

PLAN POUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN EMPLOI 2022-2024

Élaboré par
et pour les membres
du personnel!

*Ensemble, nous
sommes Ville-Marie!*

Ville-Marie
Montréal 



MOT DE LA MAIRESSE

L'arrondissement de Ville-Marie est déterminé à incarner les valeurs d'inclusion, d'équité et de solidarité, qui sont chères à notre administration. C'est pourquoi notre équipe est fière de mettre en place le *Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi 2022-2024* de Ville-Marie, qui nous permettra de déployer des mesures concrètes

visant à assurer des milieux de travail inclusifs et représentatifs de la population.

Avec ce Plan, l'arrondissement de Ville-Marie fait sienne la volonté énoncée dans le *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023* de la Ville de Montréal. Ainsi, il propose une stratégie et des actions concrètes pour assurer l'inclusion en emploi, lutter contre le racisme et les discriminations, et assurer des milieux de travail sains et sécuritaires pour toutes et tous.

Le *Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi 2022-2024* de Ville-Marie, élaboré par un comité de membres du personnel faisant preuve d'un engagement admirable, trace un portrait du contexte et des défis actuels, décrit le processus rassembleur qui a mené à son élaboration et met en lumière les priorités et les actions que l'Arrondissement mettra en place. Ultiment, le Plan permettra d'assurer le respect des droits de la personne partout à Montréal, en assurant l'inclusion, l'intégration économique, la sécurité urbaine et l'épanouissement de toutes et tous.

Cette vision s'incarnera dans chaque équipe et à chaque échelon de l'administration. Je suis convaincue qu'en valorisant la richesse de la diversité des talents, l'arrondissement de Ville-Marie sera plus représentatif de sa population et plus à même de répondre à ses besoins et à ses aspirations.

Valérie Plante
Mairesse



MOT DU DIRECTEUR DE L'ARRONDISSEMENT

Ensemble, pour un environnement inclusif

Vous l'aurez senti lorsque je suis venu à votre rencontre, les valeurs d'inclusion, d'équité et de diversité sont d'une grande importance à mes yeux, autant dans mon rôle de directeur d'arrondissement que dans ma vie personnelle. À mon sens, ces valeurs nous assurent de faire preuve de bienveillance les unes et les uns envers les autres,

ce qui est la clé pour bâtir ensemble un milieu qui nous ressemble, et dans lequel chacune et chacun se sent bien.

En tant qu'employeur et service public de proximité, Ville-Marie se doit d'être un arrondissement exemplaire en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Dans cette optique, la création à l'interne d'un comité équité, diversité et inclusion (EDI) composé par et pour le personnel, constitue un premier pas essentiel, et je suis particulièrement heureux de l'intérêt que ce comité suscite déjà au sein des équipes de l'Arrondissement, ainsi que de la richesse des échanges qu'il a engendrés et engendre encore.

Fruit de ces passionnantes discussions et de ces moments de rencontre privilégiés, le *Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi 2022-2024* que vous avez entre les mains a pour ambition de nous rassembler autour d'un objectif commun : lutter contre toutes formes de discrimination dans notre milieu de travail.

Bien que je sois fier du travail réalisé, je suis aussi très conscient de l'ampleur de la tâche qu'il nous reste à accomplir. Alors, sans perdre de temps, je vous invite à consulter les actions détaillées de ce Plan et à vous en inspirer dans votre quotidien afin de participer à faire de Ville-Marie un lieu inclusif où il fait bon être soi-même.

Ensemble, faisons en sorte que la population que nous desservons se sente représentée et comprise et que chaque personne travaillant à l'Arrondissement puisse se sentir à sa place dans son milieu de travail, telle qu'elle est.

Bonne lecture !

Marc Labelle

Votre directeur d'arrondissement

1. INTRODUCTION



La diversité est un concept large et multiple. Ce peut être une origine ethnoculturelle, un groupe racisé, un handicap ou de nombreuses autres caractéristiques comme l'identité, l'expression de genre, l'âge, le sexe ou la religion.

Reconnaître et valoriser cette diversité constituent l'une des trois priorités du *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023* de la Ville de Montréal, et l'arrondissement de Ville-Marie souhaite également se mobiliser, à son échelle, de façon proactive. Dans cette optique, le comité EDI a été créé : un regroupement de personnes employées volontaires, engagées et représentant cette diversité. Sa mission ? Proposer des priorités d'actions pour favoriser :

- l'inclusion;
- la transparence des processus de recrutement;
- la sensibilisation du personnel à la diversité;
- la reconnaissance de chaque membre du personnel dans son unicité;
- la lutte contre toute forme de discrimination en emploi.

2. ENGAGEMENT

Le *Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi 2022-2024* de Ville-Marie témoigne de l'engagement de l'Arrondissement à incarner les valeurs d'équité, de solidarité et d'inclusion, à mettre en place des mesures concrètes pour protéger et respecter les droits humains ainsi qu'à lutter contre toutes formes de racisme et de discrimination.

Créé par et pour le personnel de Ville-Marie, ce Plan constitue le point de départ interne à partir duquel des stratégies plus larges seront déployées afin de refléter les réalités de toutes et tous et, ainsi, garantir la qualité et la représentativité des services publics.

Pour cela, l'arrondissement de Ville-Marie s'engage à :

- **développer une culture inclusive;**
- **favoriser la transparence dans les processus de recrutement et une juste représentativité en matière d'embauche à tous les niveaux d'emploi;**
- **créer un milieu où chaque personne peut se développer et s'épanouir dans sa diversité;**
- **outiller et former le personnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion;**
- **reconnaître la richesse de sa main-d'œuvre diversifiée;**
- **accompagner et encourager le personnel dans son parcours de carrière;**
- **prendre les actions nécessaires pour lutter contre toutes formes de racisme et de discrimination en emploi.**



3. DÉFINITIONS

Afin de parler un langage commun, ce document se réfère aux définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en emploi mentionnées dans le *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023* de la Ville de Montréal, concepts aussi repris dans leurs mots par les membres du comité EDI de Ville-Marie.



LA DIVERSITÉ ¹

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 socioéconomique, l'apparence, la langue, l'accent, le handicap et la santé mentale.

« La diversité, c'est comme un bouquet de fleurs, riche et coloré. »

Ali Hassini
Membre du comité



L'ÉQUITÉ ²

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'équité, c'est s'assurer que chaque personne puisse sentir qu'elle fait partie d'un tout et qu'elle a les mêmes chances d'avancement, de résultat, de reconnaissance et d'inclusion. »

Mélodie Grenier
Membre du comité EDI



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 pour toutes et tous.

« L'inclusion c'est faire en sorte que chaque personne se sente à l'aise, en sécurité et elle-même dans un groupe donné. »

Eliane Tremblay-Stever
Membre du comité EDI

4. AUTO-IDENTIFICATION

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), voici les caractéristiques qui permettent de s'identifier aux **cinq groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi**.

FEMME

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

AUTOCHTONE

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit les Premières Nations, les Métis du Canada, les Inuits.

MINORITÉ VISIBLE

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau et lorsqu'elle ne fait pas partie du groupe des minorités ethniques et du groupe autochtone.

MINORITÉ ETHNIQUE

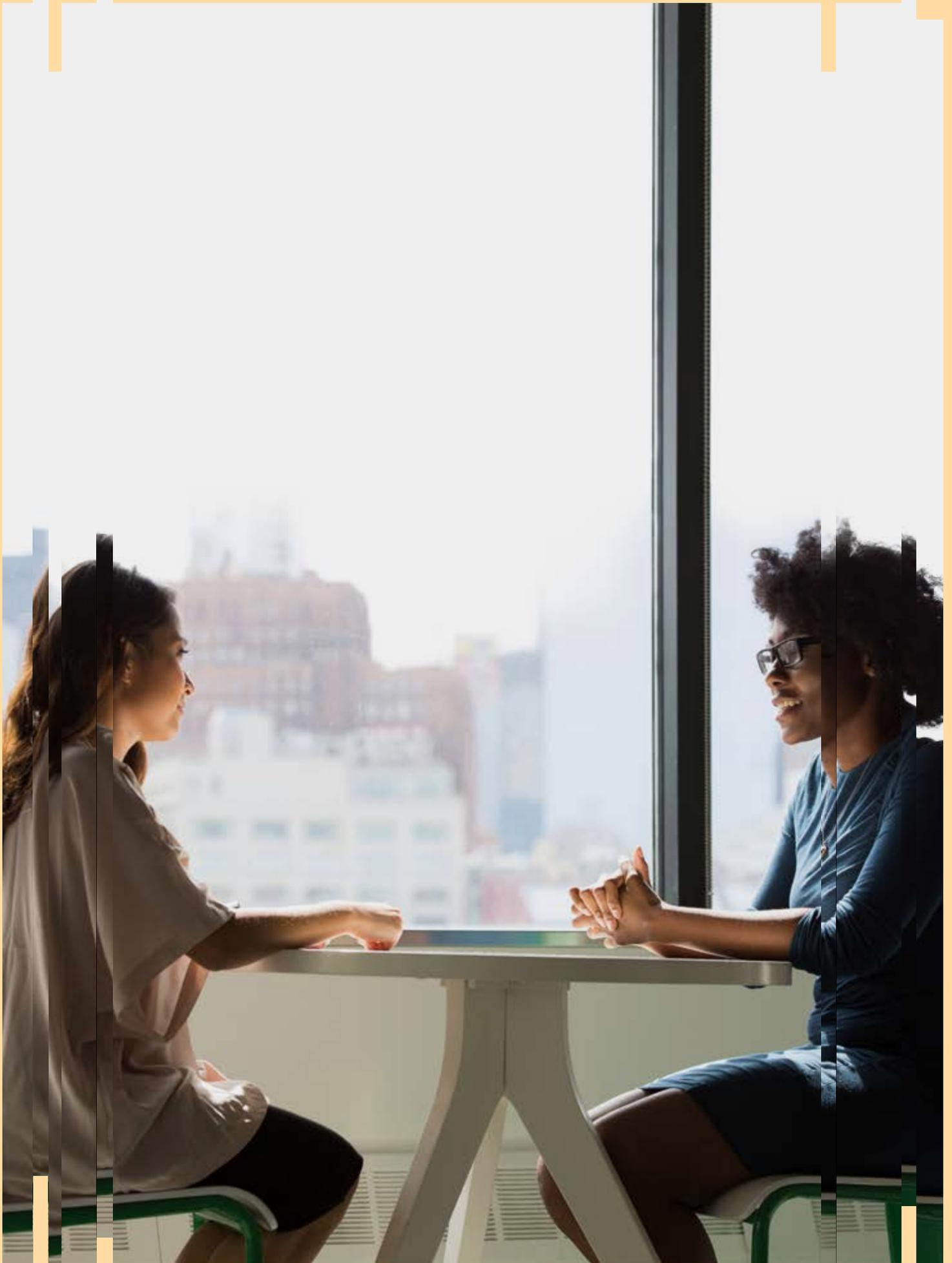
Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

PERSONNE HANDICAPÉE

Selon la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, chapitre E-20.1, une personne peut s'identifier comme une personne handicapée si sa situation correspond à la définition suivante : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ». À titre d'exemple, une personne ayant de la difficulté à se déplacer d'un local à un autre, une difficulté à entendre ou encore à se faire comprendre est considérée comme une personne handicapée.

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité réfère à la combinaison de plusieurs formes d'oppression qui produisent ensemble une discrimination unique et différente de toutes formes de discrimination individuelle. Les différents motifs de discrimination comprennent notamment l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, etc. Une personne peut donc faire partie d'un ou plusieurs groupes mentionnés ci-haut, ce qui multiplie les effets d'exclusion.



5. PORTRAIT ET CONTEXTE

5.1 Portrait de la diversité de la population de Ville-Marie ¹

96 906 PERSONNES

population totale de Ville-Marie



0,8 %

Autochtones



14 %

personnes vivant avec une incapacité à Montréal



36,3 %

personne membres d'une minorité visible



45,4 %

personnes s'identifiant au sexe féminin



54,6 %

personnes s'identifiant au sexe masculin



¹ Profil socio-économique de Ville-Marie (édition 2018).
Source : Statistique Canada, recensement de la population 2016)

5.2 Portrait des effectifs de Ville-Marie

Les données recueillies proviennent du questionnaire d'auto-identification que remplissent les membres du personnel à leur arrivée en poste. 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. Entre mai et juin 2021, un sondage d'auto-identification a été effectué auprès de l'ensemble des membres du personnel de Ville-Marie afin d'avoir un portrait global.

En date du 29 avril 2022, sur le nombre total de personnes ayant répondu au sondage :



| | Femmes | Minorités visibles | Minorités ethniques | Autochtones | Personnes handicapées | Total des employé(e)s par groupe |
|----------------------------------|--------|--------------------|---------------------|-------------|-----------------------|----------------------------------|
| Cadres | 29 | 9 | 1 | 0 | 0 | 71 |
| Cols blancs | 132 | 46 | 15 | 0 | 1 | 247 |
| Cols bleus | 77 | 51 | 20 | 3 | 7 | 345 |
| Professionnel(le)s généraux | 48 | 7 | 1 | 1 | 2 | 60 |
| Professionnel(le)s scientifiques | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| Professionnel(le)s architectes | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Représentation globale | 39,5 % | 15,8 % | 5 % | 0,5 % | 1,4 % | 734 |

Direction de l'arrondissement

| Groupes visés | Total des employé(e)s par groupe | Pourcentage |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| Femmes | 17 | 70 % |
| Hommes | 7 | 30 % |
| Autochtones | 0 | 0 % |
| Minorités visibles | 2 | 8,3 % |
| Minorités ethniques | 2 | 8,3 % |
| Personnes vivant avec une incapacité | 0 | 0 % |

Direction des services administratifs

| Groupes visés | Total des employé(e)s par groupe | Pourcentage |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| Femmes | 31 | 70 % |
| Hommes | 13 | 30 % |
| Autochtones | 0 | 0 % |
| Minorités visibles | 13 | 30 % |
| Minorités ethniques | 1 | 2 % |
| Personnes vivant avec une incapacité | 0 | 0 % |

Direction des travaux publics

| Groupes visés | Total des employé(e)s par groupe | Pourcentage |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| Femmes | 111 | 26 % |
| Hommes | 318 | 74 % |
| Autochtones | 3 | 0,7 % |
| Minorités visibles | 62 | 14 % |
| Minorités ethniques | 23 | 5 % |
| Personnes vivant avec une incapacité | 8 | 2 % |

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

| Groupes visés | Total des employé(e)s par groupe | Pourcentage |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------|
| Femmes | 92 | 58 % |
| Hommes | 66 | 42 % |
| Autochtones | 0 | 0 % |
| Minorités visibles | 29 | 18 % |
| Minorités ethniques | 4 | 3 % |
| Personnes vivant avec une incapacité | 2 | 1 % |

Direction de l'aménagement urbain et de la mobilité

| Groupes visés | Total des employé(e)s par groupe | Pourcentage |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------|
| Femmes | 39 | 49 % |
| Hommes | 40 | 51 % |
| Autochtones | 1 | 1 % |
| Minorités visibles | 10 | 13 % |
| Minorités ethniques | 7 | 9 % |
| Personnes vivant avec une incapacité | 0 | 0 % |

Données extraites au 29 avril 2022

6. CONTEXTE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

La Charte des droits et libertés de la personne

du Québec vient affirmer, dans son article 10, le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés.

Selon l'article 10 : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la limite prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* vise ceux employant plus de 100 personnes. Son article 20 dispose que : « Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu. »

Le Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal

Le *Code de conduite* prévoit dans son chapitre 5 que : « La ou le membre du personnel doit exercer ses fonctions avec respect et civilité envers les autres membres du personnel de la Ville, les membres du conseil municipal ou d'un conseil d'arrondissement, les membres du personnel de cabinet, les membres des instances consultatives, les citoyennes et citoyens et toutes autres personnes qu'elle ou qu'il côtoie. [...] Tout le personnel doit :

- afficher une attitude d'ouverture devant les diversités contribuant ainsi à faire de Montréal une ville solidaire et inclusive;
- contribuer à créer une atmosphère de coopération, de collaboration et d'esprit d'équipe ».

Le Plan d'action solidarité, équité et inclusion

2021-2025 de la Ville se veut la concrétisation de la deuxième orientation de Montréal 2030. Il a comme objectif la relance sociale inclusive dans laquelle la Ville et ses partenaires sont engagés.

Le rapport de l'Office de consultation publique de Montréal sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal, déposé en 2020.

Dans son rapport, l'Office de consultation publique de Montréal recommande à la Ville de Montréal de reconnaître publiquement le caractère systémique du racisme et de la discrimination et de s'engager à les combattre.

Le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023

de la Ville vient énoncer dans sa vision inclusive, solidaire et équitable, que 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.

7. STRATÉGIE ET PLAN DE RÉFÉRENCE



7.1 Montréal 2030

Articulé autour d'une vision d'avenir qui vise à faire de Montréal une ville plus verte, plus juste et plus inclusive, le *Plan stratégique Montréal 2030* se décline tant à l'échelle de l'être humain que des quartiers et de la métropole, et se déploie

en quatre orientations : la transition écologique, la solidarité, l'équité et l'inclusion, la démocratie et la participation, ainsi que l'innovation et la créativité.

Dans son engagement pour la solidarité, l'équité et l'inclusion, la Ville de Montréal a fait de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques une priorité au sein de l'administration municipale et la société. L'inclusion, l'intégration économique, la sécurité urbaine et l'épanouissement de toutes et tous font donc partie de ses 20 priorités.

Un Bureau de la commissaire pour lutter contre le racisme et les discriminations systémiques a ainsi été créé en 2020. Ce Bureau vise à accélérer le changement afin de prévenir toutes les discriminations dans l'administration municipale et à ancrer les valeurs de la vision stratégique Montréal 2030.

C'est dans cette volonté d'implanter une culture organisationnelle inclusive afin d'offrir un service public représentatif de la population montréalaise, et dans une démarche d'accompagnement des arrondissements et des services, que la Ville de Montréal entend incarner ces changements.



7.2 *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023* de la Ville de Montréal

Le *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023* de la Ville de Montréal vient énoncer dans sa vision inclusive, solidaire et équitable, que 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, la Ville souhaite ainsi relever le défi d'être un employeur responsable en matière de recrutement et d'inclusion en emploi. Elle 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. C'est dans cette optique que l'Arrondissement a souhaité être proactif en élaborant son propre plan d'action en emploi.

7.3 *Plan d'action solidarité, équité et inclusion de la Ville 2021-2025* de la Ville de Montréal

Le *Plan d'action solidarité, équité et inclusion 2021-2025* de la Ville de Montréal se veut la concrétisation de la deuxième orientation de Montréal 2030. Il a comme objectif la relance sociale inclusive dans laquelle la Ville et ses partenaires sont engagés. L'une des particularités de ce Plan réside dans le fait que la Ville de Montréal institutionnalise, dans l'ensemble de son administration, l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+). C'est selon cette analyse que le comité EDI a été constitué pour bien comprendre les enjeux vécus par les membres du personnel.



8. DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU PLAN



Crédits photos : N.Philippe-Maisonneuve

L'Arrondissement a tout d'abord créé un comité équité, diversité et inclusion (le comité EDI), composé de membres du personnel volontaires représentant la diversité. Ce comité a eu pour mission de proposer des priorités d'actions pour favoriser l'inclusion et lutter contre toutes formes de discrimination en emploi.

Plus particulièrement, il s'agit de trouver des solutions pour contrer d'une part les processus inéquitables et d'autre part les pratiques qui discriminent certaines personnes à l'emploi. Les membres du comité EDI Ville-Marie participent ainsi à l'idéation, à la co-création des actions ainsi qu'à la hiérarchisation des initiatives à prioriser à ce niveau.

8.1 Création du comité EDI (équité, diversité et inclusion)

Un appel à participation a été lancé par le directeur de l'arrondissement à l'ensemble du personnel au début de l'été 2021. Les candidatures ont ensuite été sélectionnées dans différentes catégories d'emplois et d'accréditations. La présence de représentantes et représentants syndicaux des cols bleus et cols blancs s'est également avérée essentielle afin d'impliquer toutes les parties prenantes.

8.2 Membres du comité

Marion Angély

Cheffe de la division
des ressources humaines

Julie Dassylva

contremaîtresse à la division
des parcs et horticulture

Mélodie Grenier

assistante intervention loisirs

Aimé Handy Legros

préposé aux travaux et entretien

Ali Hassini

agent de sécurité classe 2

Nicolas Lemieux

conseiller en
ressources humaines

Robert Samedy

chauffeur de véhicule motorisé C

Alain Turmel

contremaître à la division
des parcs et horticulture

Lina Vigneau

contremaîtresse à la division
de la voirie

Eric Augusto Lotke

directeur syndical col blanc
et agent technique circulation
et stationnement

Michael Arruda

délégué syndical col bleu et
chauffeur de véhicule motorisé C

Lalao Randrianarivela

préposée au contrôle
des dossiers

Steve Payment

préposé aux travaux et entretien

Maxime Narbonne

agent conseil en
ressources humaines

Geneviève Vanier

conseillère en aménagement

Eliane Tremblay-Steuer

chargée de communications

Anne-Sophie Bolduc

stagiaire EDI

Charles Sabimbona

chauffeur de véhicule motorisé C

8.3 Présence et accompagnement d'expertes de la diversité

Marie-Iris Légaré

agente d'éducation et de
coopération à la CDPDJ
avec un atelier sur le racisme
et la discrimination

Bochra Manai

commissaire du Bureau de la lutte
au racisme et aux discriminations
systémiques (BRDS)

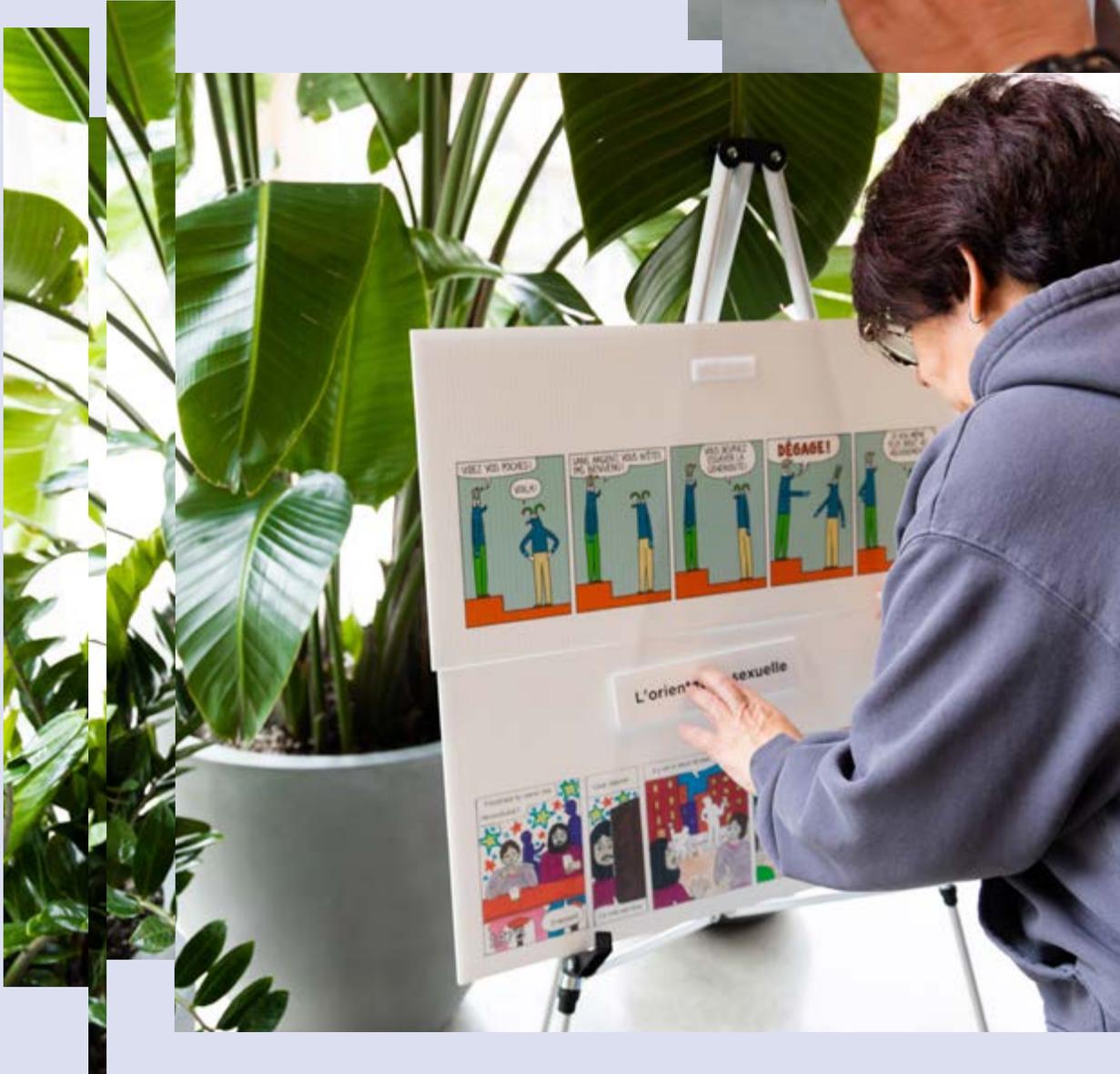
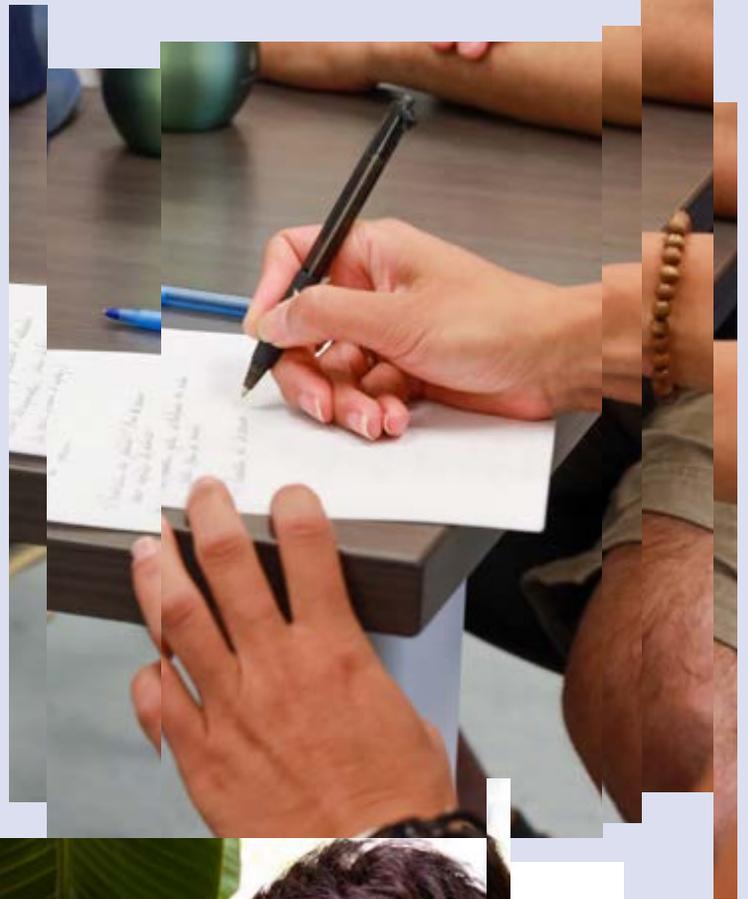
Nathalie Carréard

conseillère équité, diversité
et inclusion (EDI) au Bureau de
la lutte au racisme et aux
discriminations systémiques

8.4 Ateliers de travail

Le premier atelier de travail a permis d'assurer une base commune aux participantes et participants grâce à une formation donnée par la Commission de la personne et des droits de la jeunesse du Québec :

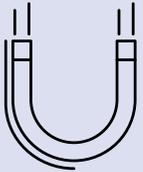
« Jeter les bases pour aborder le racisme ».



Crédits photos: NPhilippe-Maisonmeuve



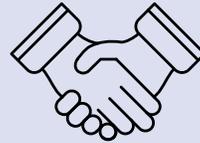
1. Stratégie



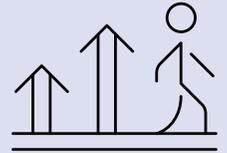
2. Attraction



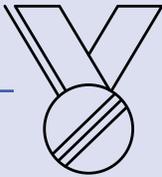
3. Recrutement



4. Intégration



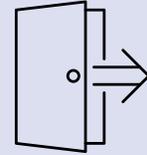
5. Apprentissage & développement



6. Reconnaissance, bénéfice & récompense



7. Progression



8. Rétention & départ

Par la suite, cinq ateliers de travail ont été organisés du 14 juillet au 1er septembre 2021 autour du cycle de vie professionnel. À l'occasion de ceux-ci, les membres du comité ont réfléchi en groupes de trois ou quatre sur :

- le recrutement et l'intégration;
- le développement et l'apprentissage;
- la reconnaissance;
- la progression et la rétention du personnel.

Par la suite, chaque groupe a partagé en plénière ses constats et ses propositions d'actions, tant au niveau local qu'au niveau central.

Enfin, lors du dernier atelier de travail, le comité a effectué un bilan des constats pour chaque étape de la vie du personnel et réalisé une priorisation de 119 propositions d'action

8.5 Constats en lien avec les principaux obstacles identifiés

Par la suite, les membres du comité ont soulevé plusieurs constats qui, à leurs yeux, contribuent à favoriser la discrimination systémique, et qui sont vécus par les membres du personnel comme étant des freins à l'inclusion et au développement tout au long de leur cycle de vie.

Ces constats, listés ci-dessous, se retrouvent tant au niveau local qu'au niveau du central.



À L'ÉTAPE DU RECRUTEMENT

Sentiment d'un manque de transparence dans les processus de recrutement et une rétroaction souvent absente de la part des unités en ressources humaines et des gestionnaires.

À L'ÉTAPE DE L'INTÉGRATION

Existence de **sous-cultures** dans l'Arrondissement qui peuvent être un frein à l'inclusion dans certaines équipes.

La discrimination ou le racisme sont vécus dans le milieu de travail par des collègues ou des gestionnaires avec une multiplication de **micro-agressions**.

Les différences au niveau de **la manière de communiquer** dans différentes équipes peuvent créer des conflits et de fausses perceptions.

Les **systèmes informatiques** de la Ville (ex: Simon, Gmail), ainsi que les installations pour le personnel, ne sortent pas de la **dichotomie homme/femme**, ni de la **préférence du pronom d'usage** de la personne.

À L'ÉTAPE DE L'APPRENTISSAGE ET DU DÉVELOPPEMENT

Les membres du personnel cols bleus ainsi que les personnes sur des banques d'heures **n'ont pas facilement accès aux informations fournies sur l'Intranet**. Même lorsque ces personnes y ont accès, elles se retrouvent difficilement dans la multitude d'informations. Cela pose un **frein au développement** de carrière pour certaines catégories d'emplois.



À L'ÉTAPE DE LA RECONNAISSANCE

Les gestionnaires ne sont pas assez présents sur le terrain pour reconnaître le travail accompli par les équipes. Dans certains cas, il existe un véritable manque de communication et de considération, par exemple, des gens qui ne se saluent pas. La reconnaissance est inégale selon les gestionnaires en place et il n'y a aucune prise en compte des différences.

À L'ÉTAPE DE LA PROGRESSION ET DE LA RÉTENTION

Le **manque de représentation** dans les groupes cibles est préoccupant, particulièrement pour les cadres, alors que Montréal est la plaque tournante de l'immigration et la ville francophone ayant la plus grande diversité en Amérique du Nord.

PLANI

EDI

9. PLAN EDI

9.1 Priorités

De la stratégie à adopter lors de la période de recrutement, en passant par une intégration et une progression du personnel, les travaux du comité EDI permettent d'analyser chacune des étapes du parcours professionnel au sein de l'organisation.

Ce sont 119 propositions de mesures résumées en 33 actions qui sont ressorties des ateliers de travail, elles-mêmes rassemblées en six priorités répondant aux enjeux identifiés :

1. développer une culture d'entreprise inclusive;
2. favoriser la transparence lors du recrutement;
3. faciliter l'intégration par un accueil inclusif et équitable;
4. apprendre, former et outiller pour favoriser le développement professionnel;
5. reconnaître de façon équitable les différences individuelles;
6. augmenter la rétention du personnel en lui permettant notamment de progresser.

À noter que des indicateurs de performance sont intégrés au Plan afin d'assurer le suivi et la portée des actions

9.2 Plan EDI

PRIORITÉ 1

Développer une culture d'entreprise inclusive

OBJECTIF

- Développer une **marque employeur Ville-Marie** axée sur la diversité et l'inclusion.

ACTIONS

- Assurer l'affichage d'offres d'emploi rédigées dans un français neutre et inclusif et intégrer une mention sur l'ouverture à la diversité.
- Développer et diffuser des formations pour l'ensemble des gestionnaires de premier niveau pour les sensibiliser aux discriminations en emploi.
- Ajouter, trois fois par an, des sujets liés à la diversité et l'inclusion dans les ordres du jour des comités de gestion, dans un objectif de sensibilisation.
- Élaborer un plan de communication sur la diversité et l'inclusion pour l'ensemble de l'Arrondissement afin de sensibiliser les unités à la question de la diversité et de l'inclusion.
- Dresser le portrait des différentes unités en matière de diversité, le transmettre aux unités deux fois par an et exercer une vigie.
- Participer à des actions significatives pour promouvoir la diversité.
- Fournir les données sur le statut des employées et employés temporaires et auxiliaires dans chaque unité.



Crédits photos : N.Philippe-Maisonneuve

PRIORITÉ 2

Recruter

OBJECTIFS

- Favoriser la **transparence et l'équité dans les processus de recrutement** à Ville-Marie.
- Sensibiliser sur les discriminations et le racisme en emploi en **formant en priorité les gestionnaires**.

ACTIONS

- Élargir les réseaux d'affichage d'emplois aux différents organismes de l'Arrondissement afin de favoriser l'embauche de personnes issues de la diversité.
- Former l'ensemble des gestionnaires qui procèdent aux embauches sur les biais en entrevue afin de les sensibiliser sur les discriminations et le racisme en emploi.
- Renforcer les programmes de parrainage et de stages professionnels dans les équipes et les ouvrir davantage à des personnes issues de la diversité.
- Organiser un salon de l'emploi de l'Arrondissement et y inviter les organismes communautaires du secteur afin de favoriser l'intégration professionnelle des personnes issues de la diversité dans des emplois à la hauteur de leurs compétences.
- Créer des journées de l'emploi en milieu scolaire afin de promouvoir les emplois de l'Arrondissement et faciliter le recrutement.
- Former et informer les membres du personnel de l'Arrondissement sur la définition du programme d'accès à l'égalité en emploi et celle de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

PRIORITÉ 3

Intégrer

OBJECTIFS

- Développer un **processus inclusif et uniforme pour accueillir** le nouvel personnel.
- Développer un **système de mentorat** représenté par des personnes sensibilisées à la diversité.
- Promouvoir des **activités extra professionnelles** en partenariat avec les organismes communautaires de l'Arrondissement et leur faire vivre une expérience d'urbanité.

ACTIONS

- Développer un accueil inclusif où chaque gestionnaire prend le temps de connaître le prénom d'usage et le pronom à utiliser, et effectuer un rappel sur la tolérance zéro en matière de discrimination et de racisme en emploi.
- Former des personnes agentes multiplicatrices sur l'EDI sensibilisées à la diversité et au respect, capables d'intervenir auprès de leurs collègues.
- Développer des partenariats avec des organismes afin de développer des infrastructures accessibles pour les personnes ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, sujette à rencontrer des obstacles en milieu de travail.
- Augmenter et diversifier les activités extra professionnelles pour faciliter la création de liens entre les membres des équipes et/ou organismes, et s'assurer de rejoindre davantage de personnes.





PRIORITÉ 4

Apprendre et développer

OBJECTIFS

- Créer des **espaces de développement collectif** pour favoriser l'inclusion sociale.
- Développer des **formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion** au sein de l'Arrondissement.

ACTIONS

- Former les cheffes et chefs de division sur les plans individuels de développement de compétences de leurs équipes.
- Outiller les gestionnaires et l'équipe des ressources humaines sur la façon de gérer les situations conflictuelles ou délicates en lien avec des enjeux de diversité et offrir un guichet unique et confidentiel aux membres du personnel victimes de discrimination.
- Intégrer tous les syndicats aux messages et aux initiatives en lien avec l'EDI.
- Organiser une rencontre individuelle annuelle entre les gestionnaires et les membres de leur équipe pour développer leur performance.
- Garantir des ressources financières et matérielles pour l'ensemble de l'Arrondissement pour le développement des compétences.
- Mettre en place des stages d'observation d'emplois ou des postes entre les différentes directions.
- Diffuser l'information sur les emplois et les processus de dotation de façon uniforme.
- Former l'ensemble de l'équipe de la direction sur les meilleures pratiques pour promouvoir la diversité et l'inclusion des équipes.





PRIORITÉ 5

Reconnaître et récompenser

OBJECTIFS

- Reconnaître et valoriser les membres du personnel dans leurs différences individuelles (genre, âge, origines...).
- Développer une culture de reconnaissance auprès des gestionnaires en favorisant une **communication authentique et transparente**.
- Dresser un état des lieux du statut des effectifs **temporaires et auxiliaires** et les valoriser.

ACTIONS

- Implanter une politique de reconnaissance à l'Arrondissement qui favorise le sentiment d'inclusion.
- Recenser les pratiques de reconnaissance en lien avec la diversité qui existent déjà à l'Arrondissement.
- Favoriser l'organisation d'événements de reconnaissance/activités en valorisant la diversité (repas, coutumes, etc.).
- Souligner les bons coups relatifs à la diversité lors des rencontres d'équipe ou dans les communications internes (exemple : Info-DTP).
- Inviter les personnes issues des communautés à partager leurs expériences vécues lors d'événements marquants.

PRIORITÉ 6

Progresser et retenir

OBJECTIFS

- Reconnaître les **acquis et les parcours de carrière** des membres du personnel.
- Développer des mécanismes pour **informer et orienter** les membres du personnel, incluant les gestionnaires, dans leur carrière.
- Développer des activités sur **les métiers en pénurie** et les étapes à suivre pour y accéder.

ACTIONS

- Préparer une relève représentative de la diversité dans les postes de direction et de gestion.
- Développer une offre de soutien pour du conseil en orientation de carrière pour l'ensemble du personnel.
- Créer des espaces d'échanges où les gestionnaires peuvent expliquer les responsabilités des postes offerts aux employées et employés.
- Communiquer des portraits d'emplois en pénurie à la Ville et les diffuser à l'ensemble des membres du personnel.



9.3 Cibles de représentation

Notre stratégie 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 générales et spécifiques ont été établies afin de nous permettre d'atteindre notre vision.

Les différentes unités administratives de l'Arrondissement devront collectivement atteindre ces cibles au 31 décembre 2024 et elles devront saisir les opportunités d'amélioration de la représentation des groupes mentionnés ci-dessous.

Cibles globales d'embauche et de promotion 2022-2024

| | Résultat 2021 | Cibles 2024 |
|---|---------------|-------------|
| Embauche totale des minorités visibles et ethniques | 29.3 % | 33 % |
| Embauche et promotion des minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires | 33 % | 35 % |

Cibles globales de représentation 2024

| | Représentation 29 avril 2022 | | Cibles 2024 | |
|---|---------------------------------|--------|-------------|--------|
| Minorités visibles dans l'effectif total | 116/734 | 15,8 % | 125 | 17 % |
| Minorités ethniques dans l'effectif total | 37/734 | 5 % | 54 | 7,4 % |
| Femmes dans l'effectif total | 290/734 | 39,5 % | 332 | 45,2 % |
| Autochtones dans l'effectif total | 4/734 | 0,5 % | 6 | 0,8 % |
| Personnes vivant avec une incapacité dans l'effectif total | 10/734 | 1,4 % | 22 | 3 % |

Cibles spécifiques de représentation 2024

| | Représentation 29 avril 2022 | | Cibles 2024 | |
|--|---------------------------------|--------|-------------|--------|
| | | | | |
| Minorités visibles dans les emplois de cadres de gestion et cadres conseil | 9/66 | 13,6 % | 11 | 16,7 % |
| Minorités ethniques dans les emplois de cadres de gestion et cadres conseil | 1/66 | 1,5 % | 5 | 7,6 % |
| Minorités visibles dans les emplois de professionnel(le)s généraux | 7/60 | 11,7 % | 13 | 21,7 % |
| Minorités ethniques dans les emplois de professionnel(le)s généraux | 1/60 | 1,7 % | 3 | 5 % |
| Minorités visibles dans les emplois de cols blancs | 46/247 | 18,6 % | 59 | 23,9 % |
| Minorités ethniques dans les emplois de cols blancs | 15/247 | 6,1 % | 22 | 9 % |
| Minorités visibles dans les emplois de cols bleus | 51/345 | 14,8 % | 69 | 20 % |
| Minorités ethniques dans les emplois de cols bleus | 20/345 | 5,8 % | 34 | 9,9 % |
| Femmes dans les emplois de cols bleus | 77/345 | 22,3 % | 86 | 24,9 % |
| Personnes vivant avec une incapacité dans les emplois de col blancs | 1/247 | 0,4 % | 5 | 2 % |

10. CONCLUSION

Le comité EDI souligne que les transformations organisationnelles opérées concomitamment par l'arrondissement de Ville-Marie et par la Ville de Montréal nécessitent des changements notamment en matière de vision, de gouvernance et de pratiques organisationnelles.

Afin de permettre une continuité du plan d'action entourant l'équité, la diversité et l'inclusion,

il importe d'ancrer la vision du comité EDI dans la gouvernance, au-delà des personnes qui sont porteuses de changements.

Chaque direction détermine les responsables, les échéanciers et le budget alloué à chaque action du plan et s'assure d'en faire le suivi.

Une fois adopté, le plan est communiqué à l'ensemble des parties prenantes : membres du personnel, gestionnaires et partenaires syndicaux, afin que chacune et chacun puisse contribuer à sa réalisation et que chaque employée et employé de Ville-Marie ressente de la reconnaissance, de la valorisation et de l'accompagnement dans ses différences tout au long de sa carrière à la Ville.

Un bilan annuel des cibles globales et spécifiques de représentativité est effectué à la direction de l'Arrondissement et au cabinet des personnes élues, ainsi qu'une reddition de compte des actions du plan au 31 décembre 2022, 2023 et 2024, par la division des ressources humaines.

11. REMERCIEMENTS

Remerciement à l'équipe de direction pour son ouverture et son engagement dans la création d'un comité EDI ainsi que sa participation dans l'élaboration du Plan EDI.

Remerciement aux membres du comité EDI pour leur implication dans l'émergence des principes directeurs du plan d'action, leur dynamisme et leur volonté de devenir des agentes et agents de changement au sein de l'Arrondissement.

Remerciement aux partenaires syndicaux pour leur ouverture et leur implication dans les échanges du comité.

Remerciement à Bochra Manai, commissaire du Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS), et à Nathalie Carrénard, conseillère équité, diversité et inclusion (EDI), pour leur soutien constant dans la démarche.

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 Profil socio-économique de Ville-Marie (édition 2018).
Source : Statistique Canada, recensement de la population 2016)

Photo de couverture
Crédits Charles-Olivier Bourque