



C'est fou
comme je t'aime!



**Plan d'action pour
la diversité en emploi
2017-2019**

MOT DU DIRECTEUR

Je suis heureux de présenter le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2017-2019* de l'Arrondissement du Sud-Ouest.

Ce plan offre une vue d'ensemble des mécanismes mis en place par l'Arrondissement pour assurer une place plus grande aux employés provenant des minorités ethniques et des minorités visibles. Malgré la progression réalisée dans ce domaine depuis quelques années, nous devons demeurer vigilants et intégrer davantage de femmes, d'autochtones et de personnes ayant des limitations ou déficiences au sein de notre personnel.

Dans le domaine du recrutement saisonnier, l'Arrondissement possède des leviers qui lui permettent un plus grand pouvoir décisionnel. Nous nous engageons donc à explorer davantage cette avenue qui constitue une belle porte d'entrée pour les nouveaux employés.

Ce plan propose également des actions qui favorisent différents programmes jeunesse. Cette perspective nous apparaît intéressante puisqu'elle favorise l'accès à un bassin de jeunes motivés et dynamiques provenant de différentes minorités et qui constitueront les employés de demain.

Certaines catégories d'emplois de niveau-cadre, par exemple les contremaîtres, représentent également une opportunité pour les femmes qui désirent occuper un emploi non traditionnel.

Afin de mieux intégrer les nouveaux employés provenant des groupes ciblés par ce plan, nous privilégions une approche qui favorise la diversité, l'intégration et la communication interculturelle. Nous sommes persuadés que la sensibilisation par le mentorat ou le parrainage interne constitue une voie intéressante à explorer. D'ailleurs, nous sommes à développer un programme d'ambassadeurs externes qui aura pour mission d'attirer et d'intéresser les personnes que nous désirons rejoindre par ce plan d'action.

Je vous souhaite une bonne lecture!

Le directeur d'arrondissement


Babak Herischi

INTRODUCTION

Le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2017-2019* de l'Arrondissement du Sud-Ouest a été élaboré afin d'assurer une représentation équitable du personnel, sans discrimination à l'emploi, à l'image de la diversité de la population.

Parmi les groupes visés, nous retrouvons les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes ayant un handicap. En conformité avec la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*¹, les mesures élaborées dans le présent plan sont basées sur une analyse réalisée par le Service des Ressources humaines relativement aux différentes catégories d'emploi. Ces mesures tiennent compte des données de sous-représentations signifiées à la Ville de Montréal par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Le conseil d'arrondissement a adopté à l'unanimité, le 6 septembre 2016, une motion en faveur du suivi de l'application du *Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)* du Service des ressources humaines de la Ville de Montréal. D'ailleurs, le *Plan d'action local de développement durable* et le *Plan d'action intégré de développement social 2016-2020* de l'Arrondissement tiennent compte des mesures inscrites dans le PAÉE.

Afin de refléter la diversité montréalaise en termes de genre, d'âge, d'origine, d'expérience, de culture et d'orientation sexuelle, notre nouveau plan d'action s'intitule désormais *Plan d'action pour la diversité en emploi*. Il inclut l'ensemble des mesures du programme d'accès à l'égalité en emploi, en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

¹ La loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics institue un cadre légal visant à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ EN EMPLOI

Le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2017-2019* de l'Arrondissement du Sud-Ouest s'inscrit dans la vision élaborée par la Ville de Montréal dans son plan d'action en matière de diversité en emploi :

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

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

Elle comprend également quatre engagements :

- 1 *Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés, et cela dans le respect des conventions collectives en vigueur ;*
- 2 *Assurer une intégration optimale des nouveaux employés ;*
- 3 *Développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de la carrière ;*
- 4 *Communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi.*

LA REPRÉSENTATION ET L'EMBAUCHE DES GROUPES VISÉS

PORTRAIT DES EFFECTIFS DE L'ARRONDISSEMENT DU SUD-OUEST

Au 31 décembre 2015, l'Arrondissement du Sud-Ouest comptait 559 employés concernés par les objectifs d'embauche établis par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. De ce total, 44,2 % étaient des femmes, 0,2 % des autochtones, 13,1 % des membres des minorités visibles, 7 % des membres des minorités ethniques et 2,3 % des personnes ayant un handicap².

La représentation des minorités visibles et des minorités ethniques connaît une progression respective de 1,2 % et 1 % entre mars 2012 et décembre 2015. Par ailleurs, les autres catégories présentent une légère baisse du taux de représentation : autochtones 0,2 %; personnes ayant un handicap 2,6 %; femmes 1,9 %. Cette baisse s'explique en partie par les mouvements des effectifs de l'Arrondissement. En effet, le mouvement des employés dans l'une ou l'autre des catégories visées peut affecter les statistiques sans que ce soit nécessairement lié aux mesures du plan d'action PAÉE.

Les données présentées dans le tableau ont été extraites à la fin mars 2012 et à la fin décembre 2015. Cette différence dans la période du relevé des données pourrait avoir une incidence sur la composition des effectifs saisonniers de l'Arrondissement, notamment au niveau des employés cols bleus et cols blancs auxiliaires. Cette différence peut expliquer en partie la variation du taux de représentation.

Par ailleurs, il faut noter que ces statistiques reposent sur le principe d'auto-identification. Il est possible d'expliquer en partie la baisse du taux de représentation par le fait que certains nouveaux employés provenant d'un groupe minoritaire, ne se sont pas identifiés comme tels. Ce phénomène est d'ailleurs plus significatif chez les personnes ayant un handicap.

	2012		2015	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autochtones	2	0,4	1	0,2
Minorités visibles	59	11,9	73	13,1
Minorités ethniques	30	6,0	39	7,0
Personnes ayant un handicap*	20	4,9	11	2,3
Femmes*	229	46,1	247	44,2

* Les groupes de femmes et les personnes ayant un handicap peuvent être inclus dans les statistiques des autres groupes visés.

² Le pourcentage des personnes ayant un handicap est basé sur un total de 474 employés, compte tenu que certains emplois sont exclus dans les objectifs d'embauche de cette catégorie.

Le tableau suivant présente l'évolution de la représentation des membres des groupes visés dans nos principales catégories d'emploi.

Répartition des groupes visés selon les catégories d'emploi au 31 mars 2012 et au 31 décembre 2015 (en %)

	CADRES		BLANCS		BLEUS		PROF.	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Minorités visibles	14,6	8,5	12,7	17,3	10,2	10,1	12,5	10,0
Minorités ethniques	2,1	1,7	7,1	7,8	5,8	6,9	6,2	10,0
Autochtones	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0
Personnes ayant un handicap *	0,0	0,0	1,4	1,2	12,3	5,3	6,2	2,5
Femmes*	47,9	45,8	66,5	61,3	24,4	22,6	46,9	55,0

* Les groupes de femmes et les personnes ayant un handicap peuvent être inclus dans les statistiques des autres groupes visés.

L'augmentation du nombre d'employés provenant de minorités visibles se constate principalement dans les emplois de cols blancs. Quant aux minorités ethniques, on enregistre une augmentation dans toutes les catégories, à l'exception des emplois cadres. Nous constatons par ailleurs une diminution de la représentation des femmes pour l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception des emplois professionnels. Une baisse a été enregistrée chez les personnes ayant un handicap pour les emplois professionnels et cols bleus, alors qu'elle demeure stable pour les emplois cadres et cols blancs.

STATISTIQUES D'EMBAUCHE POUR LES ANNÉES 2013 À 2015

De 2013 à 2015, l'Arrondissement du Sud-Ouest a embauché 127 employés provenant de l'extérieur de la Ville³. De ce total, 60,6 % (77 employés) appartiennent à l'un ou l'autre des groupes visés. Les femmes constituent le groupe le mieux représenté devant les minorités visibles. Dans les prochaines années, l'Arrondissement devra apporter une attention particulière aux personnes ayant un handicap.

À la lecture du tableau concernant les embauches pour la période couverte par les plans d'action 2008-2012 et 2013-2015, nous constatons une tendance à la baisse pour certains groupes, alors que celui des minorités visibles a connu une légère augmentation, de 17,4 % à 18,9 %.

³ Ces statistiques portent uniquement sur les embauches à l'extérieur de la Ville et ne tiennent pas compte des mouvements de personnel à l'interne, tels que les mutations et les promotions.

	2008-2012		2013-2015	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Minorités visibles	45	17,4	24	18,9
Minorités ethniques	34	13,2	7	5,5
Autochtones	0	0,0	2	1,6
Personnes ayant un handicap*	3	1,2	0	0,0
Femmes*	121	46,9	58	45,7
Nombre total d'embauches	258		127	

* Les groupes de femmes et de personnes ayant un handicap peuvent être inclus dans les statistiques des autres groupes visés.

Embauche des groupes visés selon les catégories d'emploi pour 2013-2015

Le tableau ci-dessous révèle que la catégorie où l'on retrouve le plus d'embauches est celle des cols blancs. En effet, 38 des 77 membres des groupes visés (49,4 %) occupent des postes de cols blancs. Par ailleurs, il est à noter qu'aucune embauche n'a été effectuée chez les personnes ayant un handicap. Notons toutefois qu'il y a un plus fort taux d'embauche chez les femmes pour des emplois de cols blancs ou professionnelles que pour les cols bleus (1 sur 14 embauches).

	CADRES		BLANCS		BLEUS		PROF.	
	N ^{bre}	%						
Minorités visibles	0	0,0	19	22,4	3	21,4	2	18,2
Minorités ethniques	2	11,8	4	4,7	1	7,1	0	0,0
Autochtones	1	5,9	1	1,2	0	0,0	0	0,0
Personnes ayant un handicap*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Femmes*	4	23,5	48	56,5	1	7,1	5	45,5
Nombre total d'embauches	17		85		14		11	

* Les groupes de femmes et de personnes ayant un handicap peuvent être inclus dans les statistiques des autres groupes visés.

MESURES DU PLAN D'ACTION

Le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2017-2019* présente une mise à jour des mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, de consultation et d'information sous la juridiction de l'Arrondissement du Sud-Ouest. Ces mesures sont en adéquation avec les recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la stratégie de la Ville de Montréal.

Les mesures relatives à l'analyse des emplois et à la rémunération relèvent de la responsabilité du Service des ressources humaines de la Ville de Montréal. Il assume également la majorité des mesures visant à corriger les pratiques en matière de dotation.

MESURES D'AMÉLIORATION

Les mesures du plan d'action visent à augmenter la représentativité des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels temporaires. La mesure la plus populaire des programmes d'accès à l'égalité en emploi demeure l'application d'un taux de nomination préférentielle. Pour la Ville de Montréal :

Lors des embauches, des nominations et des promotions, la Ville de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, la Ville de Montréal entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation, et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

Dans son Plan d'action, l'Arrondissement du Sud-Ouest s'engage à informer les personnes concernées par le processus de sélection, notamment les gestionnaires, de l'application du taux de nomination préférentielle et de son application aux emplois d'été, aux stages, au programme de parrainage professionnel et aux emplois étudiants. Le responsable du dossier est M. Mohamed Zimri, agent-conseil en ressources humaines. Mme Sabine Hortense Ntsama, agente de ressources humaines et Mme Julie-Carine Lapierre, conseillère en ressources humaines agiront à titre de responsables substitues.

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Ces mesures servent à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et à assurer le respect du droit à l'égalité des chances en emploi pour l'ensemble du personnel.

MESURES DE SOUTIEN

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

MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

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

MESURES DE CONTRÔLE

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

MESURES SPÉCIFIQUES À L'ARRONDISSEMENT DU SUD-OUEST

En plus des mesures communes prévues aux pages suivantes, l'Arrondissement du Sud-Ouest avait déjà établi dans son Plan d'action 2013-2015, un ensemble de mesures d'égalité des chances. Afin de favoriser la diversité en emploi, ce nouveau plan d'action s'inscrit dans la continuité du précédent :

- Distribution d'un rapport annuel sur l'évolution des mesures du plan d'action PAÉE aux gestionnaires;
- Poursuite des efforts pour la formation des cadres sur la diversité au travail et les accommodements raisonnables.

Par ailleurs, de nouvelles mesures de sensibilisation et d'information seront apportées dans le cadre du présent plan d'action :

1. Remise du *Guide de la diversité en emploi* lors de l'accueil des cadres et des employés syndiqués;
2. Organisation d'activités de sensibilisation à la diversité au travail auprès des gestionnaires et des employés:
 - Diners communautaires;
 - Séances d'information animées par des spécialistes invités (conseillers spécialisés du SRH, association de personnes ayant un handicap, représentants d'organismes ou associations œuvrant dans l'intégration des groupes minoritaires, etc.).
3. Sous réserve de l'implication d'ambassadeurs volontaires, organisation d'activités de représentation dans des écoles de métiers et/ou des milieux communautaires ciblés de l'arrondissement.

SOUS-REPRÉSENTATION

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

« La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes. Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).⁴ »

L'Arrondissement du Sud-Ouest, en collaboration avec le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal, s'engage à appliquer un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés lorsqu'ils sont sous-représentés dans une catégorie d'emploi. Cette mesure sera maintenue tant qu'il y aura de la sous-représentation. Elle s'applique également aux étudiants et stagiaires.

Par exemple, au 1^{er} mars 2016, les groupes les plus sous-représentés s'établissent ainsi :

<u>Principales sous-représentations par catégorie professionnelle</u>
Cadres et contremaîtres femmes, membres de minorités visibles et membres de minorités ethniques
Professionnels membres de minorités ethniques
Cols blancs membres de minorités ethniques
Cols bleus femmes

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

De plus, l'arrondissement du Sud-Ouest réaffirme sa volonté de **favoriser la progression des cinq groupes visés vers les postes de direction**.

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, L'accès à l'égalité en emploi : Rapport triennal 2010-2013 – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2014, p. 8.

PLAN D'ACTION POUR LA DIVERSITÉ EN EMPLOI 2017-2019

Mesures sous la responsabilité de l'Arrondissement du Sud-Ouest

Mesures communes à toutes les unités de la Ville
Effectuer un suivi lors des départs volontaires afin d'en connaître les motifs et de réaliser des comparaisons entre les groupes.
S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent l'information requise pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.
Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes ayant un handicap.
Étudier les demandes d'aide technique pour une personne ayant un handicap à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en matière d'accommodements raisonnables pour les personnes ayant un handicap.
Lorsque possible, poursuivre la conciliation travail-famille ou travail-études en permettant l'horaire adapté ou flexible de travail.
Lorsque possible, permettre le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité ou de maladie.
Lorsque possible, accorder des congés pour des raisons personnelles, familiales ou pour un retour aux études.
Encourager et permettre les congés solidaires.
Mesures spécifiques à l'Arrondissement ou service
Poursuivre la remise et la présentation du <i>Guide de la diversité</i> lors de l'accueil des nouveaux employés
Proposer des activités de sensibilisation pour faire connaître les métiers non traditionnels pour les femmes et les emplois de professionnels pour les minorités ethniques : <ol style="list-style-type: none">1. Faire un appel d'intérêt pour devenir ambassadeur (femmes et minorités ethniques) dans le cadre de représentation dans les écoles et les milieux communautaires de l'Arrondissement du Sud-Ouest;2. Sous réserve de 1 (et de l'identification d'ambassadeurs), identifier des milieux cibles;3. Sous réserve de 2, tenir des activités de représentation dans les écoles et/ou les milieux communautaires ciblés.

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

Mesures sous la responsabilité de l'Arrondissement du Sud-Ouest pour la dotation des emplois d'été, des emplois étudiants et des stagiaires

Mesures communes à toutes les unités de la Ville
Appliquer le taux de nominations préférentielles aux emplois d'été, aux stages, au programme de Parrainage professionnel et aux emplois étudiants.
S'assurer d'effectuer l'admissibilité des candidats sur la base des critères énoncés dans l'affichage.
Informar les candidats, lors de la convocation aux tests, que des mesures d'adaptation sont souvent possibles et préciser la nature des tests administrés.
Adapter les outils de sélection aux personnes ayant un handicap qui en font la demande.
S'assurer que les renseignements recueillis lors des entrevues soient conformes à l'article 18.1 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> .
Mesures spécifiques à l'arrondissement ou service
s/o

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

Mesures sous la responsabilité conjointe du Service des ressources humaines de la Ville et de l'Arrondissement du Sud-Ouest

Mesures communes à toutes les unités
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour promouvoir la fonction publique montréalaise, les stages et les emplois étudiants sur les médias sociaux et dans les lieux fréquentés par les jeunes.
Poursuivre le programme Parrainage professionnel et contribuer à l'augmentation du nombre de stagiaires pour la Ville de Montréal.
Poursuivre les programmes jeunesse de préparation à l'emploi, d'acquisition d'expérience de travail et de formation, en collaboration avec les organismes spécialisés.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour l'application des mécanismes formels de sélection et de décision de dotation lors de la promotion et des autres mouvements de personnel.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour recenser et stimuler la participation des membres des groupes visés aux programmes de dotation, d'accueil, de formation et d'intégration des nouveaux contremaîtres.
Développer la compétence mobilisation d'équipes diversifiées chez les gestionnaires et les former sur la gestion de la diversité culturelle : <ul style="list-style-type: none"> • Documenter la proportion des gestionnaires ayant déjà suivi la formation de l'ENAP; • Augmenter cette proportion.
Former et accompagner les gestionnaires et les cadres en ressources humaines pour la gestion des accommodements raisonnables.
Lorsque requis, et sous réserve des ressources disponibles, s'assurer que les sessions de formation administrées par l'Arrondissement soient accessibles et que le contenu des textes et les exercices soient exempts de préjugés ou de stéréotypes.
Lorsque requis, et sous réserve des ressources disponibles, collaborer avec le SRH pour mettre en œuvre les mesures du plan d'action en accessibilité universelle sous la responsabilité de la Ville employeur.
Informers les employés sur l'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal afin d'assurer une intégration favorable des groupes visés.
Informers la direction et les instances décisionnelles sur les objectifs du plan d'action, les diverses mesures adoptées, l'évolution du plan et les résultats obtenus : <ul style="list-style-type: none"> • Informers les gestionnaires sur le Plan d'action 2017-2019 de l'Arrondissement du Sud-Ouest dans le cadre du comité de direction et des comités de gestion. • Informers annuellement les gestionnaires sur les résultats et les éléments à améliorer dans le cadre d'une présentation au comité de direction et aux comités de gestion.
Promouvoir la diversité en emploi à l'interne notamment lors de journées thématiques, des activités de sensibilisation et des événements municipaux.
Vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au plan d'action.
Mesures spécifiques à l'Arrondissement ou service
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des diners communautaires; • Organiser des séances d'information animées par des spécialistes invités (exemples : conseillers spécialisés du SRH, association de personnes handicapées, représentants d'organismes ou associations œuvrant dans l'intégration des groupes minoritaires);

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

Mesures sous la responsabilité du Service des ressources humaines de la Ville avec le soutien l'Arrondissement du Sud-Ouest

Mesures communes à toutes les unités
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour informer les personnes concernées par le processus de sélection, notamment les gestionnaires, de l'application du taux de nomination préférentielle.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour pratiquer une dotation proactive auprès des membres des groupes visés et diversifier les sources de recrutement.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour s'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche, font connaître les raisons de leur choix par écrit.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour mettre en place un programme de sensibilisation à l'interne pour favoriser l'intégration des femmes dans les emplois non-traditionnels.
Offrir la possibilité à des employés d'agir comme mentors auprès d'immigrants : <ol style="list-style-type: none">1. Faire un appel d'intérêt pour devenir mentor/ambassadeur auprès des nouveaux employés de sa communauté;2. Sous réserve de 1 (et de l'identification d'ambassadeurs), insérer une liste des mentors dans la pochette d'accueil et informer verbalement à l'accueil;3. Sous réserve du consentement des mentors, aviser les mentors de l'arrivée d'un nouvel employé de sa communauté.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour mettre à jour, faire connaître et encourager l'utilisation du Guide de la Ville de Montréal pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant un handicap.
Lorsque requis, collaborer avec le SRH pour remettre un prix aux employés et aux unités pour récompenser les efforts en matière de diversité en emploi.

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

Recherche et rédaction

Mohamed Zimri, Agent –conseil en ressources humaines

Révision

André Lavoie, Chef de division ressources humaines

Approbation

Babak Herischi, Directeur d'arrondissement

Date

1^{er} août 2017