



## **Séance extraordinaire du conseil d'arrondissement du mercredi 29 novembre 2023 à 9 h**

### **ORDRE DU JOUR**

#### **10 – Sujets d'ouverture**

- 10.01** Ouverture de la séance extraordinaire.
- 10.02** Adoption de l'ordre du jour de la séance extraordinaire.
- 10.03** Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 6 novembre 2023.

#### **PÉRIODE DE QUESTIONS**

#### **12 – Orientation**

- 12.01** Adoption du Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard. (1235057008)

#### **70 – Autres sujets**

- 70.01** Levée de la séance extraordinaire.



**Dossier # : 1235057008**

<b>Unité administrative responsable :</b>	Arrondissement Saint-Léonard , Direction des services administratifs , Direction
<b>Niveau décisionnel proposé :</b>	Conseil d'arrondissement
<b>Charte montréalaise des droits et responsabilités :</b>	Art. 16 i) combattre la discrimination, le profilage racial, le profilage social, la xénophobie, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'âgisme, la pauvreté et l'exclusion, lesquels sont de nature à miner les fondements d'une société libre et démocratique
<b>Projet :</b>	-
<b>Objet :</b>	Adoption du Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard.

**IL EST RECOMMANDÉ :**  
D'adopter le Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard.

**Signé par** Steve BEAUDOIN **Le** 2023-11-24 11:41

**Signataire :** Steve BEAUDOIN

---

Directeur d'arrondissement  
Saint-Léonard , Bureau du directeur d'arrondissement

**IDENTIFICATION**

Dossier # :1235057008

<b>Unité administrative responsable :</b>	Arrondissement Saint-Léonard , Direction des services administratifs , Direction
<b>Niveau décisionnel proposé :</b>	Conseil d'arrondissement
<b>Charte montréalaise des droits et responsabilités :</b>	Art. 16 i) combattre la discrimination, le profilage racial, le profilage social, la xénophobie, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'âgisme, la pauvreté et l'exclusion, lesquels sont de nature à miner les fondements d'une société libre et démocratique
<b>Projet :</b>	-
<b>Objet :</b>	Adoption du Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard.

**CONTENU**

**CONTEXTE**

L'arrondissement de Saint-Léonard s'engage fermement à être un lieu inclusif, reconnaissant et appréciant la diversité de son personnel. Fermement déterminé à défendre les droits fondamentaux de ses employés, à lutter contre le racisme et toutes formes de discrimination, tout en assurant l'égalité des droits pour ses employés et les citoyens.

Le Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2024-2026 de l'arrondissement démontre cet engagement en traduisant en actions concrètes la volonté de renforcer la solidarité, l'équité et l'inclusion, conformément à la deuxième orientation du Plan stratégique Montréal 2030.

La Ville de Montréal est soumise à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, qui vise les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les Autochtones.

Le Plan EDI 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard vise à faciliter l'égalité en emploi en favorisant la transparence dans les processus de recrutement, une représentativité équitable à tous les niveaux d'emploi, et à développer une culture inclusive pour créer un environnement de travail où chaque personne peut s'épanouir dans sa diversité.

Élaboré de manière collaborative, ce plan s'appuie sur les besoins et les enjeux exprimés par le personnel de l'arrondissement, avec la participation d'un comité EDI composé de membres du personnel cols bleus, cols blancs, professionnels, représentants syndicaux et de l'association des cadres municipaux de Montréal.

Convaincu de l'impact positif de la diversité sur la performance de l'arrondissement et la qualité des services aux citoyens, l'arrondissement Saint-Léonard souhaite accélérer le

changement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette priorité stratégique renforcera davantage l'inclusion et la diversité, contribuant à faire de l'arrondissement de Saint-Léonard une organisation ouverte, inclusive, engagée, et un employeur de choix.

## **DÉCISION(S) ANTÉRIEURE(S)**

### **DESCRIPTION**

Il est recommandé d'adopter le Plan pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard, élaboré par les membres du personnel, destiné à développer une culture inclusive afin de créer un milieu de travail où chaque personne peut se développer et s'épanouir dans sa diversité. Fondé sur le droit à l'égalité de tous les employés et la condamnation de toute forme de racisme et de discrimination, ce plan guidera les actions de l'arrondissement de Saint-Léonard au cours des trois prochaines années. Il est conçu pour être adaptable, permettant de saisir les opportunités d'amélioration à venir. Afin d'optimiser la richesse de ses équipes diversifiées, l'arrondissement s'engage à faire respecter ces principes à tous les membres du personnel et à les déployer à travers tous les niveaux de gestion. Un comité de vigie, formé de membres volontaires, contribuera à la mise en œuvre des actions du plan dès janvier 2024.

Le plan EDI vise à positionner l'arrondissement comme un employeur de choix, respectueux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, favorisant la transparence dans les processus de recrutement, l'intégration équitable des employés, le développement de carrière et la valorisation de la contribution unique de chaque membre du personnel. Il anticipe les départs volontaires, dynamise les fins de carrière et assure une relève efficace.

Nous croyons en l'importance d'embaucher et d'inclure des personnes issues des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi et sommes persuadés que nos méthodes de travail, nos idées, nos projets et notre prestation de services en seront avantagés. Cette approche nous permettra d'optimiser nos services et ainsi de mieux répondre aux besoins de nos citoyennes et citoyens, des organismes et des entreprises présents sur notre territoire.

L'arrondissement est convaincu que la mise en œuvre de ces actions constituera un levier pour atteindre ses grandes orientations. Le dossier décisionnel vise à approuver le premier Plan EDI 2024-2026 de l'arrondissement.

### **JUSTIFICATION**

Le plan EDI 2024-2026 de l'arrondissement de Saint-Léonard prend appui sur des encadrements juridiques, des encadrements administratifs et des règlements municipaux. Celui-ci est en cohérence avec les visions stratégiques et les plans métropolitains notamment: le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi de la Ville de Montréal 2021-2023, le Plan d'action solidarité, équité et inclusion de la Ville 2021-2025 et le Plan stratégique 2030 de Saint-Léonard.

Intégré à la stratégie de diversité en emploi du plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi de la Ville de Montréal 2021-2023, le plan EDI 2024-2026 de l'arrondissement s'aligne sur les priorités proposées :

1. Reconnaître et valoriser la diversité.
2. Développer une culture inclusive.
3. Renforcer la communication et les liens de concertation.

## **PLAN STRATÉGIQUE 2030 DE L'ARRONDISSEMENT DE SAINT-LÉONARD**

Ce dossier s'inscrit dans le pilier Pilier 5 du plan : Être une organisation municipale performante, innovante, mobilisatrice et responsable.

Objectif : Maintenir un environnement de travail performant, de qualité et empreint de collaboration et de respect pour tous

Stratégie 35 : Valorisation et mobilisation des employés

Action 101 : Promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux

## **ASPECT(S) FINANCIER(S)**

### **MONTRÉAL 2030**

Ce dossier contribue à l'atteinte des résultats de Montréal 2030 et des engagements en inclusion, équité et accessibilité universelle.

## **IMPACT(S) MAJEUR(S)**

### **IMPACT(S) LIÉ(S) À LA COVID-19**

## **OPÉRATION(S) DE COMMUNICATION**

- Diffusion à tous les membres du personnel de l'arrondissement, aux syndicats et représentant(e)s de l'Association des cadres municipaux de Montréal.
- Publication sur le site internet de l'arrondissement, sur le fil de presse des faits saillants de la séance du conseil d'arrondissement, dans l'Infolettre et dans les médias sociaux.

## **CALENDRIER ET ÉTAPE(S) SUBSÉQUENTE(S)**

Reddition de mi-parcours.

Novembre 2026 : Reddition de comptes.

## **CONFORMITÉ AUX POLITIQUES, AUX RÈGLEMENTS ET AUX ENCADREMENTS ADMINISTRATIFS**

Ce dossier est conforme aux politiques, aux règlements et aux encadrements administratifs.

## **VALIDATION**

### **Intervenant et sens de l'intervention**

---

### **Autre intervenant et sens de l'intervention**

---

### **Parties prenantes**

Lecture :

---

**RESPONSABLE DU DOSSIER**

Mélissa TREMBLAY-GOUBOUT  
Conseillère en ressources humaines

**ENDOSSÉ PAR**

Le : 2023-11-23

Andréa SCOLA  
Cheffe de division par intérim, Ressources  
humaines

---

**APPROBATION DU DIRECTEUR DE DIRECTION**

Julie DEVOST  
Directrice des services administratifs