

Service du capital
humain et des
communications

Plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015



Montréal 

Mot des élus

Depuis 1989, la Ville de Montréal poursuit ses efforts afin que la composition de la fonction publique municipale rende compte de la diversité de la population montréalaise. Ainsi, conformément à l'engagement de la Ville en matière d'accès à l'égalité en emploi et dans un souci constant de toujours mieux servir les Montréalaises et les Montréalais, des gestes concrets ont été posés au cours des 25 dernières années.

En 2008, l'Administration montréalaise adoptait un plan d'action comprenant, notamment, des mesures d'égalité des chances touchant l'ensemble des emplois municipaux et ce, en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

Alors que s'amorce la deuxième phase d'implantation de notre plan d'action, nous avons pris ensemble un engagement, celui de faire de la gestion inclusive une priorité.

C'est important car nous sommes convaincus qu'en favorisant une meilleure représentativité de notre population au sein des différents services municipaux, nous ferons de notre Ville un leader en matière d'ouverture à la diversité, tout en servant mieux Montréal et les personnes qui y habitent. Toutefois, un tel objectif ne saurait être atteint sans l'implication de toutes les élues et tous les élus montréalais.

Avec ce plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015, la Ville, ses arrondissements et ses services font un nouveau pas en avant afin que la fonction publique montréalaise reflète toujours davantage la diversité montréalaise, à tous les niveaux de l'organisation.

Montréal se développe un peu plus chaque jour de façon solidaire et inclusive. À nous de veiller à ce que notre métropole continue dans cette voie.



Michael Applebaum

Maire de la Ville de Montréal



Émilie Thuillier

*Vice-présidente du comité exécutif
Responsable du développement
social et communautaire, de la
famille et des aînés, de la condition
féminine et de la jeunesse*



Mary Deros

*Membre du comité exécutif
Responsable des communautés
d'origines diverses*

Introduction

Pour notre organisation, vouée aux citoyens, nous souhaitons profiter de la diversité montréalaise qui s'exprime de multiples façons. Grâce à l'ouverture d'esprit de ses employés et au leadership de ses gestionnaires, la Ville de Montréal compte 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.

Lors de la première phase d'implantation de son plan d'action en accès à l'égalité en emploi adopté par le comité exécutif en 2008, la Ville de Montréal s'est dotée de leviers organisationnels afin d'atteindre ses objectifs. Nous pouvons désormais compter sur une équipe d'experts en dotation au Service du capital humain et des communications qui peut s'appuyer sur des développements informatiques performants ainsi que sur des nouveaux partenariats pour l'évaluation et le développement des compétences de gestion. Cela nous a permis d'embaucher 6 personnes sur 10 issues des groupes visés en 2012.

En 2013, nous débutons la deuxième phase d'implantation de notre plan d'action en accès à l'égalité en emploi que nous déclinons sommairement sous la forme de quatre engagements et de 20 mesures. Ainsi, pour les trois prochaines années, nous nous engageons à :

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



Josée Lapointe

*Directrice de la dotation, de la main-d'œuvre
et de la rémunération des cadres
Service du capital humain et des communications
Ville de Montréal*

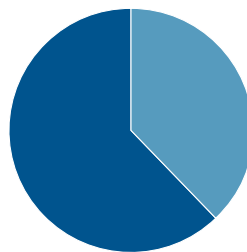
Contexte

Le plan d'action 2013-2015 en accès à l'égalité en emploi concerne tous les employés de la Ville de Montréal et vise cinq groupes en particulier :

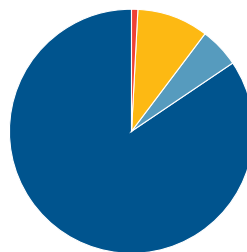
1. les femmes;
2. les personnes handicapées ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et qui sont sujettes à faire face à des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes;
3. les autochtones;
4. les membres de minorités visibles, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
5. les membres de minorités ethniques, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

La Ville de Montréal peut déjà compter, en début d'année 2013, sur un personnel diversifié¹ comprenant 9694 femmes, 75 autochtones, 2471 membres de minorités visibles, 1330 membres de minorités ethniques et 254 personnes handicapées².

PORTRAIT DES EFFECTIFS AU 1^{er} JANVIER 2013



Femmes 38 %
Hommes 62 %



Autochtones 0,3 %
Minorités visibles 9,6 %
Minorités ethniques 5,2 %
Autres 84,9 %

¹ Soit 25629 employés permanents et temporaires, exclusion faite des mises à pied, des contremaîtres syndiqués, des juges, du personnel politique, du personnel de la Sécurité du revenu, des emplois étudiants et des stagiaires.

² Sur un total de 17196 employés pour le groupe des personnes handicapées, soit 1,5 % des effectifs, exclusion faite des policiers, pompiers, brigadiers scolaires et certains chauffeurs.

La représentation de ces groupes ne cesse de s'étendre au sein de la fonction publique municipale de Montréal. Pour l'année 2012, 59 % des personnes embauchées sont issues des groupes visés³ et plus d'une embauche sur quatre est un membre d'une communauté culturelle.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES EMBAUCHES DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2012

Groupe	Nombre	Répartition
Femmes	1 022	43 %
Hommes	1 373	57 %
Autochtones*	4	0,2 %
Minorités visibles*	442	18,5 %
Minorités ethniques*	174	7,3 %
Personnes handicapées*	6	0,3 %

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

La Ville de Montréal soutient également l'évolution professionnelle des employés faisant partie des groupes visés. En 2012, ils ont obtenu plus de la moitié des promotions, soit 55 %⁴ et une promotion sur 5 a été acquise par un employé provenant d'une communauté culturelle.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES PROMOTIONS DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2012

Groupe	Nombre	Répartition
Femmes	1 200	43 %
Hommes	1 592	57 %
Autochtones*	8	0,3 %
Minorités visibles*	342	12,2 %
Minorités ethniques*	201	7,2 %
Personnes handicapées*	24	0,9 %

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

³ Soit 1413 embauches brutes permanentes et temporaires de femmes, d'hommes autochtones, d'hommes issus de minorités visibles et ethniques et d'hommes handicapés excluant les emplois d'été et les stagiaires.

⁴ Soit 1547 promotions, nominations et titularisations attribuées à des femmes, des hommes autochtones, des hommes issus de minorités visibles et ethniques et des hommes handicapés.

Plan d'action triennal 2013-2015

QUATRE ENGAGEMENTS ET 20 ACTIONS

1^{er} ENGAGEMENT

Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés

ACTIONS :

- 1 Appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %.

Tel que recommandé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 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.

Les principales sous-représentations signifiées à la Ville par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sont les suivantes :

- les femmes pour les emplois de cadres de direction, de policiers et de cols bleus;
- les autochtones pour les emplois de pompiers;
- les minorités visibles pour les emplois techniques cols blancs, pour les emplois de pompiers et de brigadiers scolaires;
- les minorités ethniques pour les emplois de cadres administratifs, de professionnels et pour les emplois administratifs cols blancs;
- les personnes handicapées pour les emplois de cols blancs, de professionnels, de cadres et de cols bleus à l'exception de certains emplois de chauffeurs.

Quatre objectifs majeurs ont été établis:

- Accroître de 25 % l'embauche de femmes dans les emplois manuels;
 - Doubler l'embauche de personnes handicapées;
 - Embaucher une personne sur 3 issue d'une minorité visible ou ethnique;
 - Augmenter de 50 % l'embauche d'autochtones.
- 2 Pratiquer une dotation proactive auprès des membres des groupes visés et diversifier les sources de recrutement.
 - 3 Favoriser la présence d'un membre d'un groupe visé sur les comités de sélection.
 - 4 Adapter les outils de sélection aux personnes qui en font la demande.
 - 5 Poursuivre le programme de parrainage professionnel et soutenir l'embauche des stagiaires.

2^e ENGAGEMENT

Assurer une intégration optimale des nouveaux employés

ACTIONS :

- 6 Développer des outils corporatifs et spécifiques aux unités d'affaires pour bonifier l'accueil et l'intégration de tous les employés.
- 7 Mettre en place un programme de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins.
- 8 Élaborer des règles écrites pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation.
- 9 Développer des projets avec les comités paritaires en accès à l'égalité en emploi pour l'intégration des groupes visés.
- 10 Former et accompagner les gestionnaires et les cadres en ressources humaines pour la gestion des accommodements raisonnables.

3^e ENGAGEMENT

Développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de la carrière

ACTIONS :

- 11 Élaborer et mettre à jour des principes directeurs et des règles corporatives relatives à la formation qui tiennent compte des priorités en matière de gestion de main-d'œuvre.
- 12 Mettre en place des actions de soutien au développement de la carrière en gestion en s'assurant de leur accessibilité aux membres des groupes visés.

13 Recenser et stimuler la participation des membres des groupes visés aux programmes de relève de gestion.

14 Développer la compétence *mobilisation d'équipes diversifiées* chez les gestionnaires de la Ville de Montréal par la mise en place du Centre de leadership.

15 Compléter la formation des gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.

16 Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de dotation aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils d'évaluation et des techniques d'entrevue.

4^e ENGAGEMENT

Communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi

ACTIONS :

- 17 Développer et diffuser l'information à l'intention des candidats sur nos emplois et nos processus de recrutement.
- 18 Informer les employés sur l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal afin d'assurer une intégration favorable des membres des groupes visés.
- 19 Informer la direction et les instances décisionnelles sur les objectifs du plan d'action triennal, les diverses mesures adoptées, l'évolution du plan et les résultats obtenus.
- 20 Promouvoir la diversité en emploi à la Ville de Montréal notamment lors de journées thématiques et d'événements municipaux.

Conclusion

Les 20 mesures présentées dans ce plan synthèse constituent les principales actions qui seront mises en œuvre par la Ville de Montréal d'ici 2015. Leur choix résulte d'une volonté concertée d'appliquer les principes de l'accès à l'égalité en emploi à tous les niveaux de l'organisation. Ces mesures feront l'objet de suivis réguliers à l'aide d'indicateurs et d'une reddition de comptes annuelle aux citoyens, aux élus, aux employés et à leurs représentants.

De plus, chacun des arrondissements et des services corporatifs a produit un nouveau plan d'action triennal, avec des objectifs d'embauche, qui lui permettra de soutenir l'accès à l'égalité en emploi. Au total, au-delà des actions prioritaires présentées dans ce plan synthèse, on dénombre 83 mesures visant l'ensemble du système d'emploi de la Ville de Montréal. Une liste complète de ces mesures est disponible sur le site Internet de la Ville de Montréal, dans la section carrières.

Avec plus de 25 000 employés, la Ville de Montréal est un employeur public de premier plan et nous relevons le défi d'être leader en matière de diversité en emploi. Afin de rencontrer les engagements du plan d'action, nous nous appuyerons de nouveau sur l'implication des élus, de la haute direction, de la Direction de la diversité sociale, notamment pour les projets de formation, des intervenants en ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs, des syndicats, des conseils consultatifs de la Ville et des employés. Nous comptons aussi particulièrement sur l'expertise des partenaires gouvernementaux et des organismes œuvrant en employabilité auprès des groupes visés. Nous savons que la diversité en emploi est un facteur de qualité pour la prestation de services aux citoyens et nous entamons notre deuxième phase d'implantation de l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal avec beaucoup de conviction.

Recherche et rédaction

Stéphane Patry
Alice Reliaud

Révision

Lise Lebel

Soutien aux communications

Claudia Thibault

Partenaires

Les intervenants en ressources humaines
responsables de l'accès à l'égalité à l'emploi dans
les arrondissements et les services corporatifs

Service du capital humain et des communications

Conception graphique

Ville de Montréal
000742-12306

Avril 2013

