

Plan en équité, diversité et inclusion 2023-2025

Pensé et élaboré par et pour les employé(e)s

Mars 2023

Table des matières

Mot de la mairesse	3
Mot de la directrice d'arrondissement	4
1. Introduction	5
2. Notre engagement envers l'EDI	5
3. Quelques définitions pour se mettre à niveau	6
4. Processus d'auto-identification	7
5. Portraits	9
6. Assises du plan EDI	14
7. Démarche d'élaboration	15
7.1. Membres du comité EDI	16
7.2. Ateliers de travail	17
8. Objectifs, cibles et moyens	18
9. Conclusion	27
Remerciements	28

MOT DE LA MAIRESSE



L'équité, la diversité et l'inclusion sont intimement liées à notre vision : être un Arrondissement inspirant et un employeur qui garantit un milieu de travail où il est stimulant d'apporter sa contribution, de se développer, de vivre en harmonie et où l'on valorise la diversité et le caractère unique des membres du personnel.

À Montréal-Nord, nous avons à cœur d'incarner les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes nos pratiques organisationnelles, et nous souhaitons être un Arrondissement encore plus inclusif, qui reconnaît et qui met en valeur l'apport de tous les membres du personnel.

C'est pour cette raison qu'aujourd'hui, nous sommes fiers de déposer le **Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) 2023-2025** qui présente les engagements fermes que nous prenons envers l'EDI. Ce plan nous permettra également de prendre des mesures concrètes visant à assurer l'inclusion en emploi, à lutter contre le racisme et toutes formes de discrimination, et à assurer un milieu de travail sain, inclusif, sécuritaire et favorisant l'épanouissement des membres du personnel.

Le Plan en équité, diversité et inclusion 2023-2025 de Montréal-Nord est le fruit d'une démarche concertée, menée de front par un comité EDI paritaire, composé d'employé(e)s, que je tiens à remercier personnellement pour leur dévouement et leur précieuse contribution. Je remercie également toutes les personnes qui ont collaboré, de près ou de loin, à la réussite de cette démarche, et qui ont apporté leur pierre à l'édifice. Votre volonté est vraiment palpable, et je compte sur vous pour nous aider à mettre en œuvre les mesures de ce plan.

Le Plan en équité, diversité et inclusion 2023-2025 brosse un portrait du contexte, de la démarche, de son élaboration, et définit les objectifs, les moyens et les indicateurs qui contribueront à l'inclusion de tous et de toutes.

Par ce plan, je souhaite vivement que tous les membres du personnel se sentent inclus, valorisés et reconnus, et que chaque personne contribue, à sa façon, à créer un climat de respect, de bienveillance et de collaboration.

Christine Black
Mairesse d'arrondissement



MOT DE LA DIRECTRICE D'ARRONDISSEMENT

Chères et chers collègues,

Plusieurs d'entre vous savent à quel point les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion sont importantes pour moi, tant dans mon rôle de directrice d'arrondissement que dans ma vie personnelle comme citoyenne, conjointe, mère ou amie.

Ces valeurs doivent imprégner tous nos comportements et se traduire, au quotidien, par des manifestations d'ouverture, de respect, de bienveillance, de gentillesse, d'humilité et de gratitude.

Montréal-Nord, comme employeur et service public aux citoyennes et citoyens, doit être irréprochable dans sa lutte contre le racisme et les divers types de discrimination, en vue de garantir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tout le monde. En ce sens, la création d'un comité en équité, diversité et inclusion (EDI), composé d'une trentaine d'employé(e)s, représentant cinq directions, trois accréditations syndicales et une association de cadres, constitue un premier jalon vers notre engagement collectif à incarner les valeurs de l'EDI au travail. Je suis très touchée par la mobilisation de ces personnes, et par la sincérité, l'authenticité et la bienveillance qui ont transparu tout au long des rencontres du comité EDI, marquées par la richesse des échanges.

J'ai le plaisir de vous présenter le **Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) 2023-2025**, qui représente le fruit du travail colossal mené par les membres du comité EDI. Ce plan annonce surtout de grands chantiers à venir, au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel.

Ensemble, nous réussirons à faire en sorte que chaque personne à l'emploi de notre arrondissement se sente accueillie, incluse, soutenue et valorisée.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tonia Di Guglielmo".

Tonia Di Guglielmo
Directrice d'arrondissement

1. Introduction

Montréal-Nord adhère pleinement aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Comme employeur, l'Arrondissement s'engage à offrir à tous les membres de son personnel un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, qui protège leur dignité et qui soit exempt de toutes formes de harcèlement et de discrimination.

La volonté de Montréal-Nord d'accélérer le changement en matière d'EDI s'est d'abord traduite par l'adoption, le 5 décembre 2022, de la [Politique en équité, diversité et inclusion](#). Aujourd'hui, Montréal-Nord met en place le **Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) 2023-2025** afin de réaffirmer son engagement ferme à combattre le racisme et toutes formes de discrimination, et à poursuivre la mise en œuvre de mesures concrètes sur le terrain, visant à intégrer les principes de l'EDI dans l'ensemble de ses pratiques organisationnelles.

2. Notre engagement envers l'EDI

Montréal-Nord est déterminé à être un arrondissement inclusif, qui reconnaît et valorise le caractère unique et diversifié des membres de son personnel et de la population qu'il sert. Il a également à cœur de faire respecter les droits fondamentaux de son personnel, de lutter contre le racisme et toutes formes de discrimination, et de veiller au droit à l'égalité de ses employé(e)s et de ses citoyennes et citoyens.

Le Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) 2023-2025 de Montréal-Nord démontre l'engagement de l'Arrondissement à traduire en actions concrètes et en résultats mesurables la deuxième orientation du [Plan stratégique Montréal 2030](#), à savoir renforcer la solidarité, l'équité et l'inclusion.

Ce plan, qui a été pensé et créé par des employé(e)s de l'Arrondissement, est la pierre angulaire à partir de laquelle des objectifs clairs, des moyens concrets et des cibles d'impact mesurables ont été élaborés pour permettre la solidarité, l'équité et l'inclusion pour tous les membres du personnel.

3. Quelques définitions pour se mettre à niveau

Le [Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023](#) de la Ville de Montréal présente une définition des concepts d'équité, de diversité et d'inclusion.

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 équivaudrait 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.

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.

4. Processus d'auto-identification

Selon les données fournies par le Service des ressources humaines (SRH) de la Ville de Montréal, voici les caractéristiques qui permettent de s'identifier aux cinq groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi. L'accès à l'égalité en emploi est encadré par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* qui vise à permettre une représentation équitable des personnes issues de groupes sous-représentés.

A. Les femmes

Une personne qui s'identifie comme femme fait partie de ce groupe.

B. Les Autochtones

Pour les fins de l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, les peuples autochtones sont les peuples des Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada.

À titre indicatif, les Nations autochtones présentes sur le territoire du Québec sont : Anishinabeg (Algonquins), Atikamekw Nehirowisiwok, Eeyou (Cris), Hurons-Wendat, Innus, Inuits, Kanien'kehá:ka (Mokawks), Mi'gmaq, Naskapis, Waban-Aki (Abénaquis), Wolastoqiyik (Malécites).

C. Les minorités visibles

Pour les fins de l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, une personne de minorité visible est une personne qui n'est pas autochtone et qui n'est pas de « race³ » ou de « couleur blanche ».

Personnes issues, notamment :

- des communautés noires;
- de l'Asie (Birman, Cambodgien, Chinois, Coréen, Japonais, Laotien, Philippin, Thaïlandais, Vietnamien);
- de l'Asie du Sud (Bangladais, Indien de l'Inde, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de Trinité-et-Tobago et de l'Afrique orientale, Pakistanais);
- de l'Asie de l'Ouest et de l'Afrique du Nord (Algérien, Arménien, Égyptien, Iranien, Libanais, Libyen, Marocain, Tunisien);
- de l'Amérique du Sud ou des Caraïbes;
- d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

³ Bien que la « race » n'existe pas biologiquement, la racialisation est une construction sociale et historique qui a des effets réels pour certaines personnes et certains groupes, et ce, dans diverses sphères où les discriminations peuvent se produire.

D. Les minorités ethniques

Personne :

- croate, espagnole, grecque, italienne, portugaise, serbe;
- allemande, danoise, finlandaise, hollandaise, norvégienne, suédoise;
- bulgare, hongroise, moldave, polonaise, roumaine, ukrainienne, russe;
- née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

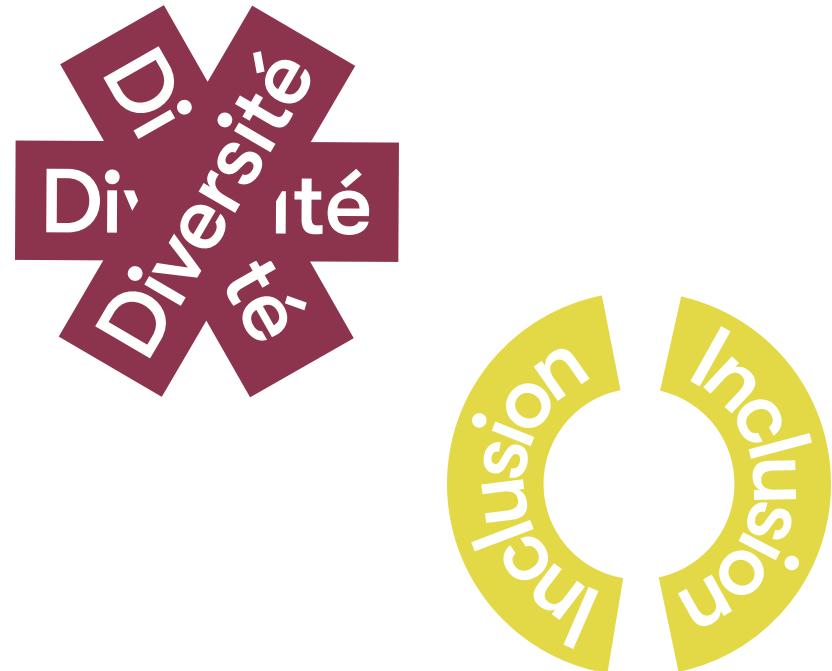
E. Les personnes en situation de handicap

Pour les fins de l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, une personne handicapée est une personne :

- ayant une déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante;
- qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

La définition de personne handicapée inclut une personne :

- ayant un trouble du spectre de l'autisme;
- ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante;
- vivant avec une maladie chronique ou un syndrome occasionnant des limitations physiologiques;
- dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.



5. Portraits

5.1. Portrait de la diversité de la population de Montréal-Nord⁴

Population totale de Montréal-Nord : 84 235 personnes

- 54,6 % des personnes s'identifient au sexe masculin;
- 45,4 % des personnes s'identifient au sexe féminin;
- 49,0 % des personnes s'identifient à une minorité visible;
- 0,7 % des personnes s'identifient comme Autochtone.

Pourcentage des personnes en situation de handicap dans la région administrative de Montréal : 16,7 %⁵

5.2. Portrait des effectifs de Montréal-Nord

Les données recueillies proviennent du questionnaire d'auto-identification que remplissent les membres du personnel. Il s'agit d'un processus volontaire et confidentiel qui permet de s'identifier en ligne comme appartenant à un ou plusieurs des groupes visés.

Au 12 janvier 2023, sur un total de 600 employé(e)s :

- 47 % des personnes s'identifient au groupe des femmes;
- 35 % des personnes s'identifient au groupe des minorités visibles;
- 7 % des personnes s'identifient au groupe des minorités ethniques;
- 0,5 % des personnes s'identifient au groupe des Autochtones;
- et 0,5 % des personnes s'identifient au groupe des personnes en situation de handicap.

⁴ Profil socio-économique de Montréal-Nord (édition 2018). Source : Statistique Canada, recensement de la population 2016

⁵ Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2016 (p. 13)

Distribution des effectifs (janvier 2023)

	Femmes	Minorités visibles	Minorités ethniques	Autochtones	Personnes handicapées	Total des employé(e)s par catégorie
Cadres	18	17	3	1	0	48
Cols blancs	207	114	27	0	3	344
Cols bleus	27	72	7	1	0	166
Professionnels généraux	25	6	3	1	0	38
Professionnels scientifiques	2	2	0	0	0	2
Professionnels architectes	1	0	0	0	0	2
Représentation globale	280	211	40	3	3	600

Direction de l'Arrondissement

Groupes visés	Total des employé(e)s par groupe	Pourcentage
Femmes	15	71
Hommes	6	29
Autochtones	0	0
Minorités visibles	2	10
Minorités ethniques	3	14
Personnes en situation de handicap	0	0

Direction des services administratifs

Groupes visés	Total des employé(e)s par groupe	Pourcentage
Femmes	22	61
Hommes	14	39
Autochtones	0	0
Minorités visibles	20	56
Minorités ethniques	4	11
Personnes en situation de handicap	1	3

Direction des travaux publics

Groupes visés	Total des employé(e)s par groupe	Pourcentage
Femmes	35	20
Hommes	139	80
Autochtones	2	1
Minorités visibles	65	37
Minorités ethniques	7	4
Personnes en situation de handicap	0	0

Direction de la culture, des sports, des loisirs et du développement social

Groupes visés	Total des employé(e)s par groupe	Pourcentage
Femmes	186	57
Hommes	140	43
Autochtones	1	0,3
Minorités visibles	111	34
Minorités ethniques	25	8
Personnes en situation de handicap	2	0,6

Direction de l'aménagement urbain et des services aux entreprises

Groupes visés	Total des employé(e)s par groupe	Pourcentage
Femmes	22	51
Hommes	21	49
Autochtones	0	0
Minorités visibles	13	30
Minorités ethniques	1	2
Personnes en situation de handicap	0	0

6. Assises du Plan EDI

Tout comme la [Politique en équité, diversité et inclusion \(EDI\) de Montréal-Nord](#), le Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) prend appui sur des **encadrements juridiques** (*Charte des droits et libertés de la personne du Québec, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, Loi sur la santé et la sécurité au travail*) et des **règlements municipaux** (Code de conduite des employé(e)s de la Ville de Montréal, Politique de respect de la personne).

Le Plan EDI est également en cohérence avec les **visions stratégiques et les plans métropolitains** (Plan stratégique Montréal 2030, Plan d'action solidarité, équité et inclusion de la Ville 2021-2025, Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023).

Enfin, ce plan intègre les **résultats des consultations de la population montréalaise** (Rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la Ville de Montréal).

Plusieurs moyens proposés dans le Plan EDI de Montréal-Nord tiennent compte des recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) énoncées dans son [Rapport annuel sur les minorités visibles](#), paru en janvier 2023.

7. Démarche d'élaboration

En vue de l'élaboration du Plan EDI, la directrice d'arrondissement a lancé à l'automne 2022 un appel à participer au comité EDI à l'ensemble des employé(e)s de l'Arrondissement. La direction a retenu la candidature de toutes les personnes qui ont manifesté de l'intérêt à prendre part à cette démarche. Afin d'assurer la parité dans la composition du comité, la direction a également invité des personnes représentant les syndicats des cols bleus, des cols blancs et des professionnel(le)s ainsi qu'une personne représentant l'association des cadres.

Le comité EDI a ainsi été composé d'une trentaine d'employé(e)s qui représentent cinq divisions, trois accréditations syndicales et une association de cadres.

Les membres du comité EDI ont pris part à un processus d'idéation et de coconstruction des objectifs, des moyens et des cibles d'impact prenant pour appui les phases du cycle de vie de l'employé(e).

7.1. Membres du comité EDI

PRÉNOM – NOM	TITRE	ARROND./DIRECTION
Amrani, Mohamed	Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés B	Montréal-Nord
Ardila Ortiz, Manuel	Conseiller en planification	Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)
Arrouf, Amal	Assistante intervention loisirs	Montréal-Nord
Asaad, Dina	Conseillère en aménagement	Montréal-Nord
Boivin, Éric	Représentant social	Membre du comité EDI du SCFP 301
Bourdeau, Lourdes Djana	Agente technique en circulation et stationnement	Montréal-Nord
Boussekri, Moaad	Conseiller en planification	Montréal-Nord
Brismar, Francklin	Chauffeur d'appareils motorisés C	Montréal-Nord
Casséus, Christopher	Contremaître voirie et parcs	Montréal-Nord
Derival, Marie Marthe	Technicienne en ressources humaines	Montréal-Nord

7.1. Membres du comité EDI (suite)

PRÉNOM – NOM	TITRE	ARROND./DIRECTION
Di Guglielmo, Tonia	Directrice d'arrondissement	Montréal-Nord
Durocher, Katherine	Cheffe de division, permis et inspections	Montréal-Nord
El-Hocine, Hassen	Agent d'approvisionnement	Montréal-Nord
Haddad, Carine	Directrice des services administratifs	Montréal-Nord
Hernandez, Samuel	Inspecteur d'arrondissement (agent, circulation, propreté)	Montréal-Nord
Jeanty, Marie-Christine	Assistante aux événements culturels	Montréal-Nord
Lorvil, Doug Scott	Agent de développement d'activités culturelles, physiques et sportives	Montréal-Nord
Lubérisse, Gino Clyford	Opérateur d'appareils motorisés C	Montréal-Nord
Mahjoub, Inès	Conseillère en équité, diversité, inclusion (EDI)	Montréal-Nord
Pelletier, Clothilde-Béré	Directrice syndicale, Section 17	Syndicat des professionnelles Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)
Pierre, José	Vice-président au développement professionnel	Association des cadres municipaux de Montréal (ACMM)
Siemeni Tchokote, Loth	Chef de division ressources humaines, par intérim	Montréal-Nord et développement de compétences Montréal-Nord
Simard, Nathalie	Représentante sociale	Membre du comité EDI du SCFP 301
Tali-Mamar, Hakim	Opérateur préposé aux installations	Montréal-Nord
Thibault, Richard	Sérigraphie	Montréal-Nord
Truchon, Éric	Chef de division, Voirie	Montréal-Nord
Tulias, Jean Jacob	Inspecteur d'arrondissement et directeur syndical, cols blancs	Montréal-Nord

Tout au long du déroulement des ateliers EDI, le comité a bénéficié de l'accompagnement bienveillant et des précieux conseils de Bochra Manai, commissaire au Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS) de la Ville de Montréal.

7.2. Ateliers de travail

Lors du premier atelier de travail, la commissaire du BRDS a donné la formation « Jeter les bases pour aborder le racisme et la discrimination ». Cette formation avait pour objectif de permettre une appropriation commune du phénomène du racisme et de la discrimination, des moyens de déceler ses différentes manifestations et des leviers d'action adaptés.

Ensuite, quatre ateliers de travail ont été organisés du 7 au 28 novembre 2022. Ces ateliers avaient comme assises les phases du cycle de vie de l'employé(e). Les membres du comité EDI ont été invités à réfléchir, en sous-groupes, sur les thèmes suivants :

- l'attraction et le recrutement;
- l'intégration et la réintégration;
- l'apprentissage et le développement;
- la progression, la rétention et le départ.

Lors du sixième atelier, les membres du comité EDI ont été amenés à hiérarchiser les idées qui sont ressorties des précédents ateliers d'idéation, en vue de dégager les actions dont la mise en application relèverait de l'Arrondissement et celles relevant de la Ville centre.

Au cours du septième atelier de travail, les membres du comité EDI ont validé les objectifs et les moyens et ont également eu à définir les cibles d'impact liées à chaque objectif.

Une huitième rencontre a été tenue au début de l'année 2023 afin de présenter aux membres du comité EDI une vue globale des objectifs, des moyens et des cibles d'impact retenus pour le Plan EDI et de récolter leurs commentaires et leurs suggestions d'améliorations.

8. Objectifs, cibles et moyens

Lors des ateliers d'idéation, les membres du comité EDI se sont penchés sur toutes les phases du cycle de vie de l'employé(e) : attraction, recrutement, intégration et réintégration, apprentissage et développement, reconnaissance, progression, rétention et départ. Les discussions ont permis de dégager des objectifs et des moyens. Des cibles d'impact ont été associées aux objectifs afin d'en mesurer la réalisation sur le terrain.

Cycle de vie de l'employé(e)



01. Attraction

La façon dont on se présente à celles et ceux qui cherchent un emploi



02. Recrutement

Les pratiques qu'on utilise pour choisir nos futur(e)s employé(e)s



03. Intégration et réintégration

Comment on accueille les nouvelles personnes ou celles qui reviennent au travail après une longue absence



04. Apprentissage et développement

Ce qu'on offre comme occasions de formation et comment on encourage le développement des compétences et la progression de carrière



05. Reconnaissance

Comment on valorise le travail effectué et le caractère unique de chaque membre du personnel



06. Progression

Comment on permet aux employé(e)s de s'épanouir dans l'organisation



07. Rétention et départ

Comment on mobilise les employé(e)s, on valorise leurs talents et on planifie leurs départs à la retraite.

OBJECTIFS ET CIBLES D'IMPACT

Destination (trois prochaines années) en fonction des étapes du cycle de vie de l'employé(e)

	Attraction	Recrutement	Intégration et réintégration	Apprentissage et développement	Reconnaissance	Progression	Rétention et départ
OBJECTIFS	Positionner Montréal-Nord comme un employeur de choix	Éliminer les biais consciens et inconscients et toutes formes de discriminations du processus de recrutement à l'interne	S'assurer que tous les membres du personnel se sentent bien accueillis et intégrés Faciliter la prise de poste par les nouveaux membres du personnel Gestionnaire : Incarner le rôle du leader bienveillant	Accompagner les membres du personnel dans leur développement de carrière	S'assurer que tous les membres du personnel se sentent reconnus dans leur caractère unique (dans la bienveillance) et leur contribution	Faire progresser les membres du personnel au sein de l'organisation	Anticiper les départs volontaires Planifier adéquatement et en amont les départs (postes uniques et départs à la retraite) Reconnaître la contribution des membres du personnel
CIBLES D'IMPACT	Employé(e)s parlent de Montréal-Nord comme étant un employeur de choix qui, notamment, favorise la diversité des membres de son personnel et où il fait bon travailler	Processus de dotation connu et compris par tous les employé(e)s de l'Arrondissement Personnes impliquées dans le processus de dotation connaissent les biais possibles et sont capables de les identifier en amont	Membres du personnel se sentent bien accueillis et intégrés - nouvel(le) employé(e) ou retour au travail Membres du personnel adhèrent à la culture et à la mission de l'Arrondissement - sentiment d'engagement	Gestionnaires encouragent les membres de leurs équipes à développer leur plein potentiel au sein de l'organisation	Membres du personnel sentent que leur apport au travail est important et est valorisé Membres du personnel sentent qu'ils contribuent à la réalisation des objectifs de leur unité d'affaires et de ceux de leur organisation	Membres du personnel accèdent à d'autres postes au sein de l'organisation, en fonction de leurs ambitions et des opportunités disponibles	Membres du personnel sont mobilisés et engagés - faible taux de roulement volontaire à l'échelle de l'Arrondissement (ex. lié aux mouvements latéraux)

OBJECTIFS ET CIBLES D'IMPACT

Destination (trois prochaines années) en fonction des étapes du cycle de vie de l'employé(e)

	Attraction	Recrutement	Intégration et réintégration	Apprentissage et développement	Reconnaissance	Progression	Rétention et départ
OBJECTIFS	Positionner Montréal-Nord comme un employeur de choix	Éliminer les biais consciens et inconscients et toutes formes de discriminations du processus de recrutement à l'interne	S'assurer que tous les membres du personnel se sentent bien accueillis et intégrés Faciliter la prise de poste par les nouveaux membres du personnel Gestionnaire : Incarner le rôle du leader bienveillant	Accompagner les membres du personnel dans leur développement de carrière	S'assurer que tous les membres du personnel se sentent reconnus dans leur caractère unique (dans la bienveillance) et leur contribution	Faire progresser les membres du personnel au sein de l'organisation	Anticiper les départs volontaires Planifier adéquatement et en amont les départs (postes uniques et départs à la retraite) Reconnaître la contribution des membres du personnel
CIBLES D'IMPACT	Réseaux sociaux, site internet de l'arrondissement parlent favorablement de la diversité à Montréal-Nord	Chances égales pour l'accès à toutes les catégories de poste au sein de chaque direction de l'Arrondissement Les employé(e)s sont au courant du processus de plainte de la Commission de la fonction publique de Montréal en cas de processus de dotation inéquitable Les membres du personnel ont la perception que le processus de dotation est équitable et juste	Gestionnaires agissent avec considération et inclusion : ces personnes sont à l'écoute et accessibles et elles prennent soin des personnes qui les entourent	Chaque employé(e) se sent soutenu dans sa progression de carrière au sein de l'organisation	Membres du personnel sentent que leur humanité et leur apport au travail sont importants et sont valorisés	Membres du personnel se sentent épanouis	Culture organisationnelle ouverte et transparente - cycle de vie de l'employé(e) Contribution des membres du personnel est valorisée tout au long de leur carrière

OBJECTIFS ET MOYENS

ATTRACTION	<p>Positionner Montréal-Nord comme un employeur de choix</p>	<p>MOYENS</p> <p>Émettre des communications internes et externes pour promouvoir Montréal-Nord comme étant un employeur qui se distingue par la richesse de la diversité des membres de son personnel et qui soutient l'épanouissement professionnel de ces derniers.</p> <p>Renforcer les liens avec les organismes scolaires (centres de services scolaires, cégeps, universités, etc.) et les organismes communautaires afin d'organiser des journées découverte-carrières lors desquelles les membres du personnel de différents corps de métiers viendraient promouvoir leurs emplois et les possibilités de carrière au sein de l'Arrondissement.</p> <p>Organiser des journées de découverte de l'arrondissement de Montréal-Nord lors de la journée d'accueil des nouvelles résidentes et des nouveaux résidents durant l'été (camps d'été) et avant la fin de l'année scolaire.</p>
RECRUTEMENT	<p>Éliminer les biais conscients et inconscients et toutes formes de discriminations du processus de recrutement à l'interne</p>	<p>MOYENS</p> <p>Tenir des rencontres périodiques avec la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) qui viendrait à l'arrondissement pour expliquer son rôle auprès des membres du personnel (Clarifier le processus de plainte en matière de dotation inéquitable).</p> <p>Clarifier et communiquer le processus de plainte liées à l'incivilité, au racisme et aux discriminations.</p> <p>Former les personnes impliquées dans le processus de dotation (tous les gestionnaires, personnel de dotation, etc.) sur les biais conscients et inconscients.</p> <p>Développer et rendre disponibles des outils par corps d'emploi permettant à toutes et à tous les employé(e)s de comprendre les processus de dotation (s'assurer que tous les gestionnaires comprennent ces outils et puissent expliquer les processus à leurs employé(e)s).</p> <p>Réviser les processus de dotation et d'accès aux formations avec les parties prenantes afin de favoriser l'égalité et une plus grande transparence.</p>

S'assurer que tous les membres du personnel se sentent bien accueillis et intégrés

Faciliter la prise de poste par les nouveaux membres du personnel

Gestionnaire : Incarner le rôle du leader bienveillant

MOYENS

Mettre sur pied un mode d'accueil et d'intégration inclusif et formalisé, au niveau de l'Arrondissement, pour accueillir tout nouveau membre du personnel et celles et ceux qui étaient absent(e)s depuis plus de six mois

- volet employé(e)s
- volet spécifique pour gestionnaires et cadres

Instaurer un système afin que chaque nouveau membre du personnel soit jumelé avec une personne d'expérience qui saura le guider et l'accompagner dans son intégration.

Clarifier et communiquer le processus de plaintes liées à l'incivilité, au racisme et aux discriminations.

Établir un processus d'intégration documenté et connu dans chaque unité de l'Arrondissement (direction/division/section).

Accompagner les membres du personnel dans leur développement de carrière

MOYENS

Former les gestionnaires de première ligne, c'est-à-dire le ou la supérieur(e) immédiat(e), sur la manière d'accompagner les membres du personnel dans leur développement professionnel afin d'assurer une prise en charge « locale » du développement de chaque employé(e).

Réviser les processus de dotation et d'accès aux formations avec les parties prenantes afin de favoriser l'égalité et une plus grande transparence.

Explorer les possibilités de convenir d'horaires de travail adaptés afin de favoriser le développement des compétences.

Établir des profils de formation pour les employé(e)s de l'Arrondissement (tronc commun - intelligence émotionnelle, micro-agressions, SST, etc.) et pour chaque corps d'emploi (gestionnaires, professionnels, cols blancs, cols bleus, etc.).

Outiller les gestionnaires afin qu'ils incarnent le rôle du leader bienveillant.

Reconnaissance	<p>S'assurer que tous les membres du personnel se sentent reconnus dans leur caractère unique (dans la bienveillance) et leur contribution</p>	<p>MOYENS</p> <p>Instaurer un programme formel de reconnaissance des membres du personnel.</p> <p>Tenir deux rencontres annuelles pour tous les employé(e)s de l'Arrondissement afin de leur communiquer les orientations organisationnelles (en début d'année) et pour partager les réalisations de chaque équipe.</p> <p>Promouvoir publiquement les réalisations des équipes de l'Arrondissement lors d'instances officielles.</p>
Progression	<p>Faire progresser les membres du personnel au sein de l'organisation</p>	<p>MOYENS</p> <p>Assurer l'accompagnement par les gestionnaires des membres de leur personnel dans leur développement professionnel.</p> <p>Créer des occasions de placer les membres de son personnel dans une fonction supérieure.</p> <p>Intégrer l'objectif de développement de carrière d'au moins un membre du personnel de son équipe par année dans le journal de performance de chacun(e) des gestionnaires.</p>
Rétention et départ	<p>Anticiper les départs volontaires</p> <p>Planifier adéquatement et en amont les départs (postes uniques et départs à la retraite)</p> <p>Reconnaître la contribution des membres du personnel</p>	<p>MOYENS</p> <p>Mettre sur pied un plan de relève structuré dans les directions/divisions.</p> <p>Convenir d'un horaire flexible pour les employé(e)s cols blancs au sein de l'Arrondissement (lettres d'entente avec le Syndicat des cols blancs, sous réserve des besoins opérationnels et des décisions de gestion).</p> <p>Élaborer un encadrement local pour la gestion du télétravail au sein de l'Arrondissement (selon la nature de la tâche et des activités).</p> <p>Établir un processus systématisé d'entretiens de départ.</p>

Cibles de représentation

L'Arrondissement de Montréal-Nord doit atteindre des cibles de représentation pour 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 générales et spécifiques ont été fixées afin de permettre d'atteindre des objectifs en matière de représentation.

Au 31 décembre 2023, les unités de l'Arrondissement devront atteindre collectivement ces cibles. Elles devront aussi améliorer la représentation des groupes sous-représentés mentionnés ci-dessous.

Cibles globales d'embauche et de promotion 2023

	Résultat 2022	Cibles 2023
Embauche totale des minorités visibles et ethniques	56 %	33 %
Embauche et promotion des minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires	33 %	25 %

Sources : Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 et Service des Ressources humaines de la Ville de Montréal

Cibles globales de représentation 2023

	Réprésentation 2020	Cibles 2023 Ville		Cibles 2023 MN	
Minorités visibles dans l'effectif total	3623	14,40 %	4394	17,50 %	210
Minorités ethniques dans l'effectif total	1635	6,50 %	1883	7,50 %	41
Femmes dans l'effectif total				281	46,83 %
Femmes chez les cadres de direction	89	42,00 %	85 à 127	40 % à 60 %	2
Autochtones dans l'effectif total	115	0,50 %	151	0,60 %	2
Personnes handicapées dans l'effectif total	147	0,90 %	237	1,40 %	3

Sources : Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 et Service des Ressources humaines de la Ville de Montréal

Cibles spécifiques de représentation

	Représentation (au 11 février 2023)
Minorités visibles dans les emplois de cadres de gestion et cadres-conseils	16/48 33 %
Minorités ethniques dans les emplois de cadres de gestion et cadres-conseils	4/48 8,33 %
Minorités visibles dans les emplois de professionnelles et professionnels généraux	10/43 23,26 %
Minorités ethniques dans les emplois de professionnelles et professionnels généraux	3/43 6,98 %
Minorités visibles dans les emplois de cols blancs	112/342 32,75 %
Minorités ethniques dans les emplois de cols blancs	27/342 7,89 %
Minorités visibles dans les emplois de cols bleus	72/167 43,11 %
Minorités ethniques dans les emplois de cols bleus	7/167 4,09 %
Femmes dans les emplois de cols bleus	27/167 16,17 %
Personnes handicapées dans les emplois de cols blancs	3/342 0,5 %

Source: Service des Ressources humaines de la Ville de Montréal

Cibles spécifiques de représentation 2023

	Réprésentation 2020		Cibles 2023 Ville		Cibles 2023 MN	
Minorités visibles chez les cadres de direction	6	2,0 %	21	10,0 %	3	60,0 %
Minorités visibles chez les gestionnaires et contremaîtres	123	7,3 %	235	14,0 %	16	33,0 %
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels généraux	414	17,0 %	488	20,0 %	10	23,3 %
Minorités visibles chez les professionnelles et professionnels scientifiques	170	31,7 %	177	33,0 %	2	100,0 %
Minorités visibles chez les cols blancs	1680	22,7 %	1852	25,0 %	112	32,8 %
Minorités visibles chez les cols bleus	675	13,8 %	786	16,0 %	72	43,1 %
Minorités visibles chez les policières et policiers	360	8,2 %	381	8,7 %	n/a	n/a
Minorités visibles chez les pompières et pompiers	40	1,7 %	51	2,2 %	n/a	n/a
Minorités ethniques chez les gestionnaires et contremaîtres	91	5,4 %	135	8,0 %	4	8,3 %
Femmes chez les cols bleus	805	16,4 %	982	20,0 %	27	16,2 %
Autochtones chez les professionnelles, professionnels et cadres conseil	13	0,4 %	22	0,6 %	1	1,2 %
Personnes handicapées chez le personnel de bureau	26	1,2 %	56	2,6 %	3	0,9 %

Sources : Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021–2023 et Service des Ressources humaines de la Ville de Montréal

9. Conclusion

La réalisation des objectifs, des moyens et des cibles d'impact contenus dans ce plan est une responsabilité partagée entre plusieurs parties prenantes. Aussi, est-il essentiel de mettre sur pied une instance de gouvernance (comité de vigie interne) qui sera chargée de faire le suivi de l'avancement des travaux énoncés dans le Plan EDI.

Le Plan EDI de Montréal-Nord a été élaboré avec la participation de :

- la directrice d'arrondissement;
- la directrice des services administratifs;
- le chef de division, ressources humaines par intérim;
- la conseillère EDI;
- la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques;
- les partenaires syndicaux;
- le représentant de l'Association des cadres municipaux de Montréal;
- et les membres du comité EDI.

Ce plan a été déposé pour adoption au conseil d'arrondissement du 6 mars 2023.

Les membres du comité de vigie interne se rencontreront sur une base trimestrielle pour assurer le suivi des actions et faire état des réalisations.

De plus, une reddition de comptes annuelle du Plan EDI sera effectuée en conseil d'arrondissement, faisant ainsi état des progrès accomplis. Par ailleurs, l'Arrondissement publiera régulièrement des mises à jour sur l'avancement de la démarche.

Remerciements

Le Plan en équité, diversité et inclusion (EDI) 2023-2025 a été réalisé grâce à la collaboration et à la participation de plusieurs personnes que l'Arrondissement tient à remercier chaleureusement :

- Tous les membres du comité EDI de Montréal-Nord, qui ont participé avec authenticité et enthousiasme à cocréer les principes directeurs de ce plan.
- L'équipe de direction, pour son engagement dans la création du comité EDI tout comme sa participation aux ateliers d'idéation du comité EDI.
- Les partenaires syndicaux, pour leur dévouement et précieux apport lors des rencontres du comité EDI.
- Bochra Manaï, commissaire du Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS), qui a guidé et conseillé l'Arrondissement dans toutes les phases de l'élaboration du Plan EDI.

