



PLAN D'ACTION

pour la diversité en emploi

2016-2019

ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Préparé par Marie-Ève Lalancette

Approuvé par Comité de direction de Verdun

le 27 janvier 2017

MOT DE LA DIRECTION

C'est avec plaisir que l'arrondissement de Verdun présente son Plan d'action pour la diversité en emploi. À Verdun, nous travaillons de façon continue à faire de l'administration municipale un milieu de travail inclusif, solidaire et équitable. Nous sommes convaincus que la diversité est un levier de développement et nous souhaitons que nos employés soient le reflet de la population verdunoise d'aujourd'hui, avec ses talents, ses perspectives et ses expériences multiples. Cette pluralité nous apporte une ouverture d'esprit ainsi qu'un dynamisme et une créativité accrues, qui sont bénéfiques au développement des services rendus aux citoyens, organismes et entreprises.

Notre objectif principal avec ce plan d'action est d'assurer une représentation équitable du personnel, en fonction de la population active et à éliminer les risques de discrimination envers les groupes sous-représentés au sein de l'organisation. En effet, l'analyse de diverses statistiques nous a permis de constater que pour plusieurs emplois de la Ville, il y a un écart entre le pourcentage de la population active et celui de nos effectifs. Nous avons ainsi relevé que certains groupes étaient sous-représentés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, de même que les membres de minorités visibles et/ou ethniques.

Notre plan d'action local, en matière de diversité en emploi, prévoit la mise en place de diverses mesures, telles que des mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, d'information et de consultation. Elles permettront une plus grande représentation et une meilleure inclusion des groupes visés au sein de notre effectif.

Par la mise en place de ce plan, l'arrondissement s'engage à augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes cibles. Des moyens seront mis en place afin d'assurer une intégration optimale des nouveaux employés, de développer leurs compétences et de soutenir l'évolution de leur carrière. D'autre part, le Plan d'action pour la diversité en emploi sera également diffusé à l'ensemble du personnel afin de le sensibiliser, mais aussi aux fins de démystifier et mieux gérer la diversité interculturelle.

Dans un milieu comme le nôtre, où la très grande diversité des connaissances est source de fierté, la diversité des ressources humaines a, elle aussi, son importance. Il s'agit, en fait, d'une richesse qui doit être davantage mise en valeur.

L'engagement de l'arrondissement de Verdun en matière d'égalité en emploi nécessite une adhésion de tout le personnel et, particulièrement, des gestionnaires et contremaîtres. En effet, la gestion du personnel dans un contexte de diversité est au cœur des objectifs des programmes d'égalité et, par conséquent, de leur succès.

Je compte donc sur votre collaboration habituelle afin de faire de la réalisation de ce plan un vif succès. Si des précisions ou autres informations étaient nécessaires, l'équipe des ressources humaines de l'arrondissement se fera un plaisir d'y répondre.

Au plaisir,


Pierre Winner
Directeur d'arrondissement

INTRODUCTION

Le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de l'arrondissement de Verdun vise à assurer une représentation équitable du personnel, en fonction de la population active, et à éliminer les risques de discrimination systémique du système d'emploi. Les groupes visés sont les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées. En conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les mesures du plan d'action ont été élaborées suite à une analyse du système de ressources humaines pour chacune des catégories d'emploi. Elles tiennent compte des sous-représentations signifiées à la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

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

NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ EN EMPLOI

Le plan d'action de l'arrondissement de Verdun s'inscrit dans la stratégie en matière de diversité en emploi de la Ville de Montréal qui comprend l'énoncé d'une vision et des quatre engagements suivants :

Notre vision

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

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

Nos quatre engagements

À l'occasion de la publication du nouveau plan d'action, nous renouvelons nos quatre engagements visant à favoriser la diversité en emploi, soit les suivants :

- 1- Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés;
- 2- Assurer une intégration optimale des nouveaux employés;
- 3- Développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de la carrière;
- 4- Communiquer le Plan d'action pour la diversité en emploi et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de mieux connaître, démystifier et mieux gérer la diversité interculturelle.

PORTRAIT DE L'ARRONDISSEMENT DE VERDUN LA REPRÉSENTATION ET L'EMBAUCHE DES GROUPE VISÉS

Selon les données de janvier 2016 (INFORH)

Sous-représentation des membres des groupes visés - Arrondissement de Verdun (pourcentage des groupes visés à l'emploi par rapport à la disponibilité du marché)

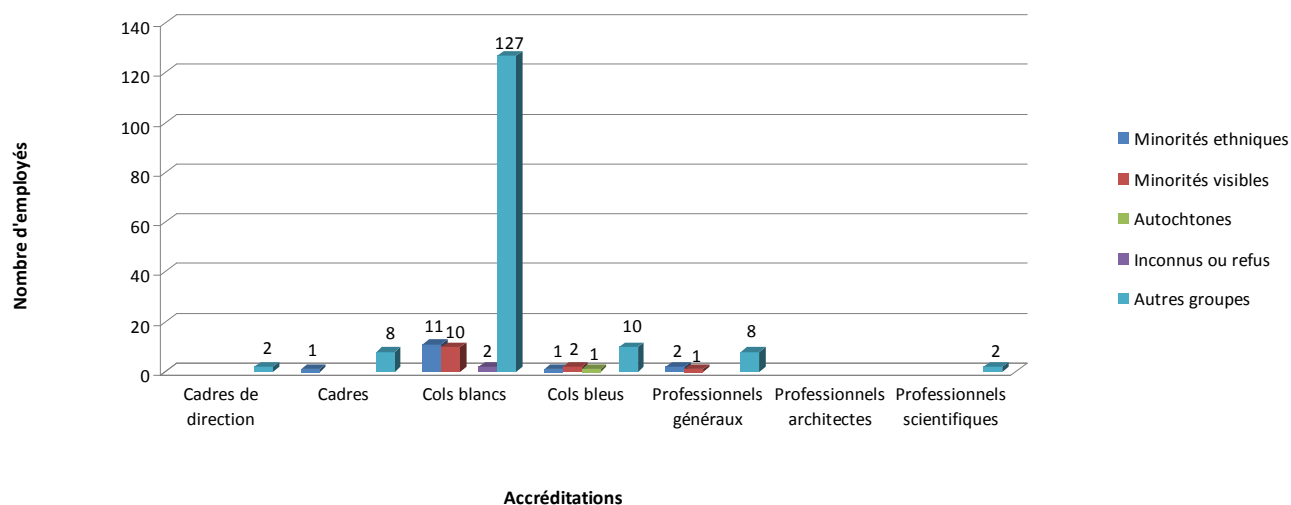
Femmes	-13,59%	} Sous-représentation	17,62%
Minorités ethniques	-2,12%		
Minorités visibles	-1,91%		
Autochtones	0,00%		

Représentation et embauche des groupes visés*

Accréditations	Femmes					Sous-total (femmes)
	Minorités ethniques	Minorités visibles	Autochtones	Inconnus ou refus	Autres groupes	
Cadres de direction					2	2
Cadres	1				8	9
Cols blancs	11	10		2	127	150
Cols bleus	1	2	1		10	14
Professionnels généraux	2	1			8	11
Professionnels architectes						0
Professionnels scientifiques					2	2
Sous-total (femmes)	15	13	1	2	157	188
Total (femmes)	188					

*Selon les données de janvier 2016 (dans INFORH)

Portrait des effectifs par accréditation* - Femmes Arrondissement de Verdun (83)



*Selon les données de janvier 2016 (dans INFORH)



Statistiques d'embauche 2012-2015 concernant les minorités (Portrait de l'embauche des groupes visés)

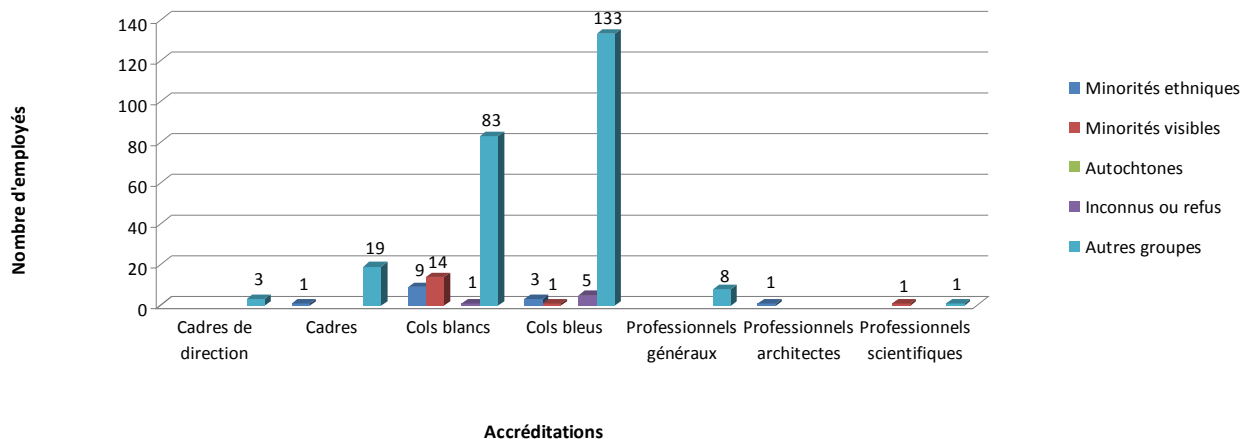
Années	Minorités ethniques	Minorités visibles	Autres
2012	6,7%	21,7%	71,7%
2013	6,9%	6,9%	81,0%
2014	7,4%	14,8%	77,8%
2015	10,9%	9,4%	79,7%

Représentation et embauche des groupes visés*

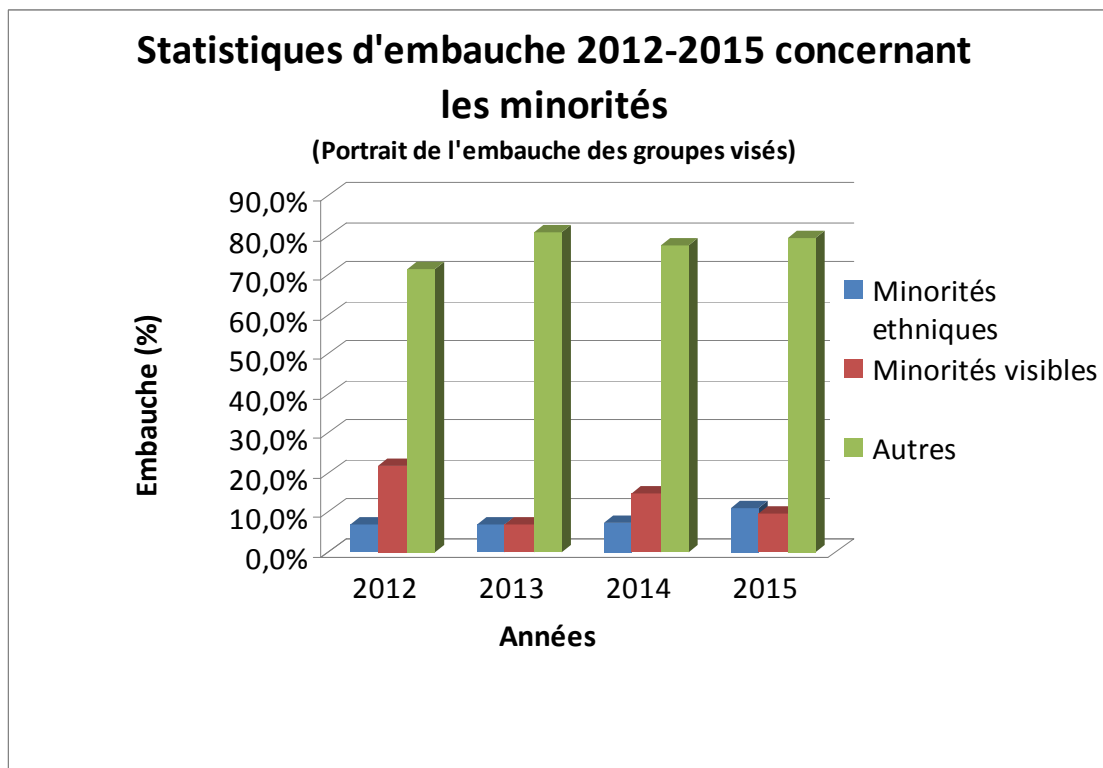
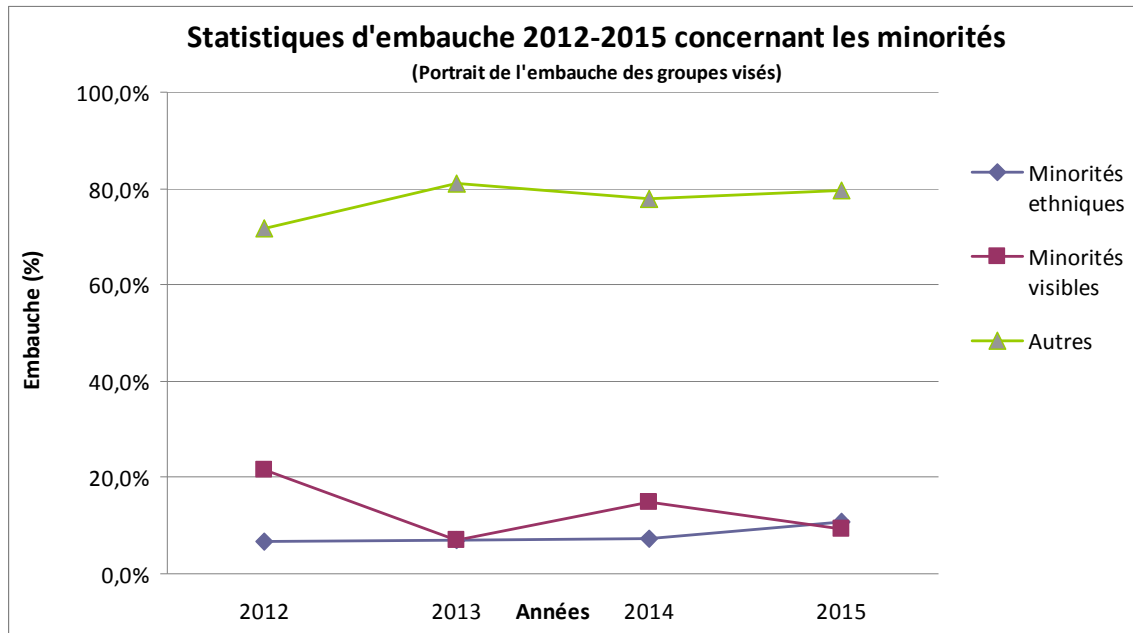
Hommes						
Accréditations	Minorités ethniques	Minorités visibles	Autochtones	Inconnus ou refus	Autres groupes	Sous-total (hommes)
Cadres de direction					3	3
Cadres	1				19	20
Cols blancs	9	14		1	83	107
Cols bleus	3	1		5	133	142
Professionnels généraux					8	8
Professionnels architectes	1					1
Professionnels scientifiques		1			1	2
Sous-total (hommes)	14	16	0	6	247	283
Total (hommes)	283					

*Selon les données de janvier 2016 (dans INFORH)

Portrait des effectifs par accréditation* - Hommes Arrondissement de Verdun (83)



*Selon les données de janvier 2016 (dans INFORH)



LES MESURES DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action 2016-2019 constitue une mise à jour des mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, de consultation et d'information sous la responsabilité de l'arrondissement de Verdun. Les mesures sont cohérentes avec les recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la stratégie en matière de diversité en emploi de la Ville de Montréal.

Le Service des ressources humaines est responsable des mesures relatives à l'analyse des emplois et à la rémunération. Il assume aussi la plus grande part des responsabilités pour les mesures visant à corriger les pratiques de dotation. Pour plus de détails sur les mesures du ressort du Service des ressources humaines, le lecteur est prié de se référer au Plan d'action pour la diversité en emploi de la Ville de Montréal pour 2016-2019.

LES MESURES DE REDRESSEMENT

Ces mesures visent à augmenter la représentation des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels temporaires. La mesure de redressement vedette des programmes d'accès à l'égalité en emploi demeure l'application d'un taux de nomination préférentielle. Pour la Ville de Montréal, le libellé de cette mesure se décline comme suit :

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.

Pour 2016-2019, l'arrondissement de Verdun s'engage à informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle et à appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois permanents, aux emplois auxiliaires et banques d'heures, aux emplois étudiants et aux stages.

LES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

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

LES MESURES DE SOUTIEN

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

LES MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

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

LES MESURES DE CONTRÔLE

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



PRINCIPALES SOUS-REPRÉSENTATIONS

En mai 2016, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a produit une mise à jour des données de sous-représentation pour le personnel de la Ville de Montréal.

« La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes. Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).¹ »

En collaboration avec le Service des ressources humaines, l'arrondissement de Verdun s'engage à appliquer un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés lorsqu'ils sont sous-représentés dans un regroupement d'emplois. Cette mesure est maintenue tant que seront présentes des sous-représentations et elle s'applique aussi aux étudiants et stagiaires.

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

Principales sous-représentations par grande catégorie professionnelle	
Pour les cadres et les contremaîtres	Les femmes, les membres de minorités visibles et les membres de minorités ethniques
Pour les professionnels	Les membres de minorités ethniques
Pour les cols blancs	Les membres de minorités ethniques
Pour les cols bleus	Les femmes

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

De plus, l'arrondissement de Verdun réaffirme sa volonté de favoriser la progression des cinq groupes, soit femmes, les autochtones, les personnes handicapées, de même que les membres de minorités visibles et/ou ethniques, visés vers les postes de direction.

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, L'accès à l'égalité en emploi : Rapport triennal 2010-2013 — Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2014, p. 8.

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

Mesures sous la responsabilité de l'arrondissement de Verdun

Mesures communes à toutes les unités de la Ville
Mesures d'égalité des chances
Proposer des activités de type «portes ouvertes» pour faire connaître les métiers non traditionnels pour les femmes et les emplois de professionnels sous-représentés.
Effectuer un suivi lors des départs volontaires afin d'en connaître les motifs et de réaliser des comparaisons entre les groupes.
S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent l'information requise pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.
Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.
Étudier les demandes d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en matière d'accommodements raisonnables pour les personnes handicapées.²
Mesures de soutien
Lorsque possible, permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.
Lorsque possible, permettre le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité ou de maladie.
Lorsque possible, accorder des congés pour des raisons personnelles, familiales ou pour un retour aux études.
Poursuivre la conciliation travail-famille et la conciliation travail-études.
Encourager et permettre les congés solidaires.
Mesures spécifiques à l'arrondissement ou service
Mesures de redressement
Mettre en place un processus de suivi suite à l'accueil des nouveaux employés (permanents, auxiliaires, banques d'heures, étudiants et stagiaires) afin de favoriser leur intégration et leur rétention et/ou le retour d'année en année s'il s'agit d'étudiants, et ce, plus particulièrement pour les groupes visés par le présent plan d'action.
Faire l'analyse des candidatures suite à un affichage de poste, informer le gestionnaire lorsqu'il y a des candidat(e)s qui font partie d'un des groupes visés et lui recommander de privilégier ces candidatures pour l'embauche d'employés (pour tous les groupes visés, tant pour les emplois permanents, auxiliaires, banques d'heures, étudiants que pour les stagiaires). Dans l'éventualité où le ou la candidat(e) du groupe visé n'est pas retenu(e), la justification devra être documentée.
S'assurer que nos entrevues, nos tests et le choix des gestionnaires soient exempts de discrimination.
Mesure d'égalité des chances
Développer un réseau de communication efficace avec les groupes communautaires de Verdun pour rejoindre les groupes visés, les sensibiliser aux besoins de dotation de l'arrondissement et leur donner les informations nécessaires en temps opportun pour qu'ils puissent postuler lors des périodes d'embauches massives.
Mesures de soutien
Mettre en place un mécanisme d'accompagnement visant à aider les candidats de Verdun, issus des groupes visés, pour la postulation en ligne.
Respecter les mesures contenues dans le plan stratégique de Verdun à l'égard de l'accessibilité universelle.
Rendre les cours de français plus accessibles, soit sur une base annuelle pour faciliter l'intégration et la communication des personnes issues des groupes visés.

² Les mesures en gras correspondent aux mesures essentielles des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ainsi qu'à celles recommandées à la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.



Établir un plan de soutien et/ou mentorat pour aider les personnes issues des groupes visés à progresser et à s'intégrer dans le cadre de leur travail.
S'assurer que le programme d'accueil de l'arrondissement mette en évidence l'importance accordée à la gestion de la diversité.
Mesures de consultation et d'information
Présenter le Plan d'action 2016-2019 pour la diversité en emploi aux membres du comité de direction de l'arrondissement de Verdun pour adoption. Diffuser le plan d'action, sensibiliser les gestionnaires lors du comité de gestion élargi et suivre l'avancement du dossier lors des rencontres trimestrielles.
Diffuser le plan d'action 2016-2019 sur le site Internet de l'arrondissement de Verdun afin d'informer les citoyens et de promouvoir la Ville auprès des groupes visés.
Effectuer de la promotion (présentations, participation à des événements culturels, visites d'institutions scolaires, affichages des offres d'emplois et/ou de stages dans les lieux fréquentés par les groupes visés et communication via les médias qui les rejoignent) auprès des groupes et organismes communautaires issus du réseau de la Direction de la culture, des sports, des loisirs et du développement social pour la diffusion des possibilités d'embauches à l'arrondissement et ce, particulièrement lors des périodes d'embauches massives.
Sensibiliser les représentants syndicaux locaux des cols bleus lors de l'arrivée de nouveaux employés faisant partie des groupes sous-représentés dont, plus particulièrement les femmes. Sensibilisation aussi auprès des employés cols bleus et des femmes nouvellement embauchées concernant le harcèlement au travail.
Organiser des séances de formation afin d'approfondir les connaissances des différents groupes culturels, soit sous forme de formations conventionnelles (résolution de conflits, respect de la personne, etc.) ou selon des moyens moins traditionnels, comme par exemple, des courtes pièces théâtrales portant sur la diversité ou des sujets connexes touchant les groupes visés. Insérer un objectif relatif au programme d'accès à l'égalité en emploi au plan de formation de l'arrondissement.
Mesures de contrôle
S'assurer que les processus pour l'accueil et l'intégration d'un nouvel employé (peu importe le statut), de même que pour les départs, soient respectés.
Vérifier trimestriellement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au plan d'action de Verdun et présenter la reddition de comptes aux membres du comité de direction.

Mesures sous la responsabilité de l'arrondissement de Verdun pour la dotation des emplois d'été, des emplois étudiants et des stagiaires

Mesures communes à toutes les unités de la Ville	
Mesure de redressement	
	Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été, aux stages, au programme de Parrainage professionnel et aux emplois étudiants. ³
Mesures d'égalité des chances	
	S'assurer d'effectuer l'admissibilité des candidats sur la base des critères énoncés dans l'affichage.
	Informar les candidats, lors de la convocation aux tests, que des mesures d'adaptation sont souvent possibles et préciser la nature des tests administrés.
Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.	
	S'assurer que les renseignements recueillis lors des entrevues soient conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.
Mesures spécifiques à l'arrondissement ou service	
Mesure de redressement	
	Se référer aux tableaux des pages 9 et 10 pour les mesures de redressement (mêmes pour tous).
Mesures de soutien	
	Se référer au tableau à la page 10 pour les mesures de redressement (mêmes pour tous).
Mesures de consultation et d'information	
	Se référer au tableau à la page 10 pour les mesures de consultation et d'information (mêmes pour tous).
Mesures de contrôle	
	Se référer au tableau à la page 10 pour les mesures de contrôle (mêmes pour tous).

³ Les mesures en gras correspondent aux mesures essentielles des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ainsi qu'à celles recommandées à la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.



Mesures sous la responsabilité conjointe du Service des ressources humaines et de l'arrondissement de Verdun

Mesures communes à toutes les unités
Mesures d'égalité des chances
Promouvoir la fonction publique montréalaise, les stages et les emplois étudiants sur les médias sociaux et dans les lieux fréquentés par les jeunes.
Poursuivre le programme Parrainage professionnel et contribuer à l'augmentation du nombre de stagiaires à l'échelle de la Ville de Montréal.
Poursuivre les programmes jeunesse de préparation à l'emploi, d'acquisition d'expérience de travail et de formation, en collaboration avec les organismes spécialisés.
Appliquer les mécanismes formels de sélection et de décision de dotation lors de la promotion et des autres mouvements de personnel.
Recenser et stimuler la participation des membres des groupes visés aux programmes de dotation, d'accueil, de formation et d'intégration des nouveaux contremaîtres.
Développer la compétence mobilisation d'équipes diversifiées chez les gestionnaires et les former sur la gestion de la diversité culturelle.
Former et accompagner les gestionnaires et les cadres en ressources humaines pour la gestion des accommodements raisonnables.
S'assurer que les sessions de formation soient accessibles et que le contenu des textes et les exercices soient exempts de préjugés ou de stéréotypes.
Mesures de soutien
Mettre en œuvre les mesures du plan d'action en accessibilité universelle sous la responsabilité de la Ville employeur.
Favoriser l'utilisation de méthodes de travail ergonomiques et la mise en place d'environnements de travail sécuritaires.
Mesures d'information
Informar les employés sur l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal afin d'assurer une intégration favorable des groupes visés.
Informar la direction et les instances décisionnelles sur les objectifs du plan d'action, les diverses mesures adoptées, l'évolution du plan et les résultats obtenus.
Promouvoir la diversité en emploi à l'interne notamment lors de journées thématiques, d'activités de sensibilisation et d'événements municipaux.
Mesure de contrôle
Vérifier trimestriellement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au plan d'action.
Mesure spécifique à l'arrondissement ou service



Vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au plan d'action de Verdun et présenter une reddition de comptes aux membres du comité de direction.

Mesures sous la responsabilité du Service des ressources humaines avec le soutien de l'arrondissement de Verdun

Mesures communes à toutes les unités
Mesure de redressement
Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.⁴
Mesures d'égalité des chances
Pratiquer une dotation proactive auprès des membres des groupes visés et diversifier les sources de recrutement.
S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche, font connaître les raisons de leur choix par écrit.
Mettre en place un programme de sensibilisation à l'interne pour favoriser l'intégration des femmes dans les emplois traditionnellement masculins.
Offrir la possibilité à des employés professionnels d'agir comme mentors auprès d'immigrants.
Mettre à jour, faire connaître et encourager l'utilisation du Guide de la Ville de Montréal pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
Mesure de soutien
Remettre un Prix aux employés et aux unités pour récompenser les efforts en matière de diversité en emploi.

⁴ Les mesures en gras correspondent aux mesures essentielles des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ainsi qu'à celles recommandées à la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.



Recherche et rédaction

*Marie-Ève Lalancette, conseillère en ressources humaines
Lilianne Primeau, conseillère en ressources humaines
Linda Boivin, conseillère en ressources humaines*

Révision

Annick Duchesne, chef de la Division des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles

Approbation

*Comité de direction de l'arrondissement de Verdun :
Pierre Winner, directeur d'arrondissement
Martin Roberge, directeur des travaux publics
Nicole Ollivier, directrice de la culture, des sports, des loisirs et du développement social
Caroline Fisette, directrice du Bureau d'arrondissement et du greffe
Jean Cardin, directeur-adjoint des projets d'infrastructure et du génie municipal
Stéphane Bernaquez, directeur de l'aménagement urbain et des services aux entreprises
Annick Duchesne, chef de la Division des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles
Diane Vallée, Directrice - projets spéciaux*

Date

Le 25 janvier 2017

CV