



# Diversité, équité et inclusion (DEI)

## Direction des Services administratifs

Conseil d'arrondissement  
5 décembre 2023



# Sommaire

L'inclusion

Différentes approches et leurs particularités

Statistiques Verdun (personnel - population)

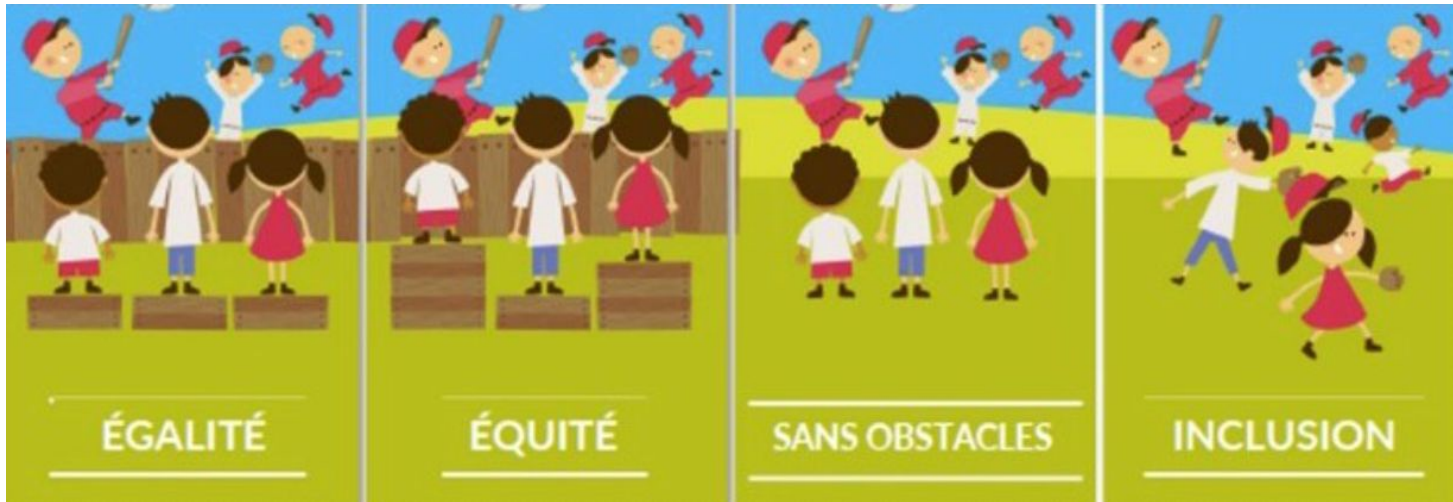
Représentativité Verdun

Cibles d'embauche

Stratégie DEI et activités 2023

Projet Mentorat

# L'inclusion



# Approches en inclusion et leurs particularités

## Accessibilité universelle (AU) :

Elle donne de l'importance aux aspects fonctionnels des lieux avec, en trame de fond, les besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles comme révélateurs des difficultés vécues par tous (Guide-AU universelle-Bâtiments municipaux Ville de Montréal).

## Analyse différenciée par les sexes (ADS+) :

Il s'agit d'un outil d'analyse, applicable à tous les domaines d'affaires, qui aide dans la prise de décision. C'est ce qui permet d'être plus accessible, sécuritaire et inclusive.

- leur sexe, leur âge, leur classe sociale
- leur situation de handicap
- leur origine ethnoculturelle, leur couleur de peau
- leur orientation sexuelle, leur identité de genre

## Équité, diversité et inclusion (EDI) :

Les personnes autochtones, celle issues de l'immigration, des minorités visibles, celles ayant une limitation fonctionnelle (physique ou intellectuelle), et la diversité de genres et d'identités sexuelles.

## Accès inclusif :

L'accès inclusif s'inscrit dans les préoccupations des municipalités à répondre aux enjeux vécus par des personnes de tout âge vivant en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers.

\*Indice d'équité

# Population Verdun et effectifs

| <b>Groupes visés</b>             | <b><u>Popul: n. 69 229</u></b> | <b>Effectif<br/>Montréal<br/>(n. 28 210)</b> | <b>Effectif<br/>Verdun<br/>(n. 488)</b> |
|----------------------------------|--------------------------------|--|---|
| <b>Femmes</b>                    | <b>51,90%</b>                  | <b>39,24%</b>                                | <b>41,39%</b>                           |
| <b>Minorités visibles</b>        | <b>21,00%</b>                  | <b>18,12%</b>                                | <b>13,11%</b>                           |
| <b>Minorités ethniques</b>       | <b>21,00%</b>                  | <b>7,30%</b>                                 | <b>6,76%</b>                            |
| <b>Autochtones</b>               | <b>1,10%</b>                   | <b>0,52%</b>                                 | <b>0,61%</b>                            |
| <b>Personnes<br/>handicapées</b> | <b>3,54%</b>                   | <b>0,86%</b>                                 | <b>0,73%</b>                            |

# Statistiques - Effectifs Verdun (2023-07-13)

| Verdun         |                               |                                   |                               |                       |
|----------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| Total employés | Total* employés groupes visés | % de représentation groupes visés | Total employés inconnus/refus | Taux d'identification |
| <b>488</b>     | <b>258</b>                    | <b>52,87 %</b>                    | <b>9</b>                      | <b>98,16 %</b>        |

\* Inclus les femmes et les hommes

| Groupes visés | Représentation |         | Sous-représentation |         |
|---------------|----------------|---------|---------------------|---------|
|               | nombre         | %       | nombre              | %       |
| M. ethniques  | 33             | 6,76 %  | 6                   | -1,23 % |
| M. visibles   | 64             | 13,11 % | 2                   | -0,41 % |
| Femmes        | 202            | 41,39 % | 37                  | -7,58 % |
| Autochtones   | 3              | 0,61 %  | 0                   | 0.00 %  |
| Hommes        | 286            | 58,61 % | N/A                 | N/A     |

# Statistiques - Effectifs VdM (2023-07-13)

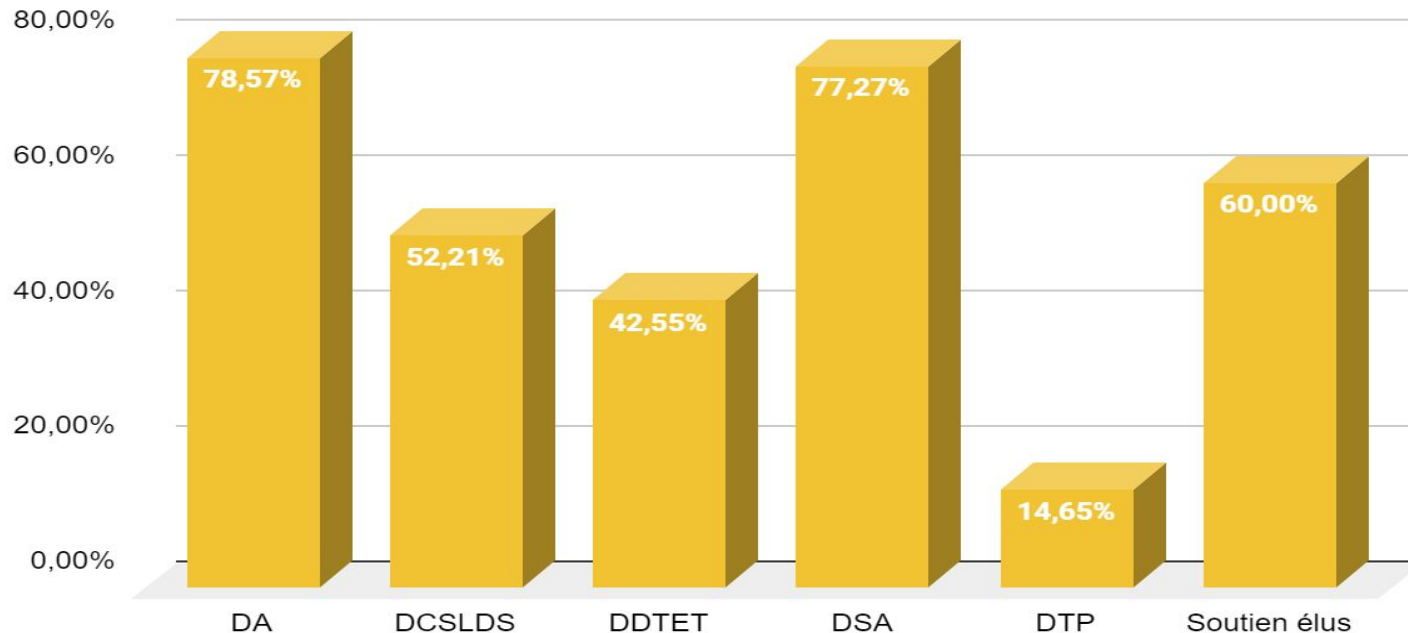
| Ville de Montréal |                               |                                   |                               |                       |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| Total employés    | Total* employés groupes visés | % de représentation groupes visés | Total employés inconnus/refus | Taux d'identification |
| 28210             | 15527                         | 55,04 %                           | 568                           | 97,99 %               |

\* Inclus les femmes et les hommes

| Groupes visés | Total employés par groupe |         | Représentation % |         |
|---------------|---------------------------|---------|------------------|---------|
|               | Total                     | %       | Total            | %       |
| M. ethniques  | 33                        | 6,76 %  | 6                | -1,23 % |
| M. visibles   | 64                        | 13,11 % | 2                | -0,41 % |
| Femmes        | 202                       | 41,39 % | 37               | -7,58 % |
| Autochtones   | 3                         | 0,61 %  | 0                | 0.00 %  |
| Hommes        | 286                       | 58,61 % | N/A              | N/A     |

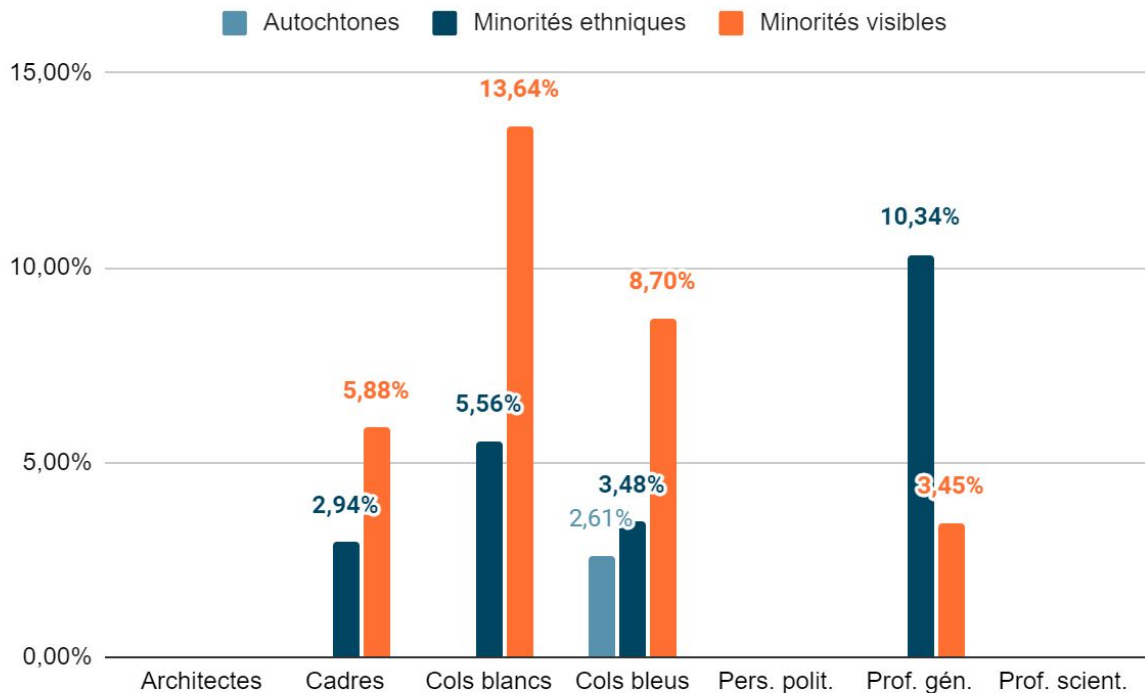
# Représentativité des femmes par direction (Population Verdun : 51,90 %)

Pourcentage de femmes par direction





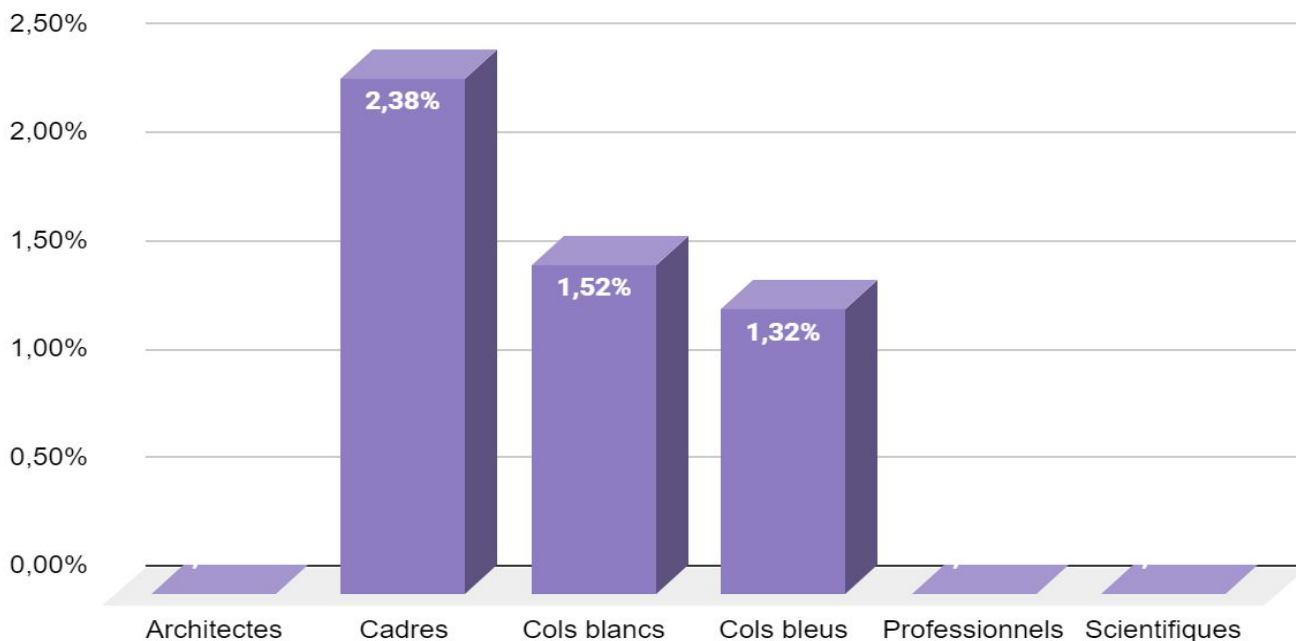
# Représentativité des groupes visés (par accréditation)



# Représentativité des personnes ayant un handicap par accréditation (vs cible)

Cible : 3%  
pour tous

Pourcentage de personnes ayant un handicap par accréditation



# Cibles d'embauche (Verdun)

| CATÉGORIES            | EMBAUCHES | CIBLES |
|-----------------------|-----------|--------|
| Employés              | 19%       | 33%    |
|                       | 33%       | (-)    |
| Cadres administratifs | 13%       | 25%    |
|                       | 20%       | (5%)   |

## Pourcentage cumulé des personnes issues des minorités visibles et ethniques embauchées par la Ville de Montréal

■ du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022

■ du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023

/// Les résultats ne sont affichés qu'à partir de 3 embauches

/// Les résultats ne sont affichés qu'à partir de 3 embauches

# Rappel des cibles et priorités par catégorie d'emplois

- La catégorie des cols bleus constitue une cible prioritaire la représentativité chez les femmes.
- Les catégories des cadres, des cols bleus et des professionnels constituent des cibles prioritaires pour la représentativité des minorités visibles.
- La catégorie des cadres et des cols bleus constituent des cibles prioritaires pour la représentativité des minorités ethniques.
- La représentativité des personnes handicapées doit être augmentée globalement, toutes catégories d'emplois confondues.

# Cycle de vie d'un(e) employé(e)

Questionnaire lorsqu'un employé quitte l'arrondissement  
1. Statistiques



**ATTRACTION**

Séances d'information pour emplois de métiers auprès d'étudiants et sollicitation dans les institutions scolaires pour valoriser les stages dans les emplois vulnérables

**RECRUTEMENT**

Activités de visibilité auprès d'organismes impliquant les groupes issus de minorités visibles et ethniques et visite intégration des nouveaux arrivants

Activités de recrutement via des Salons d'emploi

**INTÉGRATION**

Projet Mentors

**STRATÉGIE**

**APPRENTISSAGE & DÉVELOPPEMENT**

Formations

1. Introduction DEI
2. Recruter sans discriminer
3. Former AU selon les contributions

**RECONNAISSANCE, BÉNÉFICES & RÉCOMPENSE**

Capsules d'informations et de témoignage du personnel issu de la diversité

Conférences

1. Témoignage d'une personne ayant un handicap
2. Formation et témoignage LGBTQ2+

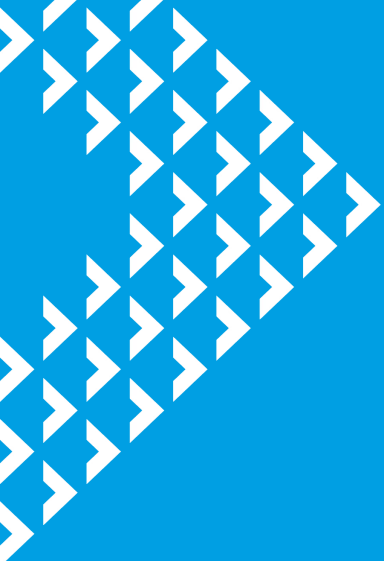
Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

**PROGRESSION**



# Projet mentorat (Verdun)





## Direction des services administratifs