PLAN D'ACTION POUR LA DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2019

Montréal

TABLE DES MATIÈRES

Mot des élus 2
Introduction 3
Chiffres clés 4
Évolution de la représentation, de l'embauche et des promotions des groupes visés 5
Stratégie en matière de diversité en emploi 10
Programmes et initiatives 12
Principales sous-représentations 21
Engagements et nouveaux projets 22
Mesures du plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 23
Conclusion 30

MOT DES ÉLUS

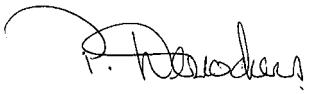
Notre Administration œuvre au quotidien pour faire de Montréal la métropole inclusive, solidaire et équitable souhaitée par ses citoyens. Pour ce faire, par chacun de leurs gestes, nos gestionnaires et nos employés s'engagent dans des actions qui nous mettent à l'avant plan des meilleures pratiques en recrutement et en gestion de la diversité. Ainsi, afin de favoriser l'égalité des chances, la Ville de Montréal met en œuvre un plan d'action pour la diversité en emploi basé sur une analyse complète de notre système de gestion des ressources humaines.

Nos réalisations en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle ont d'ailleurs été reconnues en 2015 par le prix Maurice-Pollack remis par la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Mme Kathleen Weil, en collaboration avec la Fédération des chambres de commerce du Québec à l'occasion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles. Ce prix vise à souligner l'engagement, en matière de diversité ethnoculturelle, d'une entreprise qui a une culture organisationnelle inclusive. Dans un contexte d'optimisation de nos activités et de nos services, notre bilan de l'embauche montre aussi plusieurs statistiques positives.

À titre d'exemple, chez les professionnels et les cols blancs, le pourcentage d'embauche des membres des groupes visés a dépassé 70 % pour les trois dernières années. Aussi, pour chacune des trois années du plan d'action 2013-2015, les femmes ont obtenu plus de la moitié des promotions chez les cadres administratifs de la Ville.

La Ville de Montréal assume pleinement son rôle de leader en gestion de la diversité en démontrant les avantages de la diversité en emploi et en développant de nouveaux partenariats. Dans l'esprit de nos engagements, nous posons un geste concret en allouant dès 2016 un budget municipal pour augmenter notre offre de stages de Parrainage professionnel très appréciés des nouveaux arrivants qui ont besoin d'une expérience de travail qualifiante au Québec.

Dans les prochaines années, nous pourrons compter sur de nouvelles structures et expertises, telle celle qui sera offerte par le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal, afin de demeurer un employeur inclusif qui œuvre au vivre ensemble.



Pierre Desrochers
Président du comité exécutif

INTRODUCTION

À l'occasion de la présentation de notre premier plan d'action en accès à l'égalité en emploi en 2008, nous affirmions notre conviction que la diversité du personnel de la Ville de Montréal constitue un atout pour l'amélioration des services aux citoyens. Depuis lors, plusieurs études sont venues confirmer les effets positifs de la diversification des effectifs sur l'efficacité et la performance de toutes sortes d'entreprises privées et publiques.

Le bilan fait état de nos plus récentes statistiques en accès à l'égalité en emploi ainsi que de plusieurs de nos projets réalisés ces dernières années dans le but d'assurer l'égalité des chances pour tous. Un bon nombre de ces projets est le fruit de collaboration avec différents partenaires ou a été suggéré par ceux-ci. Je tiens donc à remercier ces partenaires progressistes qui ont à cœur la diversité et l'équité dans notre fonction publique. Plus particulièrement, trois conseils consultatifs avisent la Ville de Montréal sur diverses questions en lien avec l'emploi et les communications. Il s'agit du Conseil des Montréalaises, du Conseil interculturel de Montréal et du Conseil jeunesse de Montréal.

Parmi nos mesures vedettes, mentionnons notre programme de Parrainage professionnel. Élaboré et mis en place en 2006, ce programme demeure unique au Québec. En collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, la Ville de Montréal propose des stages rémunérés de six mois qui lui permet d'offrir une expérience de travail de qualité. Depuis 2006, la Ville a accueilli 380 stagiaires dans le cadre de ce programme.

D'autres projets mis en place pour diversifier nos effectifs ont aussi ponctué les dernières années, dont des projets ciblés visant notamment l'emploi des autochtones et des personnes handicapées. D'autre part, afin d'informer les femmes et de susciter des candidatures féminines pour nos emplois majoritairement masculins, nous avons animé des journées d'information, en collaboration avec un de nos comités paritaires en accès à l'égalité en emploi, et organisé des visites de milieux de travail. La Ville de Montréal a aussi été le premier employeur membre de la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM) qui réunit diverses organisations intersectorielles.

Le plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de la Ville de Montréal constitue une mise à jour de nos mesures. En plus de poursuivre nos actions gagnantes, de nouveaux projets de dotation attractive et de formation de nos employés seront mis en place. Aussi, afin de favoriser l'égalité des chances pour un accès aux postes de cadres, nous déploierons un programme de gestion des talents inclusif et proposerons du mentorat. Notre stratégie en matière de diversité en emploi repose ainsi sur notre conviction de la valeur ajoutée d'une saine gestion de la diversité et sur nos divers partenariats.

Josée Lapointe

Directrice

Dotation, talents
et développement organisationnel

Service des ressources humaines

Ville de Montréal

CHIFFRES CLÉS

17 % Des effectifs s'identifient en tant que minorité visible ou minorité ethnique

60 % Des personnes recrutées depuis janvier 2013 appartiennent à un groupe visé*

29 % Des personnes embauchées se sont identifiées en tant que minorité visible ou minorité ethnique

25 % Des promotions chez les professionnels sont attribuées à des membres de minorités visibles et minorités ethniques

52 % Des promotions chez les cadres administratifs sont attribuées à des femmes

98 % Des employés se sont identifiés

* Les cinq groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi sont les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION, DE L'EMBAUCHE ET DES PROMOTIONS DES GROUPES VISÉS

PORTRAIT DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2015, la Ville de Montréal comptait 25 726 employés visés par les objectifs d'embauche établis en accord avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Parmi ceux-ci, la Ville employait 9 757 femmes, 68 autochtones, 3 028 membres de minorités visibles et 1 451 membres de minorités ethniques.

Répartition des effectifs selon les groupes visés par la loi au 31 décembre 2015

Femmes	9 757	37,9 %
Hommes	15 969	62,1 %
Autochtones*	68	0,3 %
Minorités visibles*	3 028	11,8 %
Minorités ethniques*	1 451	5,6 %
Total	25 726	100 %

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes

Comme le démontre le tableau suivant, la représentation des membres de minorités visibles et ethniques est en progression constante. Ces statistiques de représentation reposent sur le principe de l'auto-identification. Toutefois, il faut tenir compte du fait que certains employés et candidats ne jugent pas nécessaire de s'identifier à un groupe. Ce phénomène est d'ailleurs plus important chez les personnes handicapées. Ainsi, au 31 décembre 2015, 1,4 % des employés de la Ville s'est identifié comme personne handicapée alors que 3,6 % ont déclaré des limitations fonctionnelles permanentes au travail. D'autre part, la diversité ethnoculturelle n'est pas entièrement couverte par les groupes des minorités ethniques et visibles. À titre d'exemple, plusieurs nouveaux employés, immigrants récents de France, ne font pas partie des groupes visés.

Évolution de la diversité ethnoculturelle parmi les employés

	31 décembre 2007	31 décembre 2012	31 décembre 2015
Hommes	15 561	15 935	15 969
Femmes	10 051	9 694	9 757
Minorités visibles*	1 819	2 471	3 028
Minorités ethniques*	1 325	1 330	1 451
Total des employés	25 612	25 629	25 726

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes

Pour la période 2013 à 2015, la Ville compte 557 membres de minorités visibles de plus, ce qui correspond à une augmentation de 23 %. Depuis le début 2008, le nombre d'employés appartenant à ce groupe est passé de 1 819 à 3 028. Sur le total des employés, la proportion du groupe est passée de 7,1 % à 11,8 %.

Le tableau suivant montre l'évolution de la représentation des membres de minorités ethniques et visibles, de la fin 2012 à la fin 2015, pour nos principales catégories d'emploi.

Portrait des minorités visibles et ethniques au 31 décembre 2012 et 31 décembre 2015

	Décembre 2012		Décembre 2015	
Cols blancs	1 824	21,8 %	2 350	27,5 %
Cols bleus	731	14,1 %	730	14,6 %
Policiers (agents, sergents, lieutenants)	490	10,7 %	491	11,0 %
Pompiers	58	2,4 %	56	2,4 %
Professionnels généraux	320	17,7 %	349	18,8 %
Cadres administratifs	135	7,9 %	157	9,4 %
Brigadiers scolaires	88	13,1 %	96	14,4 %
Professionnels scientifiques	119	30,3 %	139	31,6 %
Cadres de direction	10	5,8 %	11	6,0 %

L'augmentation des membres de minorités visibles et de minorités ethniques, dans l'effectif global, provient plus particulièrement des emplois de cols blancs. On note aussi d'intéressants progrès chez les professionnels et les cadres administratifs. Toutefois, la représentation de ces deux groupes a peu changé pour les emplois de policiers, pompiers et cols bleus. Des stratégies sont déployées, depuis 2014, pour informer les femmes des minorités visibles et des minorités ethniques des possibilités de carrière dans nos emplois non traditionnels. En effet, dans ces trois catégories d'emploi, seulement 27 femmes de minorités visibles et ethniques ont été embauchées entre 2013 et 2015. Par ailleurs, depuis 2007, nous observons une hausse de 44 % de la représentation des membres de minorité visible et ethnique chez les cadres administratifs. Ceci devrait nous permettre d'augmenter le bassin de candidats internes, en provenance de ces groupes, pour les postes de direction.

Progression des femmes dans les effectifs cadres

Depuis la mise en place du programme d'accès à l'égalité en emploi en 2008, la proportion de femmes chez les cadres de direction est passée de 27 % à 34 %. Parmi la haute direction, à la fin de l'année 2015, la Ville de Montréal comptait 7 femmes directrices d'arrondissement et 6 femmes directrices de service. Chez les cadres administratifs, les femmes représentent maintenant 45 % des effectifs. Il s'agit d'une progression de 2 % par rapport à 2008. Chez les cadres administratifs, 94 % des femmes ont un statut permanent ou régulier alors que ce ratio est de 93 % chez les hommes. On retrouve également des femmes cadres dans tous les regroupements d'emploi établis pour la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

PORTRAIT DE L'EMBAUCHE

Depuis 2008, la Ville de Montréal applique un taux de nomination préférentielle qui s'énonce comme suit : lors des embauches[1], des nominations et des promotions, la Ville de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, la Ville applique un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation, et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

Pour la période 2013-2015, au total, 60 % des personnes embauchées à la Ville de Montréal appartiennent à l'un des groupes visés par le plan d'action en accès à l'égalité en emploi. Ceci correspond à une progression de 4 % par rapport à la période 2008-2012.

De 2013 à 2015, la Ville de Montréal a procédé à 6 991 embauches temporaires et permanentes. Le tableau suivant permet de comparer les résultats d'embauche pour les périodes visées par le plan d'action 2008-2012 et celui de 2013-2015. Pour cette dernière période, l'embauche a été importante en 2013, suivie d'une période de ralentissement en 2014 et d'une reprise modérée en 2015.

Embauche des groupes visés

	2008 - 2012		2013 - 2015	
Hommes	7 126	56,6 %	4 113	58,8 %
Femmes	5 454	43,4 %	2 878	41,2 %
Autochtones*	32	0,3 %	18	0,3 %
Minorités visibles*	2 153	17,1 %	1 516	21,7 %
Minorités ethniques*	790	6,3 %	506	7,2 %
Total	12 580	100 %	6 991	100 %

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes

Embauche des membres de minorités visibles et ethniques

L'embauche de ces groupes a progressé jusqu'à près de 30 %. Toutefois, la mise en œuvre d'un plan quinquennal de la main-d'œuvre, en 2014, a ralenti l'embauche dans les catégories d'emploi où les membres de minorités visibles et ethniques sont les plus présents soit : les emplois de cols blancs et de professionnels. L'objectif initial inscrit au plan d'action 2013-2015 était de porter l'embauche de ces deux groupes à 33 %.

Embauche des femmes et principales sous-représentations

Pour la première phase d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, débutée en 2008 et qui s'est terminée début 2016, trois sous-représentations étaient identifiées pour les femmes :

- Au sein du Service de police de la Ville de Montréal, 134 policières ont été embauchées, de 2013 à 2015, soit 30 % du total des recrutements policiers;
- Du côté des cols bleus, 139 femmes ont été engagées, de 2013 à 2015, ce qui représente 13 % des embauches;
- Chez les cadres de direction, 8 femmes ont été recrutées, de 2013 à 2015, soit 23 % des embauches.

1 L'embauche signifie ici les recrutements permanents et temporaires et exclut les emplois d'été et les stages.

Les tableaux suivants rendent compte de l'embauche dans les trois principales catégories d'emploi qui comptent pour 79 % des embauches faites par la Ville de Montréal de 2013 à 2015.

Embauche chez les professionnels généraux par groupe visé

	2008 à 2012	2013 à 2015
Femmes	55,4 %	59,8 %
Autochtones	0 %	0 %
Minorités visibles	15,0 %	16,4 %
Minorités ethniques	6,3 %	6,1 %
Personnes handicapées	ND	0,9 %
Embauche totale	688	378

Chez les professionnels généraux, sur 378 embauches, on retrouve 226 femmes pour 60 %, 62 membres de minorités visibles et 23 membres de minorités ethniques pour un total 22,5 %. D'autre part, la proportion d'embauche de membres des groupes visés a atteint 71,1 % chez les professionnels généraux.

Embauche chez les cols blancs par groupe visé

	2008 au 2012	2013 au 2015
Femmes	52,2 %	50,2 %
Autochtones	0,2 %	0,2 %
Minorités visibles	20,8 %	28,5 %
Minorités ethniques	6,7 %	8,8 %
Personnes handicapées	ND	0,6 %
Embauche totale	8 002	4 086

L'embauche des femmes et des hommes chez les cols blancs est maintenant proportionnellement égale, à 50 %, alors que celle des minorités visibles et ethniques est en nette progression de 10 % et a atteint 37,3 %. La proportion d'embauche de membres des groupes visés a atteint 72,3 % chez les cols blancs.

Embauche chez les cols bleus par groupe visé

	2008 au 2012	2013 au 2015
Femmes	15,2 %	13,1 %
Autochtones	0,4 %	0,4 %
Minorités visibles	12,3 %	15,8 %
Minorités ethniques	7,3 %	6,3 %
Personnes handicapées	ND	0,1 %
Embauche totale	1 515	1 060

La diversification de l'embauche a été plus modeste pour ce groupe. Une nouvelle stratégie de communication est nécessaire afin de faire connaître les possibilités d'emploi chez les cols bleus auprès des groupes visés.

PORTRAIT DES PROMOTIONS

À la Ville de Montréal, les promotions et les titularisations sont souvent régies par des conventions collectives. Dans plusieurs cas, l'ancienneté est un critère pour l'attribution d'une promotion ou d'une titularisation. Il est donc plus difficile d'appliquer des mesures de redressement pour les groupes qui sont sous-représentés.

Répartition des promotions et nominations du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015

Groupe	Nombre	Répartition
Femmes	2 992	43,2 %
Hommes	3 933	56,8 %
Autochtones*	9	0,1 %
Minorités visibles*	877	12,7 %
Minorités ethniques*	403	5,8 %
Personnes handicapées*	111	1,6 %

*Ces groupes comprennent des hommes et des femmes

La Ville de Montréal a accordé 6 925 promotions permanentes ou temporaires entre 2013 et 2015. Parmi les employés titularisés, nommés ou promus, on dénombre 2 992 femmes soit 43,2 %. Pour les membres de minorités visibles, ce pourcentage s'établissait à 12,7 % alors qu'il était de 5,8 % pour les membres de minorités ethniques. Pour ces trois groupes, ainsi que pour les personnes handicapées, la part des promotions obtenues est ainsi supérieure à leur représentation dans l'ensemble du personnel. Aussi, la proportion de promotions, nominations et titularisations pour les employés des minorités visibles et ethniques est passée de 11 %, en 2008, à 16 %, en 2011 et 18 % en 2015.

Chez les professionnels, les membres de minorités visibles et ethniques ont obtenu 25 % des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation. Chez les cadres administratifs, les femmes ont obtenu plus de 50 % des promotions pour chacune des trois années. Aussi, la progression des promotions des communautés d'origines diverses est importante chez les policiers. La proportion des membres de minorités visibles et ethniques promus chez les policiers est passée de 7,3 % en 2013, à 13,6 % en 2014, et 16,1 % en 2015. Dans les emplois de cadres de direction, 67 nominations ont été attribuées à des femmes, ce qui représente 32 %. Pour la dernière année du plan d'action, soit 2015, la part des femmes nommées chez les cadres de direction a atteint 40 %.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ EN EMPLOI

VISION

Ville inclusive, solidaire et équitable, Montréal veut refléter la diversité de sa population au sein de ses employés. Conscients que la réussite passe par l'intégration socioprofessionnelle, nous relevons le défi d'être un employeur responsable en matière de recrutement et d'intégration en emploi.

Nous sommes convaincus qu'en mettant à profit la richesse de la diversité des talents, Montréal pourra optimiser ses services et mieux répondre aux besoins des citoyennes et citoyens, des organismes, des entreprises et des visiteurs.

HISTORIQUE DE L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI À LA VILLE DE MONTRÉAL

Dès 1989, la Ville de Montréal déployait des efforts structurés sous forme de plan d'action afin de diversifier sa fonction publique. À cette époque, les premières actions de la Ville visaient les communautés culturelles et les femmes. Depuis plusieurs années, le Service de police de la Ville de Montréal est d'ailleurs à l'avant-garde des mesures d'égalité des chances et a réussi à intégrer un nombre important de femmes parmi ses agents.

En 2008, en conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, des mesures de redressement, d'égalité des chances, d'information et de consultation étaient adoptées par le comité exécutif sur la base d'une solide analyse du système d'emploi de la Ville de Montréal.La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse approuvait ce plan d'action en 2009 et confirmait le début de la première phase d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal.

Adopté par le comité exécutif le 3 avril 2013, le plan d'action 2013-2015 en accès à l'égalité en emploi visait les cinq groupes prévus à la loi.

Ce plan d'action se voulait désormais plus inclusif et la Ville déclarait compter sur la mise en commun des talents d'employés différents par le genre, l'âge, l'origine, l'expérience, la culture et l'orientation sexuelle.

ENGAGEMENTS

En 2013, la Ville de Montréal a pris les quatre engagements suivants :

- augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés;
- assurer une intégration optimale des nouveaux employés;
- développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de leur carrière;
- communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi.

Notre bilan de l'accès à l'égalité en emploi démontre plusieurs progrès pour les groupes visés. À la Ville de Montréal, nous comptons maintenant déployer davantage d'actions qui permettront aux femmes d'accéder aux emplois non traditionnels, aux membres des cinq groupes d'accéder aux postes de gestion et de direction et aux membres des communautés d'origines diverses, ainsi qu'aux autochtones, d'intégrer les emplois du secteur de la sécurité publique.

MOYENS EMPLOYÉS

Leadership de nos gestionnaires

Nous croyons que la réussite de l'embauche et de l'inclusion d'une main-d'œuvre diversifiée est tributaire du leadership de nos gestionnaires. À la suite de l'adoption de notre programme d'accès à l'égalité en emploi, une des premières actions a été la bonification du profil des compétences des cadres de la Ville par l'ajout d'une compétence intitulée *Mobilisation d'équipes diversifiées*. Afin de soutenir le développement de cette compétence, un nouveau module de formation novateur en gestion de la diversité a été déployé en 2015 par le Centre de leadership de la Ville de Montréal.

Recrutement

Le Centre de dotation corporatif de la Ville de Montréal, créé en 2011, assure l'équité et la transparence de nos processus d'embauche. De façon plus spécifique, au moment de la décision d'embauche, les arrondissements et les services centraux de la Ville de Montréal s'engagent à appliquer un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés sous-représentés. Le 28 septembre 2011, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté une politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre qui contient un engagement clair à intensifier le recrutement des membres des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi. Afin de diversifier nos sources de recrutement, les intervenants en ressources humaines effectuent des visites d'organismes, participent à des salons d'emploi et à des activités de réseautage.

Respect et civilité au travail

La Ville de Montréal souhaite que chacun de ses employés puisse se développer, s'épanouir pleinement sur les plans professionnel et personnel. La Ville de Montréal s'est dotée d'une Politique de respect de la personne actualisée aux cinq ans. Par cette politique, la Ville s'engage à offrir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement où tous sont traités avec respect, civilité et dignité. D'autre part, afin de soutenir cet engagement, des formations sont aussi offertes aux employés sur différents thèmes, tels la civilité en milieu de travail ou les communications interculturelles.

Accueil de stagiaires

En collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, la Ville de Montréal a mis sur pied un programme de Parrainage professionnel qui permet d'offrir des stages rémunérés de six mois. Pour la Ville, les journées de la persévérance scolaire sont aussi l'occasion d'encourager tous les employés à se mobiliser en participant à Classes Affaires et Valorisation jeunesse – Place à la relève. Les jeunes participants à ces deux programmes sont majoritairement issus de l'immigration et des minorités visibles.

Concertation avec les organismes du milieu et ouverture au dialogue

Nous privilégions le dialogue avec les experts en employabilité et en relations interculturelles. En tant que membre du Cercle de l'éducation et de l'employabilité du Réseau pour la stratégie urbaine autochtone de Montréal, le Service des ressources humaines fait le lien entre les employeurs et les organismes d'employabilité qui œuvrent auprès de la clientèle autochtone. Pour soutenir la mobilisation des employés envers nos engagements relatifs à la diversité en emploi, nous avons mis sur pied des comités paritaires avec les syndicats pour échanger sur les problématiques et réaliser des projets ciblés. Afin d'informer les femmes sur les emplois non traditionnels de la Ville de Montréal, le Service des ressources humaines est membre de la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM) qui réunit diverses organisations intersectorielles sensibles au sujet.

Responsabilités

Le Service des ressources humaines assume un leadership dans la préparation du plan d'action de la Ville de Montréal et la réalisation d'actions stratégiques pour l'ensemble des unités. Son équipe dédiée à la diversité en emploi est responsable du suivi des indicateurs et des mesures corporatives. Les arrondissements et les services centraux mettent en œuvre des plans d'action qui prévoient des actions adaptées aux réalités locales. Ils ont nommé un responsable des ressources humaines qui assure le suivi de ces actions.

En 2015, la ministre Kathleen Weil a décerné le Prix Maurice-Pollack à la Ville de Montréal en reconnaissance de ses actions en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.

PROGRAMMES ET INITIATIVES

PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL

En 2006, la Ville de Montréal lançait son programme de Parrainage professionnel, maintenant reconnu en tant que pratique exemplaire mise de l'avant par une administration publique. Réalisé en collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ce programme vise à offrir une opportunité de stage rémunéré de 27 semaines. Il s'inscrit dans l'engagement de la Ville de Montréal à poser des actions concrètes pour répondre aux problématiques d'intégration en emploi des immigrants.

L'objectif est de permettre aux participants d'acquérir une expérience de travail significative dans le secteur d'emploi associé à leur formation. Le Service des ressources humaines effectue au préalable un arrimage entre les besoins des travailleurs qualifiés, en quête d'une première expérience de travail au Québec, et les besoins futurs de main-d'œuvre de la Ville de Montréal.

Le programme prévoit l'implication volontaire d'employés de la Ville qui agissent à titre de parrains et de marraines. Leur rôle est de favoriser le transfert d'expertise auprès des stagiaires. Les parrains et marraines sont formés en début de stage sur le thème du coaching et de la collaboration professionnelle dans un contexte de diversité en emploi.

En mars, lors d'une cérémonie de clôture en présence d'élus municipaux, de représentants d'Emploi-Québec et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, des certificats de reconnaissance sont remis aux stagiaires et aux employés qui les ont accompagnés durant six mois.

1ère cohorte : 2006

Nombre de stages offerts : 380

Nombre de stagiaires en emploi à la Ville de Montréal : 158

Remise des certificats aux stagiaires, parrains et marraines 2015-2016

« J'ai eu l'occasion de participer au programme de Parrainage professionnel de 2015-2016 que j'ai beaucoup aimé. Ça m'a permis de développer une expérience québécoise de six mois dans un milieu professionnel de haut niveau. Je le recommande vivement aux immigrants et spécialement aux nouveaux arrivants pour acquérir cette expérience tant demandée par la majorité des employeurs. Un grand merci à la Ville de Montréal et ses employés sans oublier Emploi-Québec. »

Mohamed Barèche, agent technique en ingénierie municipale

PROGRAMME DES CONVENTIONNELS

Il y a plus de 20 ans, et ce, avant même l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, le Service de police de la Ville de Montréal s'est engagé à assurer une représentation équitable de la population active par l'entremise du programme des policiers conventionnels. Ce programme vise le recrutement de personnes d'origine autochtone ou issues de minorités visibles ou ethniques.

Ces dernières années, plusieurs actions ont été entreprises afin d'offrir une visibilité au programme des policiers conventionnels. En voici quelques exemples :

- Publicité dans le métro de Montréal;
- Campagne publicitaire dans les journaux locaux visant des communautés ciblées;
- Conférences dans plusieurs institutions d'enseignement;
- Séances d'information dans plusieurs organismes;
- Entrevues à la radio et à la télévision;
- Présence à différents salons d'emploi.

Les candidats recrutés doivent réussir les différentes étapes du processus de sélection et obtenir une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières ainsi que la formation en patrouille-gendarmerie dispensée par l'École nationale de police du Québec.

Depuis 2013, plusieurs mesures ont été mises en place pour soutenir les candidats :

- Une séance d'information ainsi qu'un stage professionnel en poste de quartier pour favoriser une meilleure compréhension du métier de policier;
- Une séance de préparation aux entrevues;
- Un partenariat avec la Caisse d'économie des policiers et policières pour une aide financière;
- Un programme d'entraînement physique personnalisé pour permettre une meilleure réussite des tests d'entrée à l'École nationale de police du Québec.

Policiers et recruteur du Service des ressources humaines à la Foire nationale de l'emploi de Montréal

PROMOTION DES EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS AUPRÈS DES FEMMES

Pour la Ville de Montréal, la mixité en emploi représente un avantage indéniable au même titre que peut l'être la diversité culturelle.

Emplois de cols bleus

En 2013, nous avons établi l'objectif d'accroître de 25 % l'embauche de femmes dans nos emplois manuels. Rapidement, en 2014, nous avons toutefois constaté le faible impact de certaines de nos actions de communication. Une analyse intersectionnelle et différenciée selon les sexes nous a permis de constater que les femmes de minorités visibles et ethniques sont peu présentes dans cette embauche. Elles ne constituent que 8 % du total des membres de minorités ethniques et visibles embauchés chez les cols bleus. Cette situation a été portée à l'attention des groupes consultés pour l'élaboration du nouveau plan d'action des mesures spécifiques d'information seront réalisées dans le futur.

Depuis 2014, voici quelques-unes des actions prises par la Ville de Montréal, en collaboration avec le syndicat, afin de favoriser l'embauche des femmes dans les emplois de cols bleus.

Séance d'information sur les emplois de préposées aux travaux généraux

Visite aux ateliers municipaux

Un premier projet pilote avec le Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI) nous a permis de présenter l'emploi de préposée aux travaux généraux à deux groupes de femmes issus de l'immigration et de suivre le cheminement de leur candidature. Nous avons notamment organisé une visite au Service du matériel roulant et des ateliers afin de leur montrer, sur le terrain, différents emplois manuels existants à la Ville.

Depuis 2015, nous réalisons une campagne annuelle d'information pour inviter les femmes à déposer leur candidature. À cet effet, nous avons créé une fiche d'information, en plus de faire paraître des annonces dans le journal Métro et dans les stations de métro. Nous sommes aussi allés à la rencontre des femmes immigrantes au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec. En janvier, nous organisons une journée d'information pendant la période de recrutement des préposées aux travaux généraux. Ainsi, nous avons réuni 104 femmes dont la plupart ont montré un fort intérêt pour l'emploi.

Les séances d'information portent sur les grandes étapes du processus d'embauche, soit :

- les tests en ligne;
- l'entrevue;
- le test physique.

Dans le but d'informer les femmes sur nos tests physiques, nous avons produit un guide qui explique les étapes du test. Disponible sur le site Internet Carrières, le document permet de mieux préparer les candidates aux processus de recrutement des emplois manuels.

Avec la participation d'employées cols bleus, nous avons visité des écoles pour faire découvrir aux jeunes filles les métiers manuels de la Ville. En avril 2015, une formatrice du Service du matériel roulant et des ateliers et une menuisière de la Ville de Montréal ont fait la présentation de leur parcours professionnel et scolaire à 90 étudiantes du secondaire. La présentation d'une heure a suscité l'intérêt des jeunes filles pour les emplois à prédominance masculine. C'est à travers une présentation parsemée d'humour que les deux participantes ont fait découvrir leur métier.

Présentation aux élèves de l'école secondaire Louise-Trichet

Emplois de pompières

Jusqu'en 2001, la Ville de Montréal comptait très peu de pompières. Parmi les pompiers, en 1987, il n'y avait aucune femme à la Ville de Montréal. En décembre 1996, la Ville employait deux pompières et ce nombre est demeuré stable jusqu'aux fusions municipales. Au 31 décembre 2015, la Ville de Montréal comptait 31 femmes dans l'accréditation des pompiers, soit 1,3 %. La Ville de Montréal prévoit entre 70 et 100 embauches de pompiers par année de 2016 à 2019. Il s'agit d'une opportunité intéressante pour diversifier le personnel. Toutefois, un des défis consiste à intéresser les femmes à la formation dans le domaine de la sécurité incendie.

Visite de pompières à la Maison d'Haïti

Tel qu'annoncé au comité exécutif du 11 février 2015, deux intervenants de la Direction santé et mieux-être du Service des ressources humaines ont animé un groupe de discussion formé de 11 pompières. Le Service des ressources humaines a par la suite proposé des recommandations et le Service de sécurité incendie de Montréal a établi un plan d'action.

Par ailleurs, afin de promouvoir l'emploi de pompière auprès des jeunes filles, nous avons participé à trois événements dans le cadre des journées des métiers de l'organisme Fondation filles d'action.

MESURES D'INFORMATION ET DE DOTATION PROACTIVE

Les employés du Service des ressources humaines et des arrondissements ont participé à plusieurs événements et ont organisé des activités d'envergure qui ont permis de faire connaître les possibilités d'emplois à la Ville de Montréal.

De 2013 à 2015, les employés du Centre de dotation ont participé à :

- **14 salons ou foires de l'emploi**
- **47 activités dans les écoles**
- **41 activités de réseautage en lien avec les publics issus de la diversité**

Kiosque de l'emploi au Salon de l'immigration

Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec

Ce salon accueille chaque année plus de 10 000 visiteurs dont une majorité de nouveaux arrivants établis au Québec depuis moins d'un an. Avec plusieurs kiosques, le site de l'Espace Ville permet à la Ville de Montréal d'accueillir et d'informer les nouveaux citoyens sur les services centraux.

Le Service des ressources humaines effectue la promotion des emplois en demande ainsi que du programme de Parrainage professionnel. Les recruteurs de la Ville de Montréal animent des ateliers sur le curriculum vitae et l'entrevue qui sont toujours très populaires.

Salon de l'emploi autochtone MAMU!

Le Service des ressources humaines est fier de participer depuis 2010 à l'organisation du seul salon d'emploi autochtone au Québec. Ce salon, réalisé en partenariat avec le Cercle de l'éducation et de l'employabilité du RÉSEAU pour la Stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, est devenu un rendez-vous incontournable pour la communauté autochtone de Montréal. MAMU!, qui signifie « ensemble » en langue innue, a pour objectif d'éliminer les barrières à l'intégration des autochtones au marché du travail et de promouvoir les programmes de formation.

Le groupe Odaya au Salon MAMU!

Journée des métiers et professions dans le milieu municipal de l'arrondissement de Montréal-Nord

Le samedi 13 juin 2015, dans le cadre des célébrations du centenaire de Montréal-Nord, l'arrondissement a organisé une journée sur les métiers et professions dans le milieu municipal. Cette journée a permis aux citoyens de rencontrer des employés cols bleus, pompiers, policiers ainsi que des animateurs et des horticulteurs. Plusieurs activités ont été organisées dont une exposition de camions de pompiers et la démonstration de la réparation d'une conduite d'eau.

Journée des métiers et professions de Montréal-Nord

Démonstrations au parc Père-Marquette

Portes ouvertes des Travaux publics de l'arrondissement de Rosemont–La Petite-Patrie

Le 26 septembre 2015, l'arrondissement de Rosemont–La Petite-Patrie a ouvert les portes de ses Travaux publics au parc Père-Marquette. Les citoyens ont eu l'occasion de discuter avec les employés qui entretiennent au quotidien le quartier, les rues et les parcs. Une vingtaine de véhicules spécialisés, servant à l'entretien du territoire, ont été déployés en démonstration dans le parc.

Portes ouvertes des Travaux publics de l'arrondissement de Saint-Laurent

C'est dans le cadre de la Semaine nationale des travaux publics que les Travaux publics de Saint-Laurent ont ouvert leurs portes le 18 mai 2015. De 13 h à 17 h, les citoyens ont pu explorer les ateliers municipaux, discuter avec les travailleurs et voir de près la machinerie. Certains ont pu monter dans l'un des camions de l'arrondissement. L'arrondissement a profité de l'occasion pour mettre en évidence des femmes cols bleus.

Portes ouvertes aux Travaux publics de Saint-Laurent

FORMATION ET CODÉVELOPPEMENT EN GESTION DE LA DIVERSITÉ

Formation en gestion de la diversité

Une des compétences du profil des cadres de la Ville de Montréal porte sur la mobilisation d'équipes diversifiées. Tel qu'indiqué à ce profil des compétences, la Ville s'attend à ce que ses gestionnaires respectent et mettent à profit la diversité des personnes. Ainsi, afin de développer cette compétence chez nos gestionnaires, un nouveau module de formation a été déployé en 2015 par le Centre de leadership de la Ville de Montréal. Le module en gestion de la diversité comprend deux jours de formation et deux activités de codéveloppement. Les gestionnaires sont amenés à expérimenter une démarche de conciliation des différences interculturelles afin d'accroître leur agilité à intervenir dans des situations problématiques.

Formations en relations interculturelles pour les recruteurs du Centre de dotation

Depuis 2013, des formations spécifiques ont été organisées pour les équipes responsables du recrutement de la Ville de Montréal. Une formation en communication interculturelle en milieu de travail a permis de démystifier les différences culturelles afin d'anticiper et d'éviter les malentendus culturels lors du processus de dotation.

Une autre formation technique sur l'accès à l'égalité en emploi et la sélection a abordé les concepts de sous-représentation, de discrimination, d'exigence professionnelle justifiée et les mesures prévues à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées a animé une formation sur la sélection de candidats en situation de handicap. Les participants ont pu développer leur capacité à prendre en compte les besoins des personnes handicapées, dans le processus de dotation, et à prévoir les aménagements nécessaires.

Comité des responsables de l'accès à l'égalité en emploi des arrondissements et des services

Les arrondissements et les services centraux ont désigné un cadre en ressources humaines en tant que responsable du dossier de la diversité en emploi et de la mise en œuvre des mesures locales. Ces responsables se réunissent quelques fois par année afin de discuter de stratégies et d'échanger sur les pratiques expérimentées dans leurs unités clientes. Lors de ces rencontres, le groupe a notamment accueilli des invités spécialistes de l'accessibilité universelle, de l'emploi des autochtones à Montréal, de la communauté arabo-musulmane de Montréal, de l'égalité au travail entre les femmes et les hommes et de la Stratégie jeunesse montréalaise.

Les responsables de la diversité en emploi

MISE EN VALEUR DES TALENTS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Afin de s'assurer d'une représentation équitable de la population active dans la composition de son personnel, la Ville de Montréal a procédé à une analyse de son système d'emploi pour le groupe des personnes handicapées. Une série de mesures spécifiques ont été intégrées au plan d'action en accès à l'égalité en emploi adopté en avril 2013 par le comité exécutif de la Ville de Montréal.

Quelque 29 personnes handicapées ont été embauchées entre 2013 et 2015. Toutefois, nous estimons aussi à plus de 50 % la proportion de personnes handicapées qui ne s'identifient pas, lors de la postulation, pour diverses raisons. Afin de favoriser l'égalité des chances lors du processus de recrutement, nos équipes de dotation ont administré 55 séances de tests adaptées pour la période 2013-2015. Au moment de l'affichage et lors des convocations aux tests, nous invitons les candidats à nous faire part de tout handicap qui nécessiterait des arrangements spéciaux adaptés à leur situation.

Prix Mon parcours! Ma carrière!

En 2014, à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées, la Ville de Montréal a participé à l'organisation de la remise des Prix Mon parcours! Ma carrière! qui soulignaient le parcours en emploi remarquable de personnes en situation de handicap.

Soirée Mon parcours! Ma carrière!

M. Domenico Zambito, secrétaire d'arrondissement à Ville-Marie a reçu une mention lors de la soirée. Les collègues qui ont soumis sa candidature ont assisté à cette remise de prix en reconnaissance de l'ensemble de son parcours professionnel à la Ville de Montréal.

Refonte du Guide pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Destiné aux gestionnaires et chefs d'équipe, le Guide est un outil pour améliorer les pratiques en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal à l'égard des personnes handicapées. Mme Monique Vallée, responsable du développement social et communautaire ainsi que de l'itinérance au comité exécutif, a remis un prix en 2015, au Service des ressources humaines, pour son guide reconnu à titre de réalisation remarquable d'un service central en accessibilité universelle.

Remise du certificat de reconnaissance au Service des ressources humaines

Production de capsules vidéo

En collaboration avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées et le Service de la diversité sociale et des sports, le Service des ressources humaines a produit trois capsules vidéo qui visent à motiver les personnes handicapées à postuler et venir travailler à la Ville. Ces vidéos renseignent les personnes handicapées sur la postulation en ligne, le plan d'action en accès à l'égalité en emploi, l'importance de l'auto-identification, les possibilités d'emploi qu'offrent la ville, les demandes d'adaptation et les avantages de travailler à la Ville.

Groupe des Jeunes explorateurs d'un jour au Service des technologies de l'information

INTÉGRATION DES JEUNES PAR L'EMPLOI ET LES STAGES

En cohérence avec la Stratégie jeunesse montréalaise 2013-2017, la Ville de Montréal emploie chaque été plus de 2 000 jeunes. Ces jeunes travailleurs, employés pour la plupart à temps plein durant la période estivale, œuvrent dans des secteurs d'activité variés. Plusieurs emplois proposés aux étudiants sont axés sur la prestation de services aux citoyens, notamment dans le domaine des activités aquatiques et des loisirs. Aussi, les emplois visant la sécurité publique, la prévention des incendies et la propreté sont fort utiles pour la Ville de Montréal durant la saison estivale. Ces emplois font l'objet d'une campagne annuelle de recrutement. Pour favoriser l'égalité des chances, la Ville priorise l'affichage de tous ses stages et emplois d'été sur son site Internet Carrières.

La Ville de Montréal participe aux programmes Valorisation Jeunesse - Place à la relève, Emplois d'été Canada et au nouveau Plan municipal d'emploi pour les jeunes des centres jeunesse. De plus, nos services et arrondissements offrent chaque année, majoritairement l'été, près de 150 stages d'études.

Afin de susciter l'intérêt envers nos emplois et de favoriser la poursuite des études dans des domaines présentant de bonnes perspectives d'embauche, des employés de la Ville visitent régulièrement des écoles secondaires. Quelques-unes de ces visites s'effectuent dans le cadre de l'Opération retour à l'école.

La Ville de Montréal s'implique aussi dans des programmes qui visent l'insertion professionnelle des jeunes, le développement de leurs compétences ou l'exploration de carrières. Ainsi, les unités de la Ville accueillent plus de 110 jeunes lors de stages d'observation effectués dans le cadre de Classes Affaires et de l'initiative Jeunes explorateurs d'un jour.

Participants à Classes Affaires

PRINCIPALES SOUS-REPRÉSENTATIONS

Au début de l'année 2016, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a remis à la Ville de Montréal une mise à jour des données de la sous-représentation pour son personnel.

« La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes. Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).[2] »

La Ville de Montréal s'engage à appliquer un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés lorsqu'il sont sous-représentés dans un regroupement d'emplois. Cette mesure est maintenue tant que seront présentes des sous-représentations.

À titre indicatif, lorsqu'on additionne les résultats pour chacun des regroupements d'emplois, au 1er mars 2016, les plus importantes sous-représentations pour la Ville de Montréal s'établissent comme suit :

PRINCIPALES SOUS-REPRÉSENTATIONS PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Cadres et contremaîtres
Les femmes, les membres de minorités visibles et les membres de minorités ethniques

Professionnels
Les membres de minorités ethniques

Cols blancs et brigadiers scolaires
Les membres de minorités ethniques

Cols bleus
Les femmes

Personnel policier
Les femmes

Personnel pompier
Les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles

En raison de leur sous-représentation sur le marché de l'emploi et des problématiques particulières d'intégration, le groupe des personnes handicapées sera priorisé, lors de l'application du taux de nomination préférentielle, dans l'ensemble des regroupements d'emplois à l'exception des policiers et des pompiers.

La Ville de Montréal réaffirme aussi sa volonté de favoriser la progression des cinq groupes visés vers les postes de haute direction.

2 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, L'accès à l'égalité en emploi : Rapport triennal 2010-2013 – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2014, p. 8.

ENGAGEMENTS ET NOUVEAUX PROJETS

Le Service des ressources humaines et les arrondissements ont revu les 82 mesures du plan d'action en se basant sur la consultation d'organismes et d'employés, une analyse statistique de nos résultats, les avis des conseils consultatifs de la Ville de Montréal ainsi que l'utilisation d'un outil de balisage *The Global Diversity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World (GDIB)*. Nous avons aussi tenu compte des conseils de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour ajuster et finaliser notre plan d'action 2016-2019.

Afin de refléter notre vision et notre volonté de respecter et tirer partie de la diversité montréalaise qui s'exprime de multiples façons notamment par le genre, l'âge, l'origine, l'expérience, la culture et l'orientation sexuelle, notre nouveau plan d'action s'intitule désormais *Plan d'action pour la diversité en emploi*. Il comprend par ailleurs toutes les mesures du programme d'accès à l'égalité en emploi établi dans l'esprit de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

À l'occasion de la publication du nouveau plan d'action, nous renouvelons nos quatre engagements pris en 2013 en leur associant quelques nouveaux projets :

1 AUGMENTER L'EMBAUCHE ET LES PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS

Projets phares :

- Production d'une capsule vidéo sur les tests physiques administrés aux candidats qui postulent aux emplois de cols bleus.
- Organisation d'activités de types portes ouvertes dans les arrondissements et les services.
- Augmentation du nombre de stagiaires accueillis dans le cadre du programme de Parrainage professionnel.
- Réalisation d'activités de promotion de l'emploi de pompier et pompière.
- Animation de rencontres pour les groupes visés sur les emplois en demande à la Ville de Montréal.

2 ASSURER UNE INTÉGRATION OPTIMALE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Projets phares :

- Mise en place de séances d'accueil à l'hôtel de ville pour les nouveaux employés.
- Développement d'outils de formation et sensibilisation sur la diversité en emploi.
- Augmentation de la portée des comités paritaires traitant de diversité en emploi.

3 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS ET SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE

Projets phares :

- Mise en place d'un programme de gestion des talents inclusifs.
- Création d'une division – gestion des compétences et formation.

4 COMMUNIQUER LE PLAN D'ACTION EN ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET SENSIBILISER AUX AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ EN EMPLOI

Projets phares :

- Remise de prix récompensant les employés qui se sont démarqués dans leurs actions en faveur de la diversité en emploi.
- Démarrage d'une nouvelle concertation avec les organismes spécialisés dans l'emploi des immigrants et réfugiés.
- Organisation d'une tournée d'information des arrondissements et services en collaboration avec les organismes du milieu.

MESURES DU PLAN D'ACTION POUR LA DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2019

MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels.

1 Lors des embauches, des nominations et des promotions, la Ville de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, la Ville de Montréal entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation, et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

2 Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été, aux stages, au programme de Parrainage professionnel et aux emplois étudiants.

3 Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.

4 Poursuivre le programme des conventionnels pour l'emploi d'agent de police.

5 Prendre des mesures spécifiques pour les pompières en ce qui concerne le recrutement, l'aménagement des lieux de travail et les relations de travail.

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Ces mesures servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et ainsi, assurer le respect du droit à l'égalité des chances en emploi pour tout le personnel.

Analyse des emplois

Ces mesures permettent d'éviter que les tâches ou exigences d'un emploi excluent ou désavantagent les groupes visés de façon disproportionnée.

6 Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.

7 S'assurer que les responsables de l'analyse des emplois, du Service des ressources humaines et des syndicats, soient formés sur les risques de discrimination systémique.

Dotation – recrutement

Ces mesures permettent de constituer un bassin adéquat de personnes qualifiées aptes à occuper les emplois disponibles.

8 Pratiquer une dotation proactive auprès des membres des groupes visés et diversifier les sources de recrutement.

9 Mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que la Ville de Montréal applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées.

10 S'assurer de la féminisation des titres lors de l'affichage et rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.

11 Préciser, dans le texte standard des affichages, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.

12 Analyser les exigences stipulées aux affichages des emplois de métiers cols bleus.

13 Améliorer et simplifier l'expérience du candidat sur le site Internet Carrières de la Ville de Montréal

14 S'assurer que le site Internet Carrières et les modes de postulation de la Ville soient accessibles pour les personnes ayant une déficience visuelle.

15 Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.

16 Développer et diffuser l'information à l'intention des candidats sur nos emplois majoritairement masculins et nos processus de recrutement.

17 Offrir un service de soutien et de suivi des candidatures aux organismes et aux candidats.

18 Promouvoir la fonction publique montréalaise, les stages et les emplois étudiants sur les médias sociaux et dans les lieux fréquentés par les jeunes.

19 Poursuivre le programme de Parrainage professionnel et augmenter le nombre de stagiaires.

20 Poursuivre les programmes jeunesse de préparation à l'emploi, d'acquisition d'expérience de travail et de formation, en collaboration avec les organismes spécialisés.

21 Établir des partenariats avec des organismes œuvrant auprès des femmes issues de l'immigration afin d'accroître le nombre de postulantes pour les emplois majoritairement masculins.

22 Proposer des activités de type portes ouvertes pour faire connaître les métiers non traditionnels pour les femmes et les emplois de professionnels où il y a sous-représentation.

Dotation – sélection

Ces mesures permettent d'éviter l'élimination injuste de candidatures lorsque le recruteur recueille de l'information sur un candidat et évalue ses compétences.

---

23 Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.

24 S’assurer d’effectuer l’admissibilité des candidats sur la base des critères énoncés dans l’affichage.

25 Reconnaître les équivalences de formation ou d’expérience acquises à l’extérieur du Québec ou du Canada.

26 Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables en fonction des tâches et des exigences d’emploi.

27 Faire connaître, aux gestionnaires et aux recruteurs, les outils et les ressources spécifiques aux personnes handicapées pour l’adaptation des modes d’évaluation.

28 Informer les candidats, lors de la convocation aux tests, que des mesures d’adaptation sont souvent possibles et préciser la nature des tests administrés.

29 Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.

30 Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d’au moins deux personnes.

31 Favoriser la présence d’un membre d’un groupe visé sur chacun des comités de sélection tel que prévu à la Politique de dotation et de gestion de la main-d’œuvre de la Ville de Montréal.

32 S’assurer que les renseignements recueillis lors des entrevues soient conformes à l’article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.

33 Développer des rapports statistiques pour les grandes étapes du processus de dotation.

Dotation – décision

Ces mesures permettent de s’assurer que les mécanismes conduisant au choix des personnes sont exempts de discrimination.

---

34 S’assurer que les gestionnaires responsables de la décision finale d’embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection.

35 S’assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision finale d’embauche, font connaître les raisons de leur choix par écrit.

36 Exiger des membres du comité de sélection la signature d’un formulaire de conflits d’intérêts.

Promotion, mouvements de personnel et soutien au développement de la carrière

Ces mesures visent à corriger des règles ou critères qui limitent l’accès des groupes visés aux mutations ou promotions.

---

37 Appliquer les mécanismes formels de sélection et de décision de dotation lors de la promotion et des autres mouvements de personnel.

38 Développer et mettre en place des indicateurs de mesure sur les mouvements de personnel.

39 Effectuer un suivi lors des départs volontaires afin d'en connaître les motifs et de réaliser des comparaisons entre les groupes.

40 Déployer un programme de gestion des talents inclusif qui tient compte des cibles en accès à l'égalité en emploi.

41 Offrir des possibilités de mentorat aux femmes afin de soutenir leur progression dans les postes de gestion.

42 Recenser et stimuler la participation des membres des groupes visés aux programmes de dotation, d'accueil, de formation et d'intégration des nouveaux contremaîtres.

Intégration organisationnelle

Ces mesures visent à corriger des pratiques de gestion et les composantes du climat organisationnel qui peuvent nuire à l'intégration en emploi des groupes visés.

43 Développer la compétence mobilisation d'équipes diversifiées chez les gestionnaires et les former sur la gestion de la diversité culturelle.

44 Développer des outils de formation, et de sensibilisation, sur la diversité en emploi adaptés aux différents contextes et milieux de travail.

45 Former et accompagner les gestionnaires et les cadres en ressources humaines pour la gestion des accommodements raisonnables.

46 Mettre en place un programme de sensibilisation à l'interne pour favoriser l'intégration des femmes dans les emplois traditionnellement masculins.

47 S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent toute l'information requise pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.

48 Offrir la possibilité à des employés professionnels d'agir comme mentors auprès d'immigrants.

49 Mettre à jour, faire connaître et encourager l'utilisation du Guide de la Ville de Montréal pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

50 Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.

51 Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.

52 Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et évaluer la faisabilité en matière d'accommodements raisonnables pour les personnes handicapées.

53 Exercer un leadership en prévention, de la part de la Direction santé et mieux-être, quant à la recommandation de mesures visant à accommoder les employés dans l'exercice de leurs fonctions.

Formation

Ces mesures visent à corriger les politiques et pratiques qui risquent d'exclurent certains groupes des activités de formation.

54 Diffuser à l'ensemble du personnel gestionnaire toute l'information concernant l'offre de formation disponible.

55 S'assurer que les sessions de formation soient accessibles et que le contenu des textes et les exercices soient exempts de préjugés ou de stéréotypes.

56 S'assurer de la participation équitable des membres des groupes visés parmi les cadres qui reçoivent une formation.

Évaluation du rendement

Ces mesures visent à corriger les règles ou pratiques de l'évaluation du rendement qui peuvent affecter, de façon non justifiée, l'évaluation des membres des groupes visés.

57 Concevoir et implanter un programme d'évaluation des pompiers en période d'entraînement.

Rémunération

Ces mesures visent à corriger, en matière de rémunération, les façons de faire qui pourraient désavantager les personnes membres d'un groupe visé, par rapport aux personnes qui ne font pas partie de ces groupes.

58 S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur application soient équitables, conformément à l'article 19 de la Charte.

59 Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent, au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte.

Autres conditions d'emploi

Ces mesures visent à corriger les pratiques potentiellement discriminatoires en regard des mesures disciplinaires et administratives.

60 Former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination.

61 Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues pour la gestion des mesures disciplinaires et administratives.

MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant affecter les membres des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel.

62 Offrir un programme d'aide aux employés.

63 Lorsque possible, permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.

64 Lorsque possible, permettre le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité ou de maladie.

65 Lorsque possible, accorder des congés pour des raisons personnelles, familiales ou pour un retour aux études.

66 Poursuivre la conciliation travail-famille et la conciliation travail-études.

67 Offrir un service d'interprètes.

68 Encourager et permettre les congés solidaires.

69 Mettre en œuvre les mesures du plan d'action en accessibilité universelle sous la responsabilité de la Ville employeur.

70 Mettre en œuvre les actions du plan de développement durable de la collectivité montréalaise relatives à l'emploi.

71 Favoriser l'utilisation de méthodes de travail ergonomiques et la mise en place d'environnements de travail sécuritaires.

72 Mettre en œuvre une Politique de respect de la personne.

73 Remettre un Prix aux employés et aux unités pour récompenser les efforts en matière de diversité en emploi.

74 Explorer le concept d'ADS+ proposé par le Conseil des Montréalaises afin d'en évaluer les applications possibles en ressources humaines.

MESURES DE CONSULTATION

L'objectif des mesures de consultation et d'information est de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme public.

75 Mettre en place des comités paritaires en accès à l'égalité en emploi et développer des projets pour l'intégration des groupes visés.

76 Collaborer avec les conseils consultatifs de la Ville de Montréal.

77 Démarrer un comité de travail permettant des échanges entre les employeurs et les organismes spécialisés dans l'emploi des immigrants et réfugiés.

78 Poursuivre la concertation avec les organismes voués au développement de l'employabilité des cinq groupes visés.

MESURES D'INFORMATION

79 Informer les employés sur l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal afin d'assurer une intégration favorable des groupes visés.

80 Informer la direction et les instances décisionnelles sur les objectifs du plan d'action, les diverses mesures adoptées, l'évolution du plan et les résultats obtenus.

81 Promouvoir la diversité en emploi à l'interne notamment lors de journées thématiques, d'activités de sensibilisation et d'événements municipaux.

82 Organiser une tournée des arrondissements et des services pour favoriser, auprès des gestionnaires, la promotion de la diversité en emploi ainsi que les échanges avec les organismes du milieu.

83 Former des agents multiplicateurs parmi les conseillers en emploi des organismes partenaires qui œuvrent auprès des groupes visés.

CONTRÔLE DU PROGRAMME

Ces mesures visent à s'assurer du suivi et de l'implantation des mesures prévues au programme de l'organisme public.

84 Vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

85 Suivre l'évolution des effectifs et des sous-représentations des groupes visés sur une base trimestrielle.

86 Produire des données sur les genres permettant de recenser :

- le nombre de femmes handicapées, de femmes autochtones, de femmes membres de minorités visibles et de femmes membres de minorités ethniques parmi nos effectifs;
- les embauches de femmes handicapées, de femmes autochtones, de femmes membres de minorités visibles et de femmes membres de minorités ethniques;
- les promotions obtenues par les femmes handicapées, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes membres de minorités ethniques.

87 Produire des statistiques annuelles sur l'accès à l'égalité en emploi.

CONCLUSION

Le nouveau plan d'action pour la diversité en emploi représente un outil supplémentaire pour promouvoir le vivre ensemble. Dans les prochaines années, la Ville de Montréal poursuivra ses actions afin de favoriser l'inclusion de tous les citoyens à chacun des niveaux hiérarchiques de l'organisation. Nous comptons aussi expérimenter de nouvelles approches et des projets dans le but de répondre aux défis en matière de diversification des employés.

Nous remercions nos partenaires actuels que nous solliciterons afin d'informer les citoyens et pour mettre en place de nouveaux projets. Nous fondons beaucoup d'espoir sur notre participation à la nouvelle Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM) et nous invitons les employeurs de la région à se joindre à ses comités de travail. Nous comptons aussi sur l'habituel appui des conseils consultatifs de la Ville de Montréal qui, au fil des années, ont produit des avis fort pertinents. Comme recommandé par le Conseil des Montréalaises, nous produirons de nouveaux rapports statistiques ventilés selon les sexes, ce qui nous permettra de mieux comprendre les comportements des groupes visés. L'analyse des données obtenues servira à orienter des projets en fonction des besoins des femmes.

De plus, dans les prochaines années, nous poursuivrons notre partenariat avec le Laboratoire de Recherche en relations interculturelles de l'Université de Montréal (LABRRI). Le LABRRI nous conseillera dans nos actions visant à poursuivre le dialogue avec les spécialistes du développement de l'employabilité qui œuvrent auprès d'une grande diversité de citoyens.

Dans notre recherche d'égalité, nous savons déjà que nous pourrons compter sur un leadership important. Au début de l'année 2016, l'adoption unanime de la motion visant à faire la promotion de candidatures de minorités visibles, au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissements, constitue un autre signal en faveur de la diversité à Montréal. Ainsi, nous entreprenons une nouvelle phase du programme d'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal avec conviction et optimisme.

RECHERCHE ET RÉDACTION

Stéphane Patry
Nathalie Tellier

RÉVISION

Frédérique Guéguen
Yasmina Touaibia

CONCEPTION GRAPHIQUE

Ville de Montréal
Service des communications
13290 (05-16)

Service des ressources humaines
Mai 2016