

Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi

2021-2023





Table des matières

Définitions	3
Messages officiels	4
Introduction	7
Portrait de la population montréalaise	9
Portrait des effectifs de la Ville de Montréal	10
Pratiques des institutions en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	11
Pourquoi opter pour une gestion des organisations basée sur la diversité, l'équité et l'inclusion?	11
La DEI pour créer des milieux de travail inclusifs et dépasser les pratiques discriminatoires.....	13
Analyse de l'état de la DEI en emploi à la Ville de Montréal	14
Bref retour sur les actions en DEI et constats	14
Synthèse des recommandations et avis pour implanter une culture inclusive	15
Reconnaître les obstacles pour augmenter les opportunités d'inclusion	19
Une vision novatrice pour des pratiques inclusives	21
Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi	23
Les cibles	24
Priorités et projets	25
Priorité 1 - Accroître, reconnaître et valoriser la diversité	25
Priorité 2 - Développer une culture inclusive	28
Priorité 3 - Renforcer la communication et les liens de concertation	33
Remerciement aux partenaires et au personnel	36
Conclusion : quelques conditions de réussite	37
Notes et références	38
Annexes	39
Annexe 1 - Objectifs par catégories professionnelles	39
Annexe 2 - Poser sa candidature à la Ville – Conseils et lien.....	40
Annexe 3 - Synthèse des mesures du plan directeur pour les Autochtones.....	41
Annexe 4 - Synthèse des mesures du plan directeur pour les personnes handicapées	42



Définitions

La diversité¹

Variété de ressemblances et de différences entre les personnes, y compris, sans toutefois s'y limiter : le genre, l'identité de genre, l'appartenance ethnique, l'origine autochtone, l'âge, la génération, l'orientation sexuelle, la culture, la religion, les croyances, l'état matrimonial, le statut parental, la différence socio-économique, l'apparence, la langue et l'accent, le handicap, la santé mentale, [...].

L'équité²

L'équité tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. L'équité est invoquée pour éviter une application uniforme qui équivaldrait à une injustice.

L'inclusion en emploi

Dynamique mettant à profit la diversité pour créer une organisation juste, stimulante et performante. Un environnement inclusif garantit le respect, la sécurité et des chances égales à toutes et tous.

Mot de la mairesse



La Ville de Montréal est déterminée à ce que la diversité de sa population se reflète au sein de son personnel et ce, à tous les niveaux. Elle continuera également d'œuvrer pour rendre ses milieux de travail plus inclusifs.

Le dernier Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 s'est conclu en décembre 2019. L'année 2020 a été marquée par notre volonté d'accélérer la transformation organisationnelle de la Ville. Nous avons ainsi reconnu l'existence du racisme et de discriminations systémiques au sein de la Ville et nous nous sommes engagés à mettre en place les mesures nécessaires pour combattre ces phénomènes inacceptables.

Le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 propose une nouvelle stratégie et des actions concrètes pour lutter contre le racisme et les discriminations systémiques et pour assurer l'inclusion en emploi. Il s'articule autour d'une vision, d'un objectif, de trois priorités et de 26 projets principaux.

Ce plan directeur s'inscrit également dans la planification stratégique Montréal 2030 et l'engagement de la Ville à mettre en place des mesures concrètes pour protéger et respecter les droits humains ainsi que pour lutter contre toutes formes de racisme et de discriminations systémiques à Montréal.

Incluse dans les priorités organisationnelles de la Ville de Montréal, cette vision sera incarnée par toutes les unités d'affaires et les diverses entités de l'administration. La proactivité sera notre moyen le plus efficace pour mettre en œuvre des pratiques de gestion inclusives.

Je suis convaincue qu'en valorisant la richesse de la diversité des talents, la Ville de Montréal pourra optimiser ses services et mieux répondre aux besoins des citoyennes et des citoyens, des organismes et des entreprises.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'VP', written in a cursive style.

Valérie Plante
Mairesse de Montréal

Mot de M. Benoit Dorais



La Ville de Montréal, en tant que fonction publique de proximité, doit être inclusive et représentative de la population qu'elle dessert.

Depuis l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, l'administration municipale a fait des progrès dans la représentativité de ses effectifs. Par exemple, les femmes occupent actuellement 47 % des postes de cadres administratifs et, de 2016 à 2019, le taux d'embauche des membres des minorités visibles et ethniques est passé de 28 % à plus de 36 %.

Nous sommes certains que le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 nous mènera plus loin sur le chemin de l'équité. Celui-ci a été élaboré sur la somme de l'expérience acquise depuis plus de 15 ans, notamment par l'analyse des difficultés rencontrées, ainsi que sur les recommandations et les avis qui ont été transmis à la Ville.

Ainsi, pour les prochaines années, nous réaliserons plusieurs projets mobilisateurs qui viseront à mieux reconnaître et valoriser la diversité

et à poursuivre le développement d'une culture inclusive au sein de nos équipes de travail.

Basée sur l'approche interculturelle et antiraciste recommandée par le Conseil interculturel de Montréal (CIM), dans son avis *Montréal, cité interculturelle*, et guidée par l'approche intersectionnelle, notre nouvelle stratégie prévoit 26 principaux projets regroupés sous trois priorités :

- Reconnaître et valoriser la diversité;
- Développer une culture inclusive;
- Renforcer la communication et les liens de concertation.

Avec ce Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023, notre objectif consiste à bâtir de manière proactive une fonction publique représentative de la population, dans tous les emplois et à tous les niveaux, et, ce faisant, à optimiser ses services.



Benoit Dorais

Président du comité exécutif
et responsable des ressources humaines

Mot de Mme Cathy Wong



Le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 marque un point tournant à la Ville de Montréal. Nous sommes aujourd'hui, plus que jamais, déterminés à lutter contre le racisme et les discriminations systémiques et à être exemplaires en matière d'inclusion en emploi.

En plus des principaux projets regroupés sous trois priorités, le nouveau plan directeur propose également des cibles ambitieuses d'embauche et de représentation :

- Une cible globale d'embauche de 33 % de membres de minorités visibles et ethniques;
- Une cible globale d'embauche et de promotion de 25 % de membres de minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires et cadres de direction;
- Des cibles globales de représentation pour chacun des cinq groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*;

- Des cibles spécifiques de représentation pour les groupes visés dans des catégories d'emplois.

Je remercie, au nom de la Ville de Montréal, les membres du Conseil interculturel de Montréal, qui nous ont fourni plusieurs textes éclairants, de même que ceux du Conseil des Montréalaises, du Conseil jeunesse de Montréal, et de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations.

Je salue également toutes les personnes et organisations qui ont pris part, en 2019, aux consultations de l'Office de consultation publique de Montréal sur le racisme et la discrimination systémiques. Le rapport qui a découlé de cet important exercice a constitué un guide important dans notre démarche d'élaboration du plan directeur.

Ces multiples contributions témoignent de l'attachement des Montréalaises et des Montréalais à leur ville et de leur volonté de la transformer. Pour les prochaines années, nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour rendre l'appareil municipal plus représentatif et inclusif des diversités montréalaises.

Lorsqu'il est question de racisme et de discriminations systémiques à la Ville de Montréal, c'est tolérance zéro. Nous allons continuer d'agir en ce sens et nous serons imputables de nos actions envers les Montréalaises et les Montréalais.

Cathy Wong

Responsable de la diversité, de l'inclusion en emploi, de la langue française et de la lutte au racisme et à la discrimination au comité exécutif de la Ville de Montréal



Introduction

La diversité au sein de la Ville de Montréal : être au diapason de la communauté

Une administration qui ressemble aux Montréalaises et Montréalais

Dans les contextes canadien, québécois et montréalais, les voix se sont multipliées pour porter les enjeux d'égalité et de diversité dans l'espace public et ses institutions. Au même titre que la ville verte, participative et innovante, la ville inclusive est devenue un vecteur important pour incarner les transformations économiques et sociales.

Les multiples mobilisations citoyennes en soutien aux populations autochtones, racisées et issues de la diversité, tant dans le milieu public que privé, participent d'un mouvement collectif visant à reconnaître le racisme systémique et ses effets sur les citoyennes et citoyens et à mettre de l'avant les actions pour y remédier.

[Le plan stratégique Montréal 2030](#) énonce l'engagement de la Ville de Montréal à renforcer la solidarité, l'équité et l'inclusion au sein de son administration et sur son territoire et à assurer la protection et le respect des droits humains.

La Ville de Montréal saisit sa responsabilité d'employeur, d'administration publique et de métropole pour être au diapason de sa réalité démographique et représenter les Montréalaises et Montréalais dans leur grande diversité.

En plus d'être garante de la démocratie, la diversité dans un milieu de travail permet à une administration de répondre aux besoins des citoyennes et citoyens. Par exemple, la diversité des équipes permet de mieux évaluer, de proposer des programmes et des stratégies qui prennent en compte la composition des citoyennes et citoyens avec une perspective intersectionnelle.

En reflétant la composition de la communauté des citadines et citadins qu'elle sert, la Ville lui témoigne du respect et traduit concrètement sa volonté d'équité et d'inclusion.

Poursuivre les efforts de transparence et d'exemplarité en matière de diversité dans l'administration

Pour s'assurer d'atteindre une représentativité, la Ville de Montréal vise à structurer tous les efforts pour que ses effectifs soient à l'image de la métropole. Les dernières années ont été particulièrement déterminantes, puisque des groupes d'emploi ont vu leur diversité augmenter, notamment les cols blancs et les professionnels généraux.

En chemin vers l'équité, la Ville doit composer avec des défis nombreux. À titre de plus grand employeur sur le territoire montréalais, nous devons poursuivre les efforts pour que toutes nos pratiques en ressources humaines soient basées sur les principes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Au début de 2020, l'administration a mesuré pour la première fois l'indice global du sentiment d'inclusion des membres de son personnel. Cette donnée a permis de faire le point et il nous reste encore beaucoup d'efforts à mener collectivement pour garantir une meilleure égalité des chances, en particulier dans les postes cadres, pour que le personnel des catégories visées, notamment les employées et employés racisés, soit valorisé et puisse accéder aux mêmes chances d'avancement.

Dans le cheminement des employées et employés, du recrutement à la rétention, en passant par le climat de travail exempt de discriminations, la Ville de Montréal se veut une administration exemplaire, transparente et prévoyante.

Vision égalitaire, pratiques inclusives et actions transformatrices

Dans ce Plan directeur, la Ville mise sur l'importance de prôner des pratiques inclusives, s'appuie sur les apprentissages, basés sur les avancées et les obstacles rencontrés. Reconnaître les enjeux de discriminations permet de cibler les lacunes et de mettre en place de nouveaux projets, de nombreuses actions, toutes enchâssées dans une même visée égalitaire.

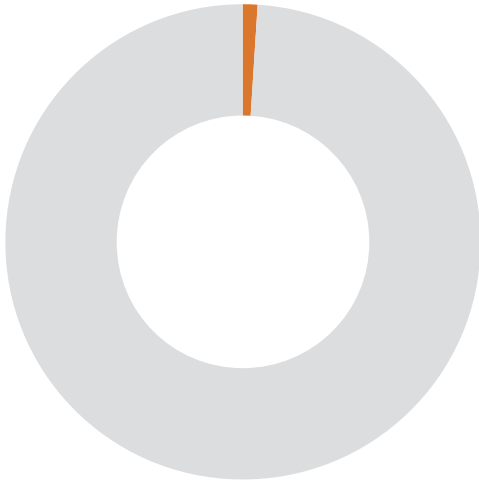
À cette fin, la Ville s'inspire du document [Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks \(GDEIB\)](#)³, fruit du consensus de 112 expertes et experts internationaux qui présente les meilleures pratiques en diversité et inclusion. Elle mise également sur l'approche interculturelle et antiraciste recommandée par le Conseil interculturel de Montréal (CIM) dans l'avis *Montréal, cité interculturelle* et dans l'avis *Racisme systémique Agir pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*. En plus de nommer et de reconnaître la part systémique des problématiques de racisme et de discrimination, ces outils mettent de l'avant l'importance de créer des ponts et de travailler en concertation, ce à quoi la Ville souscrit entièrement.

D'ici la fin de 2023, la Ville de Montréal, dans toutes les unités d'affaires, s'emploiera à mieux représenter la population qu'elle sert avec cette nouvelle stratégie triennale.

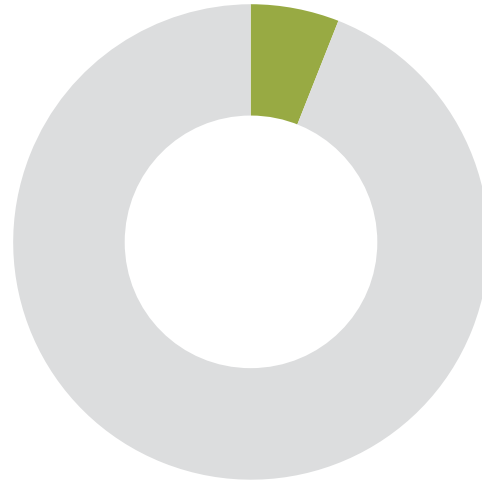
Portrait de la diversité de la population montréalaise

La diversité montréalaise⁴

- Population : 1 704 694 personnes
- Femmes : 51,3 % – hommes : 48,7 %



0,7 %
Autochtones



6,3 %
Personnes de 15 à 64 ans avec incapacités



34 %
Membres d'une minorité visible

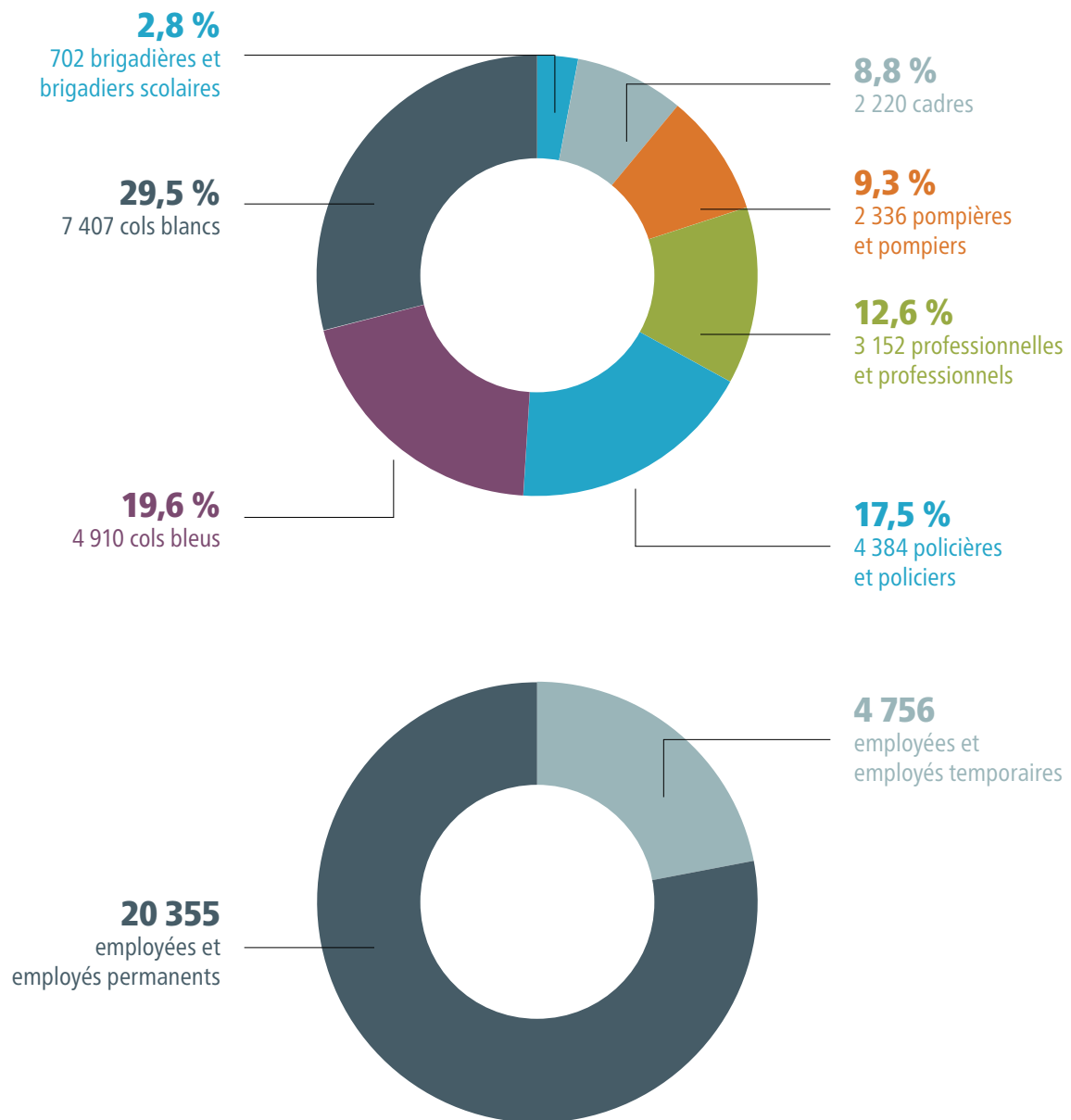


59 %
Personnes immigrantes ou dont au moins un des parents est né à l'étranger

Portrait des effectifs de la Ville de Montréal

La Ville de Montréal⁵

- 1^{er} employeur du grand Montréal
- 1 183 emplois
- 25 111 employées et employés



1 Pratiques des institutions en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Pourquoi opter pour une gestion des organisations basée sur la diversité, l'équité et l'inclusion?

Lorsqu'on compare son histoire et son évolution avec celles d'autres fonctions administratives, la DEI (diversité, équité et inclusion en emploi) est une préoccupation de plus en plus importante dans les entreprises. La Ville de Montréal, en tant qu'employeur majeur, suit les principales tendances du domaine et aspire à jouer un rôle d'influence positif.

Au Québec, depuis l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, en 2001, les employeurs publics et plusieurs employeurs privés importants ont accéléré leur travail et sont en phase avec l'évolution de la DEI à l'échelle mondiale.

Les postures des institutions peuvent être résumées comme suit :

Volonté de se conformer aux lois, de protéger la réputation et l'image de l'entreprise

Dans les années 1990 et 2000, les employeurs publics et privés qui doivent mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi ou un programme d'équité en matière d'emploi se préoccupent, dans un premier temps, des aspects de conformité aux lois pertinentes. Les analyses et les réponses aux enjeux sont standardisées. L'employeur est souvent réactif à l'égard des phénomènes de discrimination systémique et a une position défensive dans ses communications.

Gestion de la diversité vue comme le traitement des différences et des demandes particulières

Les employeurs forment leurs gestionnaires en vue de répondre à des demandes particulières d'accommodement ou d'adaptation de postes de travail. L'accent est souvent mis sur la gestion de conflits interculturels. La diversité est vue comme une source de frais supplémentaires et de problèmes de ressources humaines ou de gestion.

Recherche des avantages liés à la diversité

Plusieurs employeurs confient à leur service des ressources humaines le mandat de construire un dossier d'analyse afin de convaincre la haute direction et les diverses parties prenantes des avantages potentiels de la diversité. Plusieurs études démontrent désormais les avantages d'avoir des comités de gestion et des équipes diversifiées.

On peut définir de la façon suivante les avantages attendus d'une stratégie en DEI⁶. Bien conçue et bien exécutée, une stratégie en DEI peut aider une organisation à :

- réaliser sa vision, sa mission et sa stratégie organisationnelles ainsi que ses buts et objectifs annuels;
- attirer et retenir des talents diversifiés;
- bâtir des équipes solides et performantes;
- développer des leaders qui inspirent l'inclusion et promeuvent la diversité;
- tirer parti d'une vaste gamme d'horizons et de compétences pour renforcer la créativité, l'innovation et la résolution de problèmes;
- accroître l'engagement, la motivation et la productivité;
- consolider la réputation et l'image de marque de l'entreprise en tant qu'employeur ou fournisseur de choix.

Recherche d'équité dans les sous-systèmes RH et le développement des compétences

En plus des actions de recrutement pour accroître la diversité, les employeurs mettent de l'avant des mesures et des programmes qui favorisent l'inclusion tels que la conciliation travail-vie personnelle, le mentorat et le coaching interne, le respect de la personne et le climat de travail exempt de discriminations. Des analyses sont effectuées pour évaluer la rétention en emploi et l'évolution de la carrière des membres des groupes visés par les lois. Une prise de conscience du besoin de développer de nouvelles compétences chez le personnel et les gestionnaires amène à la mise en place de nouvelles formations portant notamment sur la rencontre interculturelle.

Vision intersectionnelle

Les employeurs réalisent des analyses plus poussées pour évaluer leurs actions en DEI. Des croisements de données sont utilisés pour déterminer si des groupes sont laissés pour compte. Les discriminations vécues par des groupes non visés directement par les lois sont maintenant aussi considérées. Les parties prenantes sont formées en vue de prévenir et de détecter toute situation discriminatoire et de comprendre les mécanismes qui créent la discrimination systémique.

En 2021, la Ville de Montréal, dans sa gestion de la DEI en emploi, évolue dans les étapes de la recherche d'équité dans les sous-systèmes RH et le développement des compétences et la vision intersectionnelle. Elle adopte une vision intersectionnelle afin de mieux s'attaquer aux discriminations systémiques.

La DEI pour créer des milieux de travail inclusifs et dépasser les pratiques discriminatoires

La DEI, en Amérique du Nord, est également influencée par les mouvements de société qui mettent la lumière sur les inégalités persistantes. Depuis quelques années, les démarches et les revendications se sont multipliées dans le but de lutter contre la discrimination raciale, la discrimination en fonction des limitations fonctionnelles, du sexe, de l'orientation sexuelle, envers les personnes autochtones, etc.

Les entreprises et gestionnaires doivent développer de nouvelles habiletés, notamment pour reconnaître le caractère historique et systémique des discriminations à l'égard de certains groupes, et pour aborder des sujets sensibles. Malheureusement, le manque d'expertise dans le domaine de la DEI ainsi que le peu de ressources allouées ont mené plusieurs dirigeantes et dirigeants d'entreprises à développer de manière autodidacte une vision personnelle parfois incomplète.

Voici quatre phénomènes ou tendances qui ont nui aux progrès vers l'équité au Québec et dont la Ville de Montréal en tant qu'employeur a pleinement conscience. Nous tenons à souligner que nous ne les approuvons pas et que nous visons à les enrayer.

Le daltonisme racial

Tous sont perçus, jugés et traités également ou de manière uniforme. Les mesures de gestion et de recrutement sont les mêmes et ne tiennent pas compte des désavantages historiques et des besoins de certains groupes.

Le « tokenisme »

En posant des actions symboliques de diversification des effectifs, l'entreprise cherche à promouvoir son image plutôt qu'à profiter de la diversité et rechercher l'équité. Certains employeurs mettent l'accent sur des campagnes basées sur l'image plutôt que sur des actions réelles.

Une lutte aux biais trop sommaire

Les courtes formations, sans suivi, traitant des biais inconscients n'ont pas permis de lutter efficacement contre ceux-ci. Par ailleurs, en Amérique du Nord, les gestionnaires sont parfois invités par des expertes et experts en gestion à reconnaître leurs émotions et à gérer selon leur intuition sans être informés que cette approche représente un danger réel d'intégrer des biais potentiels dans la prise de décision.

Le manque de connaissance et d'intérêt envers les causes de discrimination

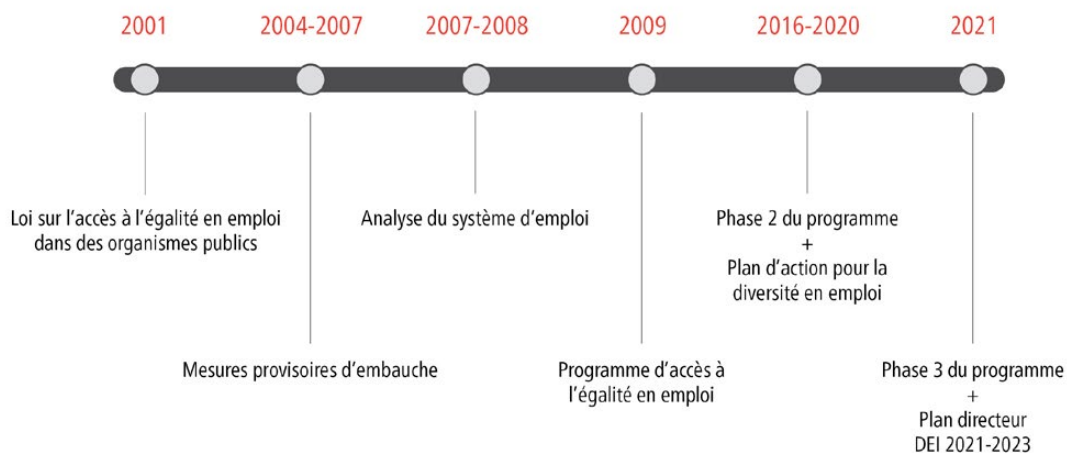
Des conférencières et des conférenciers en gestion n'abordent pas le sujet de la discrimination dans leurs présentations sur la diversité pour des questions de marketing. La prise de conscience des modalités et façons de faire discriminatoires est en effet toujours difficile. Le caractère collectif, partagé et systémique de la responsabilité vis-à-vis des discriminations reste encore à développer dans les administrations et institutions.

2 Analyse de l'état de la DEI en emploi à la Ville de Montréal

Bref retour sur les actions en DEI et constats

La Ville de Montréal met en œuvre des plans d'action pour diversifier son recrutement depuis 1988. Toutefois, ce n'est qu'avec l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, en 2001, qu'un recensement des employées et employés ainsi qu'une analyse complète du système d'emploi de la Ville ont été réalisés. La Ville de Montréal a entamé la première phase d'implantation de son Programme d'accès à l'égalité en emploi en 2009, et 2021 marque le début de la troisième phase.

Les étapes de l'égalité en emploi



Le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 comprenait 87 mesures basées sur quatre engagements :

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

Au total, 76 mesures prévues au Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 ont été entièrement réalisées ou mises en œuvre en continu.

Malgré des progrès récents en matière de DEI en emploi à la Ville de Montréal, ceux-ci n'ont malheureusement pas été constants au fil des années en raison de facteurs internes. Voici quatre éléments ayant joué un rôle depuis 2016 sur notre capacité de progresser vers nos objectifs de recrutement.

- Une planification quinquennale de main-d'œuvre décrétée en 2013, se poursuivant jusqu'au début 2018, qui a amené des réductions d'effectifs dans les arrondissements et services, faisant en sorte que la représentativité ne s'est pas améliorée autant que souhaité.
- Les réorganisations engendrées par les changements de gouvernance, depuis l'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville, qui ont nui au suivi des engagements et des résultats en DEI dans les services municipaux compte tenu de différents mouvements dans les structures et les équipes de gestion.
- Une position historique peu favorable à la Ville quant à la souplesse dans l'organisation du travail, notamment en matière de télétravail et d'horaires flexibles.
- La nature de nos activités et services, dont plusieurs sont saisonniers, ce qui demande des efforts importants aux équipes de recrutement uniquement pour renouveler des effectifs.

Face à ces constats, ce nouveau plan directeur s'assure de répondre à ces défis en proposant des actions.

Synthèse des recommandations et avis pour implanter une culture inclusive

Le nouveau plan directeur pour la DEI en emploi s'appuie sur plusieurs avis de spécialistes ainsi que de citoyennes et citoyens qui proposent une analyse souvent très pertinente des enjeux ainsi que des solutions afin de rendre la Ville plus équitable en tant qu'employeur. Veuillez noter que la sélection des recommandations et des suggestions données en exemple ne constitue qu'un aperçu de l'esprit et de la profondeur des avis traitant de la DEI en emploi à la Ville et produits entre 2016 et 2020.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

En mai 2016, la CDPDJ informe la Ville que son programme est conforme à l'article 20 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Dans son rapport d'évaluation de la première phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal, elle émet 35 recommandations pour la deuxième phase, notamment celles qui suivent :

- maintenir l'application systématique d'un taux de nomination préférentielle, en informer les gestionnaires et implanter des mécanismes de contrôle;
- élaborer et mettre en place une stratégie interne visant à identifier les membres des groupes visés qui pourraient constituer une relève interne aux emplois d'encadrement et développer des plans de carrières à leur intention;
- s'assurer que les exigences physiques requises pour un emploi n'entraînent pas un effet d'exclusion disproportionné de candidates ou de candidats, particulièrement chez les femmes, sur la base de critères illicites de discrimination;
- s'assurer de mentionner dans tous les affichages de postes que la Ville de Montréal applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et que les membres des groupes visés, en les nommant, sont encouragés à soumettre leur candidature;
- s'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux;
- obtenir l'engagement de la haute direction et l'implication de tous les gestionnaires afin de démontrer la volonté de la Ville de Montréal à remédier à la sous-représentation des groupes visés;
- implanter rapidement des moyens de contrôle efficaces afin d'effectuer des suivis périodiques sur l'évolution de la représentation des membres de chacun des groupes visés, particulièrement dans les regroupements d'emplois où la sous-représentation est marquée.

Pendant cette période, la CDPDJ a aussi rendu publics des mémoires qui traitent de l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal :

- en 2019, un mémoire remis à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques;
- en 2017, un mémoire remis à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social.

L'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)

Dans son rapport de consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal, déposé en 2020, la Commission recommande à la Ville de Montréal de reconnaître publiquement et dans les plus brefs délais le caractère systémique du racisme et de la discrimination et de s'engager à les combattre et à créer une fonction de commissaire à la lutte au racisme et à la discrimination.

Sur les actions de la Ville de Montréal, l'OCPM fait le constat suivant : bien que la Ville de Montréal souhaite devenir exemplaire en matière de diversité en emploi et qu'elle mène plusieurs actions pour y parvenir, la commission constate que son Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 n'inclut ni cibles, ni échéancier, ni diagnostic des différents obstacles auxquels font face les cinq groupes du PAÉE (minorités visibles, minorités ethnoculturelles, personnes autochtones, femmes, personnes en situation de handicap). Le plan d'action manque de précision et d'imputabilité pour appuyer les objectifs.

L'OCPM émet plus particulièrement 14 recommandations et suggestions sur la gestion des ressources humaines à la Ville, notamment celles qui suivent :

- Renforcer le prochain plan d'action pour la diversité en emploi et que celui-ci :
 - fixe des cibles de représentativité contraignantes à son échéance, spécifiques pour chacun des groupes visés par un PAÉE et différenciées selon la catégorie d'emploi (employés, professionnels, cadres);
 - s'assure que la représentativité se reflète aussi bien à la ville-centre que dans les arrondissements;
 - produise un bilan annuel, également différencié, de la progression du plan d'action pour la diversité en emploi et sa présentation au conseil municipal, avec période de questions du public.
- Que le Service des ressources humaines mette en place, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion visant l'accès des personnes racisées et autochtones à des postes de cadre et de haute direction à la Ville. Ce programme, validé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), doit :
 - être doté de cibles de représentativité spécifiques et contraignantes pour les postes de cadre de direction et de cadre administratif;
 - favoriser des stratégies novatrices de gestion des talents, telles les promotions à l'interne sans affichage pour des postes non syndiqués de cadre;
 - prévoir un bilan annuel des résultats basé sur des données.
- Que des formations consacrées explicitement à la lutte au racisme et à la discrimination soient développées et obligatoires.
- Que la Ville de Montréal prépare des propositions pour accélérer la progression et la promotion en emploi des personnes membres des cinq groupes du programme d'accès à l'égalité en emploi et demande à la partie syndicale de formuler des propositions à cet égard.
- Qu'une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) soit faite de toutes les plaintes du personnel ainsi que des raisons de démissions des dernières années.
- Que la haute direction du SPVM revoie les outils et les méthodes de recrutement du SPVM afin d'éliminer tout candidat qui manifesterait des préjugés raciaux.

D'autre part, plusieurs opinions, documents divers et mémoires déposés dans le cadre de la consultation ont aussi apporté une variété de points de vue et de suggestions intéressants. Ces textes sont accessibles à l'adresse suivante : ocpm.qc.ca/fr/r/%26ds/documentation#9

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (TDILD)

Dans son rapport transmis à la Ville, en mai 2019, présentant les recommandations, mesures et actions spécifiques pour l'axe portant sur l'emploi, la représentativité et la formation des employées et employés de la Ville de Montréal face aux enjeux de la diversité et des communautés autochtones, la TDILD recommande 36 mesures et actions, notamment celles qui suivent :

- que l'administration municipale nomme clairement, sans ambiguïté et en toute transparence, ce à quoi un plan d'accès à l'égalité est destiné, soit à combattre les discriminations systémiques en emploi;
- inviter les membres des groupes visés à participer à des programmes de leadership et de perfectionnement de cadres et que des places leur soient réservées;
- créer un poste de commissaire/inspecteur à la diversité;
- pour les professionnels et les cadres, préalablement à une décision finale dans le cadre d'un processus d'embauche, le gestionnaire responsable ou le comité de sélection devra présenter les motifs explicatifs pour lesquels la candidature des membres des groupes visés n'a pas été retenue auprès du commissaire/inspecteur de la diversité et auprès de la Commission de la fonction publique;
- entreprendre une tournée annuelle des écoles secondaires et des cégeps avec une forte représentation d'étudiants issus de l'immigration pour discuter des emplois d'été et des possibilités de carrières;
- établir des protocoles d'entente avec des organismes communautaires qui travaillent à l'intégration à l'emploi dans les arrondissements à forte densité ethnique en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des approches adaptées et ciblées de recrutement;
- développer un outil de compilation des raisons/motifs de départ et d'évaluation et de suivi;
- développer des mécanismes pour soutenir et accompagner les victimes de discrimination et de racisme en milieu de travail à la Ville de Montréal;
- créer un réseau d'« allié.es » contre le racisme.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique

Les deux commissions ont tenu une consultation publique conjointe en 2017, concernant le Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012-2016 et ont transmis 31 recommandations, dont certaines sont en lien avec les responsabilités en recrutement et en formation.

La Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM)

La CFPM est un organisme public indépendant de l'administration municipale qui relève directement du conseil de la ville. Elle émet chaque année, en lien avec des plaintes particulières ou dans son rapport annuel, des recommandations pour assurer l'équité dans les processus de recrutement de la Ville. La CFPM rédige aussi des avis à la demande du Service des ressources humaines. En 2018, la CFPM a publié une analyse comparative des pratiques de dotation de sept organismes publics et parapublics canadiens qui comprend quelques recommandations pour les organismes comparés, dont la Ville de Montréal. Dans le communiqué accompagnant la sortie de son rapport annuel 2018, la CFPM indique : « L'étude met en lumière le fait que la Ville de Montréal adopte des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre qui sont généralement conformes avec celles recommandées par les experts pour garantir l'équité et l'impartialité du processus de dotation. »

Le Conseil jeunesse de Montréal

Dans son *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes autochtones*, le Conseil formule trois recommandations en lien avec la gestion des ressources humaines à la Ville de Montréal. Il recommande la concertation avec les comités autochtones étudiants, une offre de stages du programme de parrainage professionnel aux jeunes autochtones et la poursuite des actions de la Ville visant l'augmentation de l'embauche d'Autochtones en portant attention aux jeunes.

Le Conseil interculturel de Montréal

Dans son avis *Racisme systémique : agir pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*, le Conseil émet une recommandation avec trois pistes d'actions en lien avec les responsabilités du Service des ressources humaines. Il est ainsi recommandé à la Ville de mettre en place un programme de développement de son personnel issu des minorités visibles et autochtones afin de favoriser leur accès aux fonctions de cadre supérieur.

Nous remarquons aussi particulièrement la recommandation 4 formulée ainsi : que la Ville élabore des indicateurs pour évaluer l'effet de ses mesures de lutte contre les racismes et les discriminations.

L'action et les moyens suivants sont proposés à la Ville :

Action

- Définir des objectifs atteignables en matière de lutte contre les racismes et les discriminations.

Moyens

- Développer des cibles en lien avec les objectifs de lutte contre les racismes et les discriminations;
- Élaborer des indicateurs communs pour mesurer l'effet des actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations;
- Élaborer des instruments de mesure pour documenter puis contrer les barrières systémiques rencontrées par les groupes visés (autochtones et racialisés).

Reconnaître les obstacles pour augmenter les opportunités d'inclusion

Certains constats ont motivé les priorités de notre nouvelle stratégie ainsi que des actions prévues au plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion 2021-2023. Nous tenons à faire remarquer que les cinq groupes pour lesquels nous disposons de statistiques sont ceux prévus par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles, les membres de minorités ethniques et les personnes handicapées.

La Ville reçoit plus de 250 000 candidatures par année, une situation qui empêche d'accompagner les nombreuses personnes dont les dossiers ne répondent pas aux exigences des offres d'emploi. Ce grand nombre de postulations génère aussi inévitablement un nombre élevé de candidates et candidats déçus de ne pas avoir été considérés.

Actions

- Informer davantage les organismes concernés sur les processus d'embauche de la Ville et les personnes candidates sur les services en employabilité offerts par ces organismes;
- Réaliser un projet pilote de suivi des candidatures des personnes handicapées.

Pour certaines catégories d'emplois, il y a trop peu de candidatures des membres des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Actions

- Informer davantage les immigrantes et immigrants récents ainsi que les spécialistes en emploi auprès des cinq groupes visés sur les possibilités de recrutement dans ces domaines;
- Déployer de nouvelles stratégies d'attraction de candidates et candidats;
- Offrir des stages ciblés pour les personnes handicapées et les Autochtones.

La Ville s'étant engagée à modérer la croissance de ses effectifs, et la majorité des départs se faisant à la retraite, la représentation des groupes visés s'améliore lentement.

Action

- Faire mieux connaître les secteurs d'activités où plusieurs départs à la retraite sont à venir.

La progression des membres de minorités visibles et ethniques vers les postes de gestion et de direction est plus lente que pour les autres catégories d'emplois. Les employées et employés se sentent peu appuyés dans leur cheminement de carrière, tel qu'il a été exprimé dans le sondage de mobilisation réalisé en 2019.

Actions

- Déployer une nouvelle stratégie de talents et de diversité, favoriser le mentorat et diffuser des outils et des conseils à l'intention des employées et employés;
- Mettre sur pied un comité consultatif d'employées et employés en DEI.

Les relations interculturelles et la lutte contre la discrimination systémique demandent des compétences qui sont à développer davantage et de manière plus structurée.

Actions

- Créer et offrir aux divers effectifs des parcours de formation en diversité, équité et inclusion;
- Inciter les institutions universitaires ainsi que les formatrices et formateurs à offrir des formations ciblées en DEI.

Le leadership de la Ville en tant qu'employeur dans la lutte contre les discriminations est inconstant et est lié au climat politique et économique en constante évolution.

Actions

- Créer et renforcer la structure du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques relevant du directeur général pour aviser la Ville et diriger ses efforts en matière de lutte contre les discriminations;
- Développer de nouvelles cibles et de nouveaux indicateurs de gestion liés aux priorités organisationnelles.

Plusieurs préjugés tenaces sur la composition de la fonction publique montréalaise, souvent dus à des analyses sommaires, sont transmis dans diverses publications.

Action

- Faire connaître la place et les rôles importants des membres de minorités visibles et ethniques dans la fonction publique montréalaise, notamment en génie et en technologies de l'information.

L'embauche de pompières a peu progressé depuis 2009, mais le nombre d'inscriptions de jeunes femmes à la formation professionnelle en sécurité incendie a récemment augmenté.

Action

- Poursuivre les activités d'information auprès des jeunes femmes de la région montréalaise pour faire connaître la profession.

Les syndicats sont des acteurs incontournables en ce qui a trait au cheminement de carrière et au développement des employées et employés.

Action

- Renforcer les comités paritaires en accès à l'égalité en emploi afin d'analyser les barrières perçues.

Le manque de souplesse dans notre gestion nuit à l'intégration de certains groupes cibles.

Action

- Poursuivre la modernisation des pratiques en ressources humaines de la Ville de Montréal visant à favoriser la flexibilité afin d'offrir des chances équitables à toutes et à tous d'accéder à nos emplois et de progresser en favorisant notamment la conciliation travail - vie personnelle.

3 Une vision novatrice pour des pratiques inclusives

Vision

Inclusive, solidaire et équitable, la Ville de Montréal veut refléter la diversité de la population au sein de son personnel et lutter contre le racisme et les discriminations systémiques. Consciente que la réussite passe par l'intégration socioprofessionnelle, elle relève le défi d'être un employeur responsable en matière de recrutement et d'inclusion en emploi. La Ville est convaincue qu'en mettant à profit la richesse de la diversité des talents, elle pourra optimiser ses services et mieux répondre aux besoins des citoyennes et des citoyens, des organismes et des entreprises.

Présente dans les priorités organisationnelles de la Ville de Montréal, cette vision devra être incarnée par toutes les unités d'affaires et les diverses entités de l'administration. La proactivité sera notre moyen le plus efficace pour mettre en œuvre des pratiques de gestion inclusives. Cette vision passe nécessairement par plusieurs étapes ancrées dans la recherche d'équité.

- 1 Identifier et rectifier** les discriminations potentielles et le racisme systémique qui peuvent s'illustrer dans le milieu de travail et dans les divers processus d'embauche et de promotion vécus par les employées et employés dans leur cheminement de carrière au sein de la Ville.
- 2 Offrir** aux employées et employés issus des groupes visés un milieu inclusif et exempt de discriminations, de racisme et de microagressions en formant les gestionnaires dans l'intégration du personnel et en les accompagnant dans leurs responsabilités.
- 3 Reconnaître et valoriser** la présence des employées et employés de la diversité en permettant, à celles et ceux qui le souhaitent, la présentation de leurs trajectoires, ainsi que l'avancement de leurs carrières à travers les divers moyens de communication.
- 4 Planifier** la relève issue de la diversité en l'intégrant à la gestion prévisionnelle des ressources humaines afin de relever les défis pressants de la gestion de la main-d'œuvre.
- 5 Cibler** le personnel issu des groupes visés autant que les employées racisées et employés racisés volontaires en mettant en place des mesures spécifiques ancrées dans les groupes visés par la loi et les PAÉE.
- 6 Former** le personnel et accompagner les gestionnaires sur les enjeux de racisme, d'antiracisme, de discriminations systémiques et de microagressions à travers le parcours de formation et évaluer les effets de ces formations.
- 7 Gérer les plaintes** dans des processus clairs et transparents, auxquels les employées et employés sont sensibilisés.
- 8 Promouvoir** l'inclusion et l'équité comme une des marques de l'administration municipale pour répondre à la nécessité de représenter les Montréalaises et Montréalais.

Objectif

Bâtir de manière proactive une fonction publique représentative de la population, dans tous les emplois et à tous les niveaux, et ce faisant, optimiser ses services. Cette vision vise à promouvoir des espaces de travail exempts de discriminations.

Les priorités

Basée sur l'approche interculturelle et antiraciste recommandée par le Conseil interculturel de Montréal (CIM) dans son avis Montréal, cité interculturelle et guidée par l'approche intersectionnelle, notre nouvelle stratégie prévoit 26 principaux projets regroupés sous trois priorités :

- Reconnaître et valoriser la diversité;
- Développer une culture inclusive;
- Renforcer la communication et les liens de concertation.

Les responsabilités

Service des ressources humaines

- Réviser et mettre en place la stratégie en matière de diversité, équité et inclusion;
- Effectuer une vigie et une analyse des pratiques d'embauche pour anticiper et corriger toute possibilité de discrimination systémique dans les pratiques de ressources humaines;
- Effectuer des suivis avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Initier des partenariats avec des partenaires majeurs pour l'emploi des groupes visés.

Gestionnaires des arrondissements et services de la Ville

- Collaborer aux objectifs corporatifs d'embauche;
- Adopter les comportements d'un leader inclusif;
- Réaliser des partenariats locaux pour favoriser l'embauche et l'inclusion des groupes visés;
- Nommer une responsable ou un responsable des ressources humaines qui propose des actions locales en DEI et en assure le suivi.

Rôle du Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques

Le présent plan directeur est un outil avec lequel le Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques accompagnera autant le Service des ressources humaines que les diverses unités d'affaires de la Ville et les arrondissements dans la consolidation d'une culture et de pratiques inclusives. Partenaire de ce Plan directeur, le Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques s'assurera de l'implantation, de l'accélération et de la transférabilité des projets les plus porteurs pour que la ville soit une administration et un milieu de travail exempt de racisme et de discriminations.

Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi

Objectif

Bâtir une fonction publique représentative de la population, dans tous les emplois et à tous les niveaux, afin d'optimiser nos services

Priorités

Reconnaître et valoriser la diversité

Projets

- Diffusion d'information sur les emplois et processus
- Repérage et priorisation selon objectifs
- Parrainage et stages professionnels
- Activités en employabilité
- Promotion emplois pompières et cols bleus auprès des femmes
- Stratégie d'attraction au SPVM
- Suivi d'indicateurs - recrutement

Développer une culture inclusive

Projets

- Stratégie talents diversité
- Objectifs de performance DEI
- Parcours de formation DEI
- Parcours de bienvenue
- Panels d'entrevue : cadres
- Parcours d'intégration : cadres
- Comité consultatif d'employés
- Valorisation parcours diversifiés
- Mentorat
- Vigie discrimination systémique
- Politique de respect de la personne

Renforcer la communication et les liens de concertation

Projets

- Approche interculturelle CIM
- Comité d'experts avec ROSINI
- Partenariats organismes spécialisés : personnes handicapées
- Cercle de l'éducation et de l'emploi autochtone
- Partenariat syndicats
- Promotion des meilleures pratiques en DEI
- Stratégie Montréal inclusive au travail
- Agir pour les talents

Responsabilités

Cadres de direction + gestionnaires
Service de ressources humaines

Indicateurs

- Taux de représentation 5 groupes
- Taux d'embauche 5 groupes
- Taux de promotion 5 groupes
- Indice d'inclusion

4 Les cibles

Notre stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi porte principalement sur les groupes sous-représentés tels que définis par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Des cibles triennales ont été établies afin de nous permettre d'atteindre notre vision.

Cibles globales d'embauche et de promotion 2021-2023	
Embauche totale des minorités visibles et ethniques	33 %
Embauche et promotion des minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires	25 %

Cibles globales de représentation 2023				
	Représentation 2020		Cibles 2023	
Minorités visibles dans l'effectif total	3623	14,4 %	4394	17,5 %
Minorités ethniques dans l'effectif total	1635	6,5 %	1883	7,5 %
Femmes chez les cadres de direction	89	42,0 %	85 à 127	40% à 60%
Autochtones dans l'effectif total	115	0,5 %	151	0,6 %
Personnes handicapées dans l'effectif total ¹	147	0,9 %	237	1,4 %

Cibles spécifiques de représentation 2023				
	Représentation 2020		Cibles 2023	
Minorités visibles chez les cadres de direction	6	2,0 %	21	10,0 %
Minorités visibles chez les gestionnaires et contremaîtres	123	7,3 %	235	14,0 %
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels généraux	414	17,0 %	488	20,0 %
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels scientifiques	170	31,7 %	177	33,0 %
Minorités visibles chez les cols blancs	1680	22,7 %	1852	25,0 %
Minorités visibles chez les cols bleus	675	13,8 %	786	16,0 %
Minorités visibles chez les policières et policiers	360	8,2 %	381	8,7 %
Minorités visibles chez les pompières et pompiers	40	1,7 %	51	2,2 %
Minorités ethniques chez les gestionnaires et contremaîtres	91	5,4 %	135	8,0 %
Femmes chez les cols bleus	805	16,4 %	982	20,0%
Autochtones chez les professionnelles, professionnels et cadres conseil	13	0,4 %	22	0,6 %
Personnes handicapées chez le personnel du bureau	26	1,2 %	56	2,6 %

¹ Pour les personnes handicapées, le pourcentage exclu les pompières et pompiers, les policières et policiers et des emplois de chauffeurs

5 Priorités et projets

Priorité 1 - Accroître, reconnaître et valoriser la diversité

Depuis des décennies, des femmes et des hommes, issus de la diversité ou sensibilisés aux enjeux de discriminations, agissent comme pionnières et pionniers à la Ville de Montréal, ouvrant la voie à d'autres dans leur secteur d'emploi. Pour les prochaines années, la Ville veut diversifier davantage son personnel en augmentant la présence des groupes sous-représentés.

Voici les projets :

Diffusion d'information sur les emplois et les processus

Sur son nouveau site web, Montréal.ca, la Ville diffusera en continu de l'information sur ses emplois. Elle animera aussi des sessions d'information pour les chercheuses et chercheurs d'emploi, notamment :

- les femmes, pour les emplois de cols bleus;
- les nouveaux arrivants, pour les postes techniques et les emplois professionnels;
- les Autochtones et les membres des minorités visibles et ethniques, pour les emplois au Service de police.

Indicateurs de performance / cibles

- Des nouvelles rubriques sont élaborées sur le site Carrières sur les emplois présentant des sous-représentations et des possibilités de recrutement;
- Chaque année, 10 sessions d'information sont organisées.

Repérage et priorisation de candidatures

Afin de bonifier ses bassins de candidatures pour qu'ils soient plus diversifiés, la Ville développera de nouvelles méthodes de repérage selon ses objectifs, notamment en utilisant les médias sociaux et en organisant des événements. Dans les processus d'embauche, ses gestionnaires prioriseront les membres de la diversité pour les catégories d'emploi où ceux-ci sont sous-représentés (voir l'annexe 1). La vision de la Ville en matière de DEI en emploi sera par ailleurs ancrée dans la Politique de dotation de la Ville de Montréal lors de la révision de cette dernière.

Indicateurs de performance / cibles

- Les conseillères et conseillers en dotation responsables du recrutement des cadres sont formés au repérage ciblé de candidatures des cinq groupes visés.
- À compter de 2022, un événement annuel de réseautage est organisé par la Direction de la dotation et diversité en emploi.
- Les gestionnaires sont informés des priorités d'embauche chaque année, par la direction des arrondissements et services, et par les recruteuses et recruteurs lors de chaque processus.
- Pour les postes de gestion, les raisons, pour lesquelles des candidatures de membres des groupes visés qualifiés ne sont pas retenues, sont documentées afin d'adapter nos pratiques de dotation.

Renforcement des programmes de parrainage et autres stages professionnels

En partenariat avec Services Québec, la Ville augmente le nombre de stagiaires professionnels accueillis chaque année dans ses arrondissements et services. Trois programmes offrent des expériences professionnelles rémunérées de six mois à des personnes qui rencontrent des obstacles à l'obtention d'un emploi de qualité :

- Parrainage professionnel;
- Tremplin-Travail pour personnes handicapées;
- Liaison Emploi Autochtone.

Les stagiaires travaillent dans des domaines correspondant à leur cheminement de carrière. Ils sont accompagnés de membres du personnel formés en coaching et en collaboration interculturelle. Avec cette expérience, les stagiaires sont mieux outillés pour poser leur candidature à la Ville ou chez un autre employeur.

Indicateurs de performance / cibles

- Un budget annuel permettant la réalisation de 100 stages est alloué au Service des ressources humaines.
- Des organismes en employabilité sont consultés chaque année pour cibler les domaines de stages pertinents.
- Le taux de rétention en emploi des stagiaires à la Ville est de 40 %.
- Les offres de stages sont diffusées auprès des organismes en employabilité.

Participation aux activités en employabilité

Chaque année, le Service des ressources humaines et les arrondissements participeront à des activités de recrutement : salons d'emploi, entrevues éclair, événements de réseautage et visites d'écoles secondaires. Au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, la Ville informera les nouveaux arrivants sur ses offres d'emplois et son processus de recrutement afin d'augmenter le nombre et la qualité des candidatures provenant des groupes visés.

Indicateurs de performance / cibles

- Les arrondissements et les services de la Ville de Montréal ont présenté les emplois en demande et les modes de postulation à l'occasion de 50 activités.
- Le nombre de candidatures des membres de minorités visibles et ethniques aux postes de cadres a augmenté de 25 %.
- Le nombre de candidatures des personnes handicapées a augmenté de 25 %.

Promotion des emplois de pompières et de cols bleus auprès des femmes

Le Comité mixité, diversité et inclusion du Service de sécurité incendie participera à plusieurs événements pour faire connaître les emplois de pompières et pompiers aux jeunes : journées d'introduction à la carrière, campagnes Les filles ont le feu sacré et On a tous le feu sacré.

Par ailleurs, un nouveau plan d'action sera développé pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de cols bleus, par exemple en faisant mieux connaître ces emplois ainsi que les tests et les exigences requises.

Indicateurs de performance / cibles

- Le nombre de femmes participant au parcours de formation intégré en sécurité incendie d'une durée de trois ans (DEP et DEC) a augmenté.
- Le nombre de candidatures des femmes aux emplois de cols bleus a augmenté de 25 %.

Stratégie d'attraction au SPVM

À la suite de consultations internes et externes, ainsi qu'à la recherche et l'analyse des meilleures pratiques ailleurs au Canada et dans le monde, le SPVM, en collaboration avec le Service des ressources humaines, proposera des actions novatrices ayant pour objectif de tout mettre en œuvre afin que ses effectifs reflètent davantage la population montréalaise diversifiée qu'il dessert.

Indicateurs de performance / cibles

- Un plan d'action pour la diversification des effectifs policiers est élaboré et mis en place.
- Le pourcentage de représentation des minorités visibles a augmenté à 8,7 % chez les policières et policiers.

Suivi d'indicateurs sur le recrutement

Par souci de transparence, la Ville de Montréal publiera des données annuelles sur son recrutement et la diversité de ses effectifs.

Indicateurs de performance / cibles

- Des données sur l'embauche et la représentation des cinq groupes visés, par catégories d'emploi, sont publiées.
- Des données sur les postulations par affichage sont publiées.

Priorité 2 - Développer une culture inclusive

Parmi les employées et employés de la Ville, près de deux sur trois se sentent inclus dans leur environnement de travail. Pour que tout le personnel se considère comme faisant partie de l'équipe, la Ville mettra l'accent sur la diversification des postes de gestion et de direction, les plus stratégiques pour développer une culture inclusive et combattre le racisme et les discriminations systémiques. Elle offrira aussi de nouvelles formations en relations interculturelles, antiracistes, sur les enjeux de microagressions ou sur les discriminations systémiques.

Voici les projets :

Mise en œuvre de la Stratégie talents diversité

Cette nouvelle stratégie permettra de retenir et de mettre en valeur les talents, tout en accélérant le développement d'habiletés de leadership. Unique dans le monde municipal québécois, elle s'adresse aux membres du personnel ayant le potentiel de devenir cadre de gestion ainsi qu'aux gestionnaires désirant accéder à des fonctions de direction. Dès 2021, la Ville formera des cohortes et les encadrera de gestionnaires expérimentés pendant 18 mois.

Indicateurs de performance / cibles

- Un budget annuel est alloué à la Stratégie talents diversité.
- Les cohortes sont composées, en priorité de 50 % de femmes et de 65 % de personnes identifiées aux groupes suivants : Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées, suivant un processus d'appel de candidatures.
- Chaque candidate et candidat possède un plan de développement individuel (PDI) et bénéficie d'un encadrement spécifique.

Amélioration de la performance en diversité, équité et inclusion

Chaque année, les membres de la haute direction doivent atteindre des objectifs de performance liés à la diversité et à l'inclusion en emploi. Des objectifs sont aussi donnés au Service des ressources humaines pour la dotation. Cette mesure forte s'appuie sur un suivi mensuel effectué par le Service de la performance organisationnelle.

Indicateurs de performance / cibles

- Les arrondissements et services ont produit des plans d'action en diversité, équité et inclusion.
- Des objectifs d'embauche et de promotion des membres des groupes visés sont signifiés chaque année aux directrices et directeurs des services et arrondissements ainsi qu'aux gestionnaires responsables de la dotation.
- La Ville a atteint un taux global d'embauche de 33 % de membres de minorités visibles et ethniques.
- La Ville a atteint un taux d'embauche et de promotion de 25 % de membres de minorités visibles et ethniques pour les postes de gestionnaires.
- Un suivi des indicateurs et de leur évolution est effectué par le Service de la performance organisationnelle.
- L'indicateur d'inclusion des employées et employés a été mesuré et a progressé.

Déploiement de parcours de formation

Des parcours de formation en diversité, équité et inclusion seront offerts aux cadres gestionnaires, aux gestionnaires de projets et au personnel offrant un service aux citoyennes et citoyens pour l'acquisition de comportements clés. Par exemple, le leader inclusif est ouvert et s'informe sur les comportements à adopter; il crée, au sein de son équipe, un environnement exempt de préjugés et propice aux différentes façons de penser. Les premières capsules et formations portent sur l'histoire et les réalités des peuples autochtones, les microagressions et les biais inconscients. Au Service des ressources humaines, les équipes de recrutement seront formées aux meilleures pratiques de dotation équitable et des expertes et experts en identification et gestion des biais seront désignés. Une formation obligatoire sur l'entrevue inclusive sera aussi offerte aux gestionnaires.

Indicateurs de performance / cibles

- Les parcours de formation sont déployés avec de nouveaux outils de formation.
- Les recruteuses et recruteurs sont formés sur les risques de discrimination, les biais et les différences culturelles.

Déploiement d'un parcours de bienvenue

Le Service des ressources humaines proposera un parcours de bienvenue en ligne aux personnes nouvellement embauchées. Celui-ci comprendra un volet sur la diversité et l'inclusion en emploi, avec des suggestions de formation et de nouveaux outils de soutien à l'intégration en emploi, à développer en collaboration avec des expertes et experts en relations interculturelles.

Indicateurs de performance / cibles

- Un parcours de bienvenue est déployé pour l'ensemble des nouvelles employées et nouveaux employés.

Diversification des panels d'entrevue pour les cadres de direction

Afin de favoriser une évaluation sensible à la diversité des compétences des candidates et candidats, le Service des ressources humaines s'assurera que ses panels d'entrevue comptent au moins une femme et une personne des quatre autres groupes visés.

Indicateurs de performance / cibles

- En 2023, 100 % des panels d'entrevue de cadres de direction comptent une femme et une personne des quatre autres groupes visés.

Développement d'un parcours d'intégration pour les cadres

Le Service des ressources humaines élaborera un parcours d'intégration pour que chaque gestionnaire nouvellement en poste puisse se familiariser avec son environnement, se sentir bienvenu et outillé, s'appropriier le leadership partagé tel qu'il est pratiqué à la Ville et comprendre son rôle au sein de l'organisation ainsi que les attentes à son égard.

Indicateurs de performance / cibles

- Un parcours d'intégration des cadres est déployé.

Formation d'un comité consultatif d'employées et employés

Le Service des ressources humaines animera un nouveau comité consultatif, formé de membres du personnel sensibilisés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en milieu de travail. Ce comité sera consulté sur des projets et actions envisagés par la Ville en lien avec le Plan directeur. Ce type d'initiative est mis de l'avant dans les entreprises reconnues comme employeurs de choix.

Indicateurs de performance / cibles

- Un comité consultatif est formé.
- Le comité se réunit un minimum de deux fois par année suite à sa formation.

Valorisation des parcours diversifiés

La Ville produira et diffusera à l'interne des portraits d'employées et employés ayant un cheminement de carrière inspirant et représentant la diversité. Au moment du recrutement, elle valorisera aussi les parcours différents en analysant avec flexibilité les candidatures, particulièrement celles sans évaluation comparative des études.

Indicateurs de performance / cibles

- Les arrondissements et services de la Ville diffusent des portraits d'employées et employés notamment en génie et en technologies de l'information.
- Les évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec ne sont plus systématiquement exigées des candidates et candidats.

Mentorat

La Ville de Montréal offre à ses gestionnaires 500 licences d'utilisation de l'application web et mobile Élo. Cet outil permet d'établir des recommandations de jumelage entre un mentor et un mentoré à partir d'affinités partagées, ce qui maximise les chances de réussite du jumelage. Elle transmet aussi des conseils et des rappels. Cette mesure aidera à décroquer et à augmenter les taux de promotion et de rétention des personnes des groupes visés.

Indicateurs de performance / cibles

- Une analyse de l'utilisation des licences est produite et des recommandations sont formulées.

Vigie sur les discriminations systémiques et intégration de l'ADS +

Plusieurs projets du Plan directeur visent à contrer le racisme et les discriminations systémiques⁷. Dans le même sens, la Ville effectuera une analyse comparative intersectionnelle de ses données de recrutement afin de repérer l'apparition de nouvelles barrières et d'y apporter des correctifs rapides, lorsque cela sera nécessaire. Elle tiendra également compte des commentaires sur ses processus qui lui seront transmis par les candidates et les candidats ainsi que par les partenaires en employabilité. Cette vigie permettra d'améliorer les activités d'attraction, l'analyse des candidatures ainsi que les tests et les entrevues.

Indicateurs de performance / cibles

- Une analyse intersectionnelle du recrutement a été réalisée.
- Des solutions ciblées sont appliquées suite à l'analyse.

Mise en œuvre d'une version révisée de la Politique de respect de la personne

En 2019, la Ville de Montréal a adopté un règlement municipal en matière de respect de la personne, duquel découle la Politique de respect de la personne. Le harcèlement discriminatoire est prévu à la Politique et est décrit comme se manifestant notamment par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La Ville de Montréal révisera la Politique de respect de la personne et ses procédures en 2021 et le Service des ressources humaines veillera à informer les employées et employés des nouveautés. Les communications traiteront de discrimination raciale afin de mettre en évidence ce motif de discrimination interdite.

Nous rappelons que toutes formes de violence ou de discrimination raciale demeurent interdites dans nos milieux de travail et les employées et employés sont fortement invités, lorsqu'ils en sont victimes ou témoins, à contacter l'équipe de la Division respect de la personne avec diligence. L'incivilité en milieu de travail doit aussi faire l'objet d'intervention et il est demandé aux employées et employés de porter à l'attention du gestionnaire tout geste inapproprié.

À compter de 2021, le Service des ressources humaines procédera à une analyse intersectionnelle des plaintes reçues, dans le cadre de la Politique, afin de bonifier ses interventions.

Indicateurs de performance / cibles

- La Politique a été révisée.
- De l'information sur la discrimination raciale est transmise aux gestionnaires et au personnel.
- Une analyse intersectionnelle des plaintes reçues est effectuée annuellement par le Service des ressources humaines.

Indice global du sentiment d'inclusion : 64 %

La Ville s'appuie sur les questionnaires pour créer, en vertu de la Politique de respect de la personne, des lieux de travail où chacune, chacun peut évoluer et s'exprimer en toute confiance. À partir de cinq indicateurs, elle a développé un indice global qui mesure le sentiment d'inclusion de son personnel.

À partir des résultats d'un sondage sur la mobilisation effectué en 2019, cet indice a été établi à 64,4 %, la Ville visant un seuil minimal de 70 %. Les travaux se poursuivront en 2021 pour déterminer les pratiques de gestion ayant besoin de modifications.

Les cinq indicateurs du sentiment d'inclusion⁸

- Se sent respecté et en sécurité
- A un sentiment d'appartenance envers l'organisation
- Peut contribuer à l'amélioration des processus de travail
- A des chances égales de progresser dans l'organisation
- Croit que la gestion est équitable (ex. : répartition des tâches)

Priorité 3 – Renforcer la communication et les liens de concertation

Tous les jours, dans l'administration municipale, des personnes de diverses cultures échangent entre elles, créent des rapprochements. La Ville veut encourager cet interculturelisme non seulement chez son personnel, mais aussi auprès de la communauté montréalaise. Pour y parvenir, elle compte sur l'appui de ses indispensables partenaires en diversité, équité et inclusion. Les actions préparées en collaboration, basées sur des interactions productives, permettront d'avoir un impact positif sur la culture d'inclusion.

Voici les projets prévus :

Application de l'approche du Conseil interculturel de Montréal (CIM)

Le Plan directeur s'appuie sur l'approche interculturelle antiraciste proposée par le CIM. Cette approche guidera la Ville dans sa lutte contre la discrimination systémique en emploi ainsi que dans ses partenariats avec les organismes spécialisés en employabilité.

Indicateurs de performance / cibles

- Une rencontre d'échanges a lieu annuellement avec le CIM.

Animation du comité d'expertes et experts avec le ROSINI

Le Service des ressources humaines anime un comité de travail, conjointement avec le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI). Celui-ci est responsable, à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), des dossiers liés à l'employabilité des nouveaux immigrants et au marché du travail. Le comité aide les personnes immigrantes à accéder aux emplois de la Ville selon leurs compétences et à progresser dans leur emploi. Ainsi, il a organisé en 2019 une activité de recrutement sous forme d'entrevues éclair à laquelle ont participé la Ville et des organismes en employabilité.

Indicateurs de performance / cibles

- Trois rencontres annuelles sont co-organisées avec le ROSINI.
- De nouvelles solutions sont proposées par le comité pour favoriser l'équité et l'inclusion en emploi des nouveaux arrivants à la Ville de Montréal.

Poursuite des partenariats pour les projets destinés aux personnes handicapées

La Ville maintiendra sa collaboration avec les organismes en employabilité pour des projets qui favorisent l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées. Six de ces organismes ont participé à une rencontre d'échanges pour préparer le Plan directeur. Le personnel municipal pourra aussi participer à des activités de formation et de sensibilisation données par certains de ces organismes.

Indicateurs de performance / cibles

- Un nouveau projet est réalisé en partenariat pour favoriser l'embauche de personnes handicapées.
- Le Guide de la Ville pour l'embauche, l'accueil et l'intégration en emploi des personnes handicapées est révisé avec l'aide d'organismes spécialisés.

Maintien de la participation au Cercle de l'éducation et de l'emploi

La Ville maintiendra sa participation à la réalisation de projets du Cercle de l'éducation et de l'emploi, dont elle est membre depuis sa création, en 2009. Le Cercle veille à ce que les Autochtones de la Communauté urbaine de Montréal aient accès aux programmes et services qui les aident à atteindre leur plein potentiel.

Indicateurs de performance / cibles

- Le Service des ressources humaines participe aux rencontres et activités du Cercle.
- Dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones par le Service des ressources humaines, un plan permettant d'améliorer le recrutement, l'embauche et l'employabilité au sein de la Ville de Montréal est élaboré en collaboration avec des organisations autochtones.

Travail en partenariat avec les syndicats

Le Service des ressources humaines consultera les principaux syndicats représentant le personnel de la Ville et relancera des comités paritaires afin d'explorer de nouvelles idées pouvant diversifier les effectifs et favoriser l'inclusion.

Indicateurs de performance / cibles

- Des comités paritaires sont établis avec des syndicats.
- Une analyse des obstacles et facilitateurs à l'équité et l'inclusion en emploi des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi est réalisée par chacun des comités et des actions sont ciblées.

Promotion et intégration des meilleures pratiques en diversité, équité et inclusion

En collaboration avec The Centre for Global Inclusion, la Ville offre la traduction française du document *Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks* (GDEIB) aux employeurs de la francophonie, un ouvrage qui présente les meilleures pratiques en diversité, équité et inclusion.

Par ailleurs, la Ville intègre l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+). Cette approche aide à comprendre les besoins et enjeux de la diversité. En l'utilisant, la Ville reconnaît que la prise en considération des différences entre les personnes enrichit les projets.

Indicateurs de performance / cibles

- La Ville a collaboré avec des expertes et experts internationaux à la révision du GDEIB pour 2021.
- L'implantation de l'ADS+ s'est poursuivie dans les arrondissements et services.

Déploiement de la stratégie Montréal inclusive au travail

La Ville déploie la [stratégie Montréal inclusive au travail](#) pour accélérer l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Pilotée par le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), cette stratégie forte d'une mobilisation de 60 leaders d'affaires vise à éveiller, engager et outiller les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs montréalais. Parmi les actions déployées, soulignons la campagne [Portes Fermées](#), le balado *Biais d'entrée* et l'événement annuel Montréal inclusive au travail. Dans le cadre de cette stratégie, la Ville de Montréal participe avec 15 autres organisations au Pacte sur l'inclusion au travail des personnes immigrantes, une solution d'accompagnement sur mesure avec des expertes et experts pluridisciplinaires visant à définir puis formuler la prise d'engagements mesurables pour l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au sein de leurs organisations.

Indicateurs de performance / cibles

- Une campagne de sensibilisation grand public est réalisée et ses retombées évaluées.
- 80 % de la cohorte participant au Pacte pour l'inclusion au travail des personnes immigrantes a pris des engagements mesurables au terme du parcours.

Appel à projets Agir pour les talents

Dans le cadre de sa stratégie de développement économique 2018-2022 et de son plan de relance, la Ville a lancé deux appels à projets « Accélérer les talents » depuis 2019. Un des objectifs est de faciliter l'intégration au milieu de l'emploi des talents des personnes issues de la diversité ethnoculturelle et de la diversité de genre. À la suite des deux premiers appels à projets, la Ville a accordé un financement total de plus de 1 700 000 \$ à huit organismes sans but lucratif pour réaliser des projets sur une période d'un à deux ans, selon un écosystème de collaboration entre plusieurs organisations.

Indicateurs de performance / cibles

- De nouveaux projets sont financés par la Ville.



Remerciement aux partenaires et au personnel

Pour la préparation de notre nouvelle stratégie pour la DEI en emploi, nous avons organisé une rencontre d'échange avec les organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées qui ont participé aux deux projets réalisés par le Service des ressources humaines, en collaboration avec DéPhy Montréal. Des solutions ont été proposées pour augmenter le nombre de candidatures de personnes handicapées et mieux informer les gestionnaires et intervenantes et intervenants en emploi. Il a été notamment proposé de favoriser le télétravail, de modifier le formulaire de suivi proposé aux organismes pour le rendre plus facile d'utilisation, de réaliser une capsule de sensibilisation pour le personnel, d'organiser des séances d'information et de s'assurer que les entrevues et tests ont lieu dans des endroits accessibles.

Quelques groupes d'employées et employés ont aussi été rencontrés afin d'échanger sur la diversité, l'équité et l'inclusion telles qu'elles sont vécues en interne. Les participantes et participants ont été invités à positionner la Ville de Montréal par rapport aux meilleures pratiques énoncées dans le *Global Diversity & Inclusion Benchmarks* (GDIB) et à échanger sur des actions pour rendre la Ville plus équitable et inclusive.

En tant que partenaires de longue date, nous tenons aussi à reconnaître la valeur des échanges constructifs et des conseils obtenus sur nos projets de la part du Laboratoire de recherche en relations interculturelles de l'Université de Montréal (LABRRI), du Conseil interculturel de Montréal et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Nous saluons aussi le travail des chercheuses et chercheurs ainsi que des spécialistes québécois en ce qui a trait à l'emploi des personnes immigrantes. Nous avons notamment pris connaissance avec intérêt de l'importante recherche-action portant sur l'intégration en emploi de personnes immigrantes réalisée par le comité consultatif Personnes immigrantes de la Commission des partenaires du marché du travail et l'INRS Centre Urbanisation Culture Société⁹.



Conclusion : quelques conditions de réussite

Avec le *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi*, la Ville de Montréal veut faciliter l'accès à ses emplois et l'avancement en carrière de chaque membre de son personnel, tout en se donnant des moyens supplémentaires pour lutter contre le racisme et les discriminations systémiques.

Pour réussir dans cette démarche, la Ville encourage toute personne souhaitant intégrer l'une de ses équipes à consulter fréquemment son site *Carrières* et à poser sa candidature pour les offres d'emploi qui correspondent à son niveau de scolarité et d'expérience professionnelle. En matière d'inclusion, elle compte sur l'ouverture et la collaboration de ses employées et employés, indispensables au bon accueil et à l'inclusion de leurs collègues.

La Ville est tout à la fois un important fournisseur de services et un employeur de premier plan. Ses employées et employés, qui répondent aux besoins de la population, bénéficient eux-mêmes des services d'une municipalité. Employées, employés, citoyennes, citoyens : la marche vers une plus grande représentativité des diversités et une meilleure inclusion constitue une affaire commune à toutes et tous, une responsabilité civique fondamentale. Le personnel municipal et la communauté montréalaise en sont entièrement parties prenantes.

Notes et références

- 1 Définition tirée du document Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks.
- 2 Emploi-Québec, Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi, 2005, p. 11.
- 3 Pour se procurer la version française du GDEIB offerte par la Ville de Montréal : [Centre for Global Inclusion](#).
- 4 Sources : Ville de Montréal, Montréal en statistiques, mai 2018; les données proviennent de Statistique Canada, Recensement de 2016. Sources : Ville de Montréal, Montréal en statistiques, mai 2018; les données proviennent de Statistique Canada, Recensement de 2016.
- 5 Données au 31 décembre 2020.
- 6 Tiré du document Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks.
- 7 C'est-à-dire « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte », Chicha-Pontbriant, 1989, définition reprise dans le Rapport présentant les recommandations, mesures et actions spécifiques de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations – Axe prioritaire 1, avril 2019.
- 8 Indicateurs établis par le comité de travail conjoint du Service des ressources humaines et du ROSINI.
- 9 Blain, Marie-Jeanne, avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, 1er décembre 2018.

Annexe 1

Accès à l'égalité en emploi – Objectifs par catégories professionnelles

Le tableau suivant synthétise les calculs de sous-représentation effectués à partir des données fournies à la Ville par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ). Pour chaque catégorie d'emploi, on retrouve le nombre de personnes à embaucher ou promouvoir pour que les effectifs soient représentatifs de la population active. Des mesures de redressement (projets spéciaux, priorités d'embauche, promotions, etc.) seront mises en place en fonction de ces objectifs dans les prochaines années. Ainsi, une préférence sera accordée aux groupes sous-représentés à chacune des étapes du processus de dotation, et une priorité d'embauche, en lien avec les objectifs visés et en tenant compte des exigences minimales requises de l'emploi.

Accès à l'égalité en emploi : Objectifs visés par catégorie professionnelle						
Catégorie professionnelle		Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes handicapées
1	Cadres supérieurs	0	1	3	2	2
2	Cadres intermédiaires	0	5	92	51	34
3	Professionnels	0	9	0	93	136
4	Personnel semi-professionnel et technique	0	84	0	24	164
5	Surveillants	0	2	27	11	18
6	Contremaîtres	0	1	43	7	17
7	Personnel administratif et de bureau principal	0	6	0	20	24
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	2	1	1
9	Travailleurs qualifiés et artisans	0	7	47	23	36
10	Personnel de bureau	0	17	0	0	70
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	24	0	0	124
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	28	0	0	14
13	Autre personnel de la vente et des services	4	6	0	0	32
14	Autres travailleurs manuels	0	15	0	0	66
Total		4	205	214	232	738

Les objectifs proviennent de l'analyse de disponibilité produite par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour la Ville de Montréal en mars 2020.

Concernant les emplois de pompières et pompiers et de policières et policiers, les mesures de redressement sont maintenues pour les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et ethniques. La Ville de Montréal maintient aussi les mesures de redressement pour les femmes dans les emplois manuels (cols bleu).

Annexe 2

Poser sa candidature à la Ville – Conseils et liens

Conseils pour poser sa candidature

- Fournir toutes les pièces demandées dans l’offre d’emploi.
- Porter une attention particulière à l’auto-identification en lisant les définitions des groupes visés. Des données justes permettent à la Ville de suivre ses progrès et d’améliorer ses processus.
- Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour :
 - bien cibler les objectifs de carrière;
 - obtenir des conseils sur le curriculum vitae et le profil LinkedIn;
 - se préparer aux entrevues.
- Les personnes en situation de handicap sont invitées à écrire à dotation@ville.montreal.ca pour faire connaître les besoins d’adaptation aux tests et aux entrevues ou pour demander de l’information. Mentionner le numéro d’affichage dans le courriel.

Suggestions de liens utiles

Emplois à la Ville et informations connexes

- [Site Carrières](#) : offres d’emploi dans les services centraux et les arrondissements
- [Service de sécurité incendie de Montréal \(SIM\)](#) : emplois disponibles
- [Programme AEC Diversité policière du Service de police de la Ville de Montréal](#) : critères d’admission et processus de sélection
- [Programmes de stages professionnels de la Ville](#) : critères d’admission
- [Processus d’embauche](#) : bien se préparer

Aide à l’emploi

- [Emploi-Québec](#) : répertoire des organismes spécialisés pour trouver un organisme d’aide à l’emploi
- [Membres ROSINI](#) : organismes qui conseillent les nouveaux arrivants dans leur recherche d’emploi
- [Réseau de la communauté autochtone à Montréal](#) : services d’aide à l’emploi offerts par certains membres
- [Capsule de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) : information sur la Loi (groupes visés, à qui elle s’adresse, etc.)

Annexe 3

Synthèse des mesures du plan directeur pour les Autochtones

Actions spécifiques

Priorisation de candidatures

Une préférence sera accordée aux Autochtones à chacune des étapes du processus de dotation, et une priorité d'embauche, en lien avec les objectifs visés et en tenant compte des exigences minimales requises de l'emploi (voir l'annexe 1).

Liaison Emploi Autochtone

Un nouveau programme de stages de 6 mois, réservé aux Autochtones, sera offert dans les services et arrondissements de la Ville.

Rencontre sur Tiohtiá:ke

La nouvelle formation en ligne visant à promouvoir un changement de comportement face aux peuples autochtones sera intégrée aux parcours de formation en diversité, équité et inclusion.

Maintien de la participation au Cercle de l'éducation et de l'emploi

Le service des ressources humaines contribuera aux actions du comité.

En collaboration avec des organisations autochtones, la Ville produira un plan permettant d'améliorer le recrutement, l'embauche et l'employabilité des Autochtones.

Quelques actions transversales

Stratégie d'attraction au SPVM

Les Autochtones feront partie des groupes visés par la stratégie. De nouvelles actions seront mises en œuvre et le SPVM poursuivra le programme AEC Diversité policière.

Mise en œuvre de la Stratégie talents diversité

Les Autochtones feront partie des groupes cibles lors de la formation des cohortes du nouveau programme visant à diversifier les fonctions de gestion et de direction.

Formation d'un comité consultatif d'employées et employés

La participation d'employées et employés autochtones sera sollicitée lors de la constitution du comité.

Vigie sur les discriminations systémiques

La Ville tiendra compte des Autochtones dans son analyse comparative intersectionnelle de ses données de recrutement.

Annexe 4

Synthèse des mesures du plan directeur pour les personnes handicapées

Actions spécifiques

Priorisation de candidatures

Une préférence sera accordée aux personnes handicapées à chacune des étapes du processus de dotation, et une priorité d'embauche, en lien avec les objectifs visés et en tenant compte des exigences minimales requises de l'emploi (voir l'annexe 1).

Tremplin-Travail pour personnes handicapées

Un nouveau programme de stages de 6 mois, réservé aux personnes handicapées, sera offert dans les services et arrondissements de la Ville.

Participation aux activités en employabilité

Le Service des ressources humaines et les arrondissements participeront à des activités de recrutement organisées par les organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est d'augmenter le nombre de candidatures des personnes handicapées.

Poursuite des partenariats pour les projets destinés aux personnes handicapées

La Ville collaborera avec les organismes spécialisés pour des projets qui favorisent l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées. Le Guide de la Ville pour l'embauche, l'accueil et l'intégration en emploi des personnes handicapées sera révisé avec l'aide d'organismes.

Quelques actions transversales

Formation d'un comité consultatif d'employées et employés

La participation de personnes handicapées à l'emploi de la Ville sera sollicitée lors de la constitution du comité.

Valorisation des parcours diversifiés

La Ville produira et diffusera à l'interne des portraits de personnes handicapées à l'emploi de la Ville et ayant un cheminement de carrière inspirant. Les parcours atypiques seront aussi analysés avec flexibilité et ouverture par les recruteuses et recruteurs de la Ville.

Vigie sur les discriminations systémiques

La Ville tiendra compte des personnes handicapées dans son analyse comparative intersectionnelle de ses données de recrutement.

Travail en partenariat avec les syndicats

Une attention particulière sera apportée aux personnes handicapées dans l'analyse des obstacles et facilitateurs à l'équité et l'inclusion en emploi.

Montréal 

montreal.ca