

**Commission du Conseil municipal sur les finances,
les services administratifs et le capital humain**

**Étude du Bilan 2005 et du plan d'action 2006 découlant du plan
d'action 2004-2009 adopté par la Ville, conformément à la
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi
*dans des organismes publics***

RECOMMANDATIONS

Considérant que le PAÉE a été conçu en tenant compte de la Charte de la Ville en matière de gestion des ressources humaines et du processus de gestion suggéré par la Loi ;

Considérant que le plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2004-2009 vise à :

- Rendre le personnel de la Ville de Montréal plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, dans le respect de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* et des orientations stratégiques de la Ville de Montréal.
- Assurer une représentation plus équitable des groupes qui sont victimes de discrimination en emploi, dans le respect des objectifs de compétence et d'impartialité.
- Revoir et adapter le système d'emploi de la Ville de Montréal soit la dotation, l'embauche, la formation, la promotion, etc., afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Considérant que cet objectif interpelle tant les arrondissements que les services corporatifs en regard de leurs compétences respectives pour sa réalisation;

Considérant que le Service du capital humain poursuit une démarche de formation et de soutien aux intervenants en ressources humaines;

Considérant le cadre budgétaire de la Ville de Montréal;

La Commission recommande :

Recommandation générale

R-1

Que la Ville de Montréal poursuive l'implantation de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, consolide et finance adéquatement dans le cadre de son plan d'action 2007 du programme d'accès à l'égalité en emploi, les interventions d'analyse du système d'emploi amorcées en 2006 et qu'elle appuie des projets visant à atteindre les objectifs du plan d'action 2004-2009 en tenant compte des besoins exprimés par les organismes du milieu.

R-2

Que le Service du capital humain poursuive la formation des intervenants en ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs afin de soutenir notamment l'intégration en emploi des personnes handicapées dans le cadre de l'accès à l'égalité en emploi.

Imputabilité des gestionnaires en matière d'accès à l'égalité en emploi

R-3

Que des mesures et des actions soient prises afin que le Service du capital humain s'assure que les cadres de direction, tant des arrondissements que des services corporatifs, soient imputables de l'atteinte des objectifs du PAÉE.

Amélioration des méthodes et des outils de recrutement du personnel

R-4

Que la Ville de Montréal développe et mette en place un formulaire de demande d'emploi en ligne sur son site internet afin de permettre aux candidats de le remplir à l'écran et de déposer directement leurs candidatures selon les modalités demandées.

Intégration des personnes handicapées au sein du personnel

R- 5

Que la Ville de Montréal s'assure de la disponibilité d'aménagements physiques et techniques adaptés à la condition des personnes handicapées lorsque le besoin en a été exprimé par le candidat au moment de la convocation à l'étape de sélection.

Intégration des membres des communautés autochtones en emploi

R-6

Qu'un partenariat s'établisse entre les responsables de l'accès à l'égalité en emploi et les communautés autochtones présentes dans la région métropolitaine de Montréal afin d'augmenter leur visibilité et leur participation au sein de la Ville de Montréal.

R- 7

Que des rencontres d'information s'organisent à court terme et dans un esprit de collaboration avec des organismes représentant les différentes communautés autochtones afin d'identifier les raisons de leur absence en embauche, de connaître les façons de faire de la Ville en matière d'emploi et de s'associer à la recherche de solutions.

Par ailleurs, la commission appuie sans réserve la recommandation R-28 de la Commission du conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie portant sur l'accessibilité universelle adoptée le 30 octobre dernier, qui se lit comme suit :

Que la Ville de Montréal associe, dans le cadre de la préparation de son plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi, le milieu associatif des personnes handicapées à la démarche de préparation et de mise en oeuvre de son plan d'action dans le but, notamment, de développer des mesures facilitant l'intégration en milieu de travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles.