

## RÉALISATIONS DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2017

Le 15 juin 2016, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un nouveau plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019. Après 2 ans, au 31 décembre 2017, sur les 87 mesures prévues au plan d'action, 73 sont en cours de réalisation ou ont été complétées.

ENGAGEMENTS AU PLAN D'ACTION 2016-2019	MESURES	RÉALISATIONS - SYNTHÈSE
Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés	Poursuivre le <a href="#">programme de Parrainage professionnel</a> et augmenter le nombre de stagiaires	<p>En collaboration avec Services Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, la Ville de Montréal propose des stages rémunérés de six mois qui permettent d'offrir une expérience de travail de qualité. Depuis 2006, la Ville a accueilli 480 stagiaires dans le cadre du programme de Parrainage professionnel dont 25 en 2016 et 50 en 2017.</p> <p>En 2016, la Fondation canadienne des relations raciales a remis un prix d'excellence à la Ville de Montréal pour son programme de Parrainage professionnel.</p>
	Poursuivre le <a href="#">Programme des conventionnels</a> pour l'emploi d'agent de police	Cette mesure vise à augmenter la représentation des membres des groupes visés chez les policiers. En 2016 et 2017, en plus de l'embauche régulière, le Service de police de la Ville de Montréal a pu recruter 13 nouveaux agents et 7 nouvelles agentes de police des groupes visés grâce au programme. De nombreuses activités de promotion du programme sont réalisées toute l'année.
	Prendre des mesures spécifiques pour favoriser l'embauche de femmes chez les pompiers	<p>En 2016, le Service de sécurité incendie (SIM) a créé une mission spéciale diversité qui a réalisé une campagne de promotion dans les écoles secondaires, une journée d'initiation à la carrière de pompier.ère et une rencontre des recrues. La mission diversité a aussi participé à divers événements axés sur l'emploi ou le développement communautaire.</p> <p>Le SIM participe aux travaux du Comité mixte : Diversité en sécurité incendie au Québec et supporte le projet « <a href="#">Les filles ont le feu sacré</a> ».</p> <p>Le SIM a produit, et déposé sur son site Internet, un document décrivant le Test d'évaluation de la condition physique pour exercer l'emploi.</p>
	Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande	<p>En 2016 et 2017, la Ville de Montréal a administré 42 séances de tests d'évaluation adaptés, pour les personnes handicapées, et a adapté des processus d'entrevue notamment pour une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme.</p> <p>Nos affichages de postes invitent les personnes handicapées à faire part au recruteur de leurs besoins.</p>
	Développer et diffuser l'information à l'intention des candidates sur nos emplois majoritairement masculins et nos processus de recrutement	<p>En collaboration avec l'arrondissement du Plateau Mont-Royal (juin 2017) et le Complexe sportif Claude-Robillard (janvier 2017), le Service des ressources humaines a organisé cinq séances d'information, pour les femmes, ayant pour thème <i>Osez les emplois manuels</i> au moment du recrutement pour les emplois d'entrée de cols bleus.</p> <p>Production d'une vidéo sur les tests physiques pour les emplois de cols bleus.</p>

## RÉALISATIONS DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2017

ENGAGEMENTS AU PLAN D'ACTION 2016-2019	MESURES	RÉALISATIONS - SYNTHÈSE
Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés (suite)	Pratiquer une dotation proactive auprès des membres des groupes visés et diversifier les sources de recrutement	<p>La Ville de Montréal a réalisé plusieurs activités de promotion de ses emplois auprès des groupes visés. À titre d'exemple, nous avons participé aux événements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec;</li> <li>-Bienvenue aux personnes immigrantes, organisé au Cégep André-Laurendeau;</li> <li>-Rendez-vous laurentien de l'emploi;</li> <li>-Journée de familiarisation et de rencontres : Occasions sur le marché du travail montréalais pour les réfugiés syriens;</li> <li>-Salon immigration, emploi, formation de LaSalle;</li> <li>-Foire nationale de l'emploi de Montréal;</li> <li>-L'Anti salon de l'emploi;</li> <li>-Salon des métiers de l'urgence du Collège Montmorency.</li> </ul> <p>Le Service des ressources humaines a aussi visité des organismes spécialisés dans l'emploi des groupes visés notamment :</p> <p>Action main-d'œuvre, AIM CROIT, ALPA, CARI Saint-Laurent, CSU de Montréal de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, CITIM, Club des petits déjeuners pour les chercheurs d'emploi immigrants à NDG, CREMCV, L'Étape, Fondation Ressources-jeunesse, Horizon-Travail, L'Hirondelle, Moelle épinière et motricité Québec, Service à la famille chinoise du Grand Montréal, Vie Autonome.</p> <p>Le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de sécurité incendie et les recruteurs de la Ville ont rencontré des centaines d'étudiants et étudiantes à l'occasion d'événements organisés dans les écoles secondaires et collèges.</p> <p>Le Service des ressources humaines a lancé une nouvelle page <a href="#">Facebook diversité en emploi</a> et offre un abonnement aux offres d'emploi de la Ville aux organismes qui le désirent.</p>
	Proposer des activités de portes ouvertes pour faire connaître les emplois en sous-représentation	Les arrondissements de Saint-Léonard, Plateau Mont-Royal, Anjou et Rivière-des-Prairies—Pointe-aux-Trembles, ainsi que le Service de sécurité incendie, ont profité d'activités publiques pour promouvoir leurs emplois par l'animation de kiosques de recrutement et la démonstration d'équipements.
	Poursuivre les programmes jeunesse de préparation à l'emploi, d'acquisition d'expérience de travail et de formation, en collaboration avec les organismes spécialisés	<p>Les arrondissements et services centraux de la Ville de Montréal ont participé aux programmes jeunesse suivants :</p> <p>Classes affaires, Emploi d'Été Canada, Jeunes Explorateurs d'un jour, Plan municipal d'emplois pour les jeunes des centres jeunesse, Valorisation jeunesse - Place à la relève.</p>

## RÉALISATIONS DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2017

ENGAGEMENTS AU PLAN D'ACTION 2016-2019	MESURES	RÉALISATIONS - SYNTHÈSE
Assurer une intégration optimale des nouveaux employés	Développer la compétence mobilisation d'équipes diversifiées chez les gestionnaires et les former sur la gestion de la diversité	<p>Le Centre de leadership de la Ville de Montréal poursuit la formation de ses cadres en gestion de la diversité en collaboration avec l'École nationale d'administration publique (ENAP).</p> <p>Le Service des ressources humaines a produit un nouveau Guide de l'employeur : «Embauche, intégration et maintien en emploi des personnes handicapées ».</p>
	Former et accompagner les gestionnaires et les cadres en ressources humaines pour la gestion des accommodements raisonnables	La Ville a produit, et déposé sur l'Intranet, un nouveau Guide de l'employeur sur la gestion des demandes d'accommodement raisonnable. Des groupes de formation ont été organisés pour les cadres.
	S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent toute l'information requise pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches	Dix-neuf arrondissements et services de la Ville ont implanté de nouvelles mesures pour favoriser l'accueil et l'intégration des employé.es. Ces unités ont déployé des procédures, formations, activités et documents pour l'accueil et l'intégration tout en faisant de la diversité une valeur fondamentale à la culture d'accueil de la Ville.
	Développer des outils de formation et de sensibilisation, sur la diversité en emploi adaptés aux différents contextes et milieux de travail	<p>L'arrondissement du Sud-Ouest a produit un nouveau guide sur la diversité à l'intention de ses employé.es.</p> <p>Le Service de sécurité incendie a déployé de nouveaux visuels avec des pompières et pompiers issus des groupes visés.</p> <p>Des séances de formation sur les réalités autochtones ont été développées et sont diffusées aux différents niveaux hiérarchiques au Service de police.</p> <p>Le Service de la diversité sociale et des sports a offert une formation au personnel des arrondissements et services sur le thème de la communication interculturelle en milieu de travail.</p> <p>Dans le cadre du programme de Parrainage professionnel, une formation est offerte aux parrains, marraines et stagiaires sur la communication et la collaboration professionnelle en contexte de diversité.</p>
	Analyser les demandes de modification de tâches, d'aides techniques et de modification aux conditions de travail afin de maintenir en emploi les employés handicapés	<p>La Ville de Montréal a adapté 30 postes de travail pour des personnes handicapées.</p> <p>Le Service des ressources humaines a conçu et déployé un nouveau formulaire de demande d'adaptation d'un poste de travail pour le personnel de la Ville.</p>

## RÉALISATIONS DIVERSITÉ EN EMPLOI 2016-2017

ENGAGEMENTS AU PLAN D'ACTION 2016-2019	MESURES	RÉALISATIONS - SYNTHÈSE
Développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de la carrière	Offrir des possibilités de mentorat aux femmes afin de soutenir leur progression dans les postes de gestion	Des outils pour favoriser le mentorat ont été déployés auprès des gestionnaires et employé.es. Les outils, disponibles sur l'Intranet, invitent le personnel de la Ville à s'investir dans une telle démarche.
	Favoriser le codéveloppement et l'entraide entre les employés	Le Service des ressources humaines a démarré un nouveau réseau des employé.es pour la diversité, supporté par un cadre de la haute direction qui agira à titre parrain exécutif, dans le but de favoriser les échanges et le développement professionnel.
	S'assurer que les formations soient accessibles et que le contenu soit exempt de préjugés et stéréotypes	La Ville a acquis une plateforme d'apprentissage en ligne et développé cinq modules de formation, dont un portant sur la gestion de la performance.
Communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi	Démarrer un comité de travail permettant des échanges entre les employeurs et les organismes spécialisés dans l'emploi des immigrants et réfugiés	Le Service des ressources humaines a démarré un groupe de travail avec le Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI). Le groupe de travail vise à améliorer l'accès des immigrant.es à des emplois municipaux, à la hauteur de leurs compétences, et à faciliter leur intégration durable en emploi.
	Informar la direction et les instances décisionnelles sur les objectifs du plan d'action, les mesures, l'évolution du plan et les résultats obtenus	Une tournée des comités de direction de la Ville de Montréal sur le thème de la diversité en emploi a été initiée par le Service des ressources humaines.
	Poursuivre la concertation avec les organismes voués au développement de l'employabilité des groupes visés	En tant que membre du Cercle pour l'éducation et l'emploi du <a href="#">RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal</a> , nous avons participé à l'organisation des deux salons d'emploi autochtone. Une grille d'analyse a été conçue en partenariat avec le Regroupement des organismes en déficience physique de l'île de Montréal. Cet outil servira à l'identification des obstacles et facilitateurs pour l'accessibilité des emplois aux personnes handicapées.
	Promouvoir la diversité en emploi à l'interne lors de journées thématiques, d'activités de sensibilisation et d'événements municipaux	Lors de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles 2016, la Ville a mis en lumière l'engagement de son personnel pour la diversité en publiant des photos d'équipes. L'arrondissement Le Sud-Ouest a organisé des rencontres d'échanges pour les employées à l'occasion de la Journée internationale des femmes. La Présidence du conseil, en collaboration avec le Conseil des Montréalaises, a monté une exposition intitulée Place aux femmes à l'hôtel de ville.