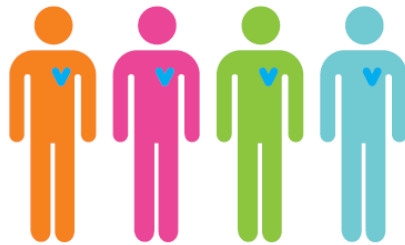


Nos services aident à créer un milieu inclusif et faire face, par exemple, à ces situations :

- Recevoir une demande d'accommodement
- Gérer les perceptions par rapport aux équipes de travail multigénérationnelles
- Utiliser la diversité comme outil de mobilisation
- Utiliser les outils disponibles pour développer les compétences de gestion dans un contexte de diversité



Diversité

Diane Nobert 7317
Julie Sylvestre 9807

800, rue De La Gauchetière Ouest
bureau 6600, 6^{ième} étage
Montréal (Québec) H5A 1J6

ÉVOLUTION DU PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ À LA STM

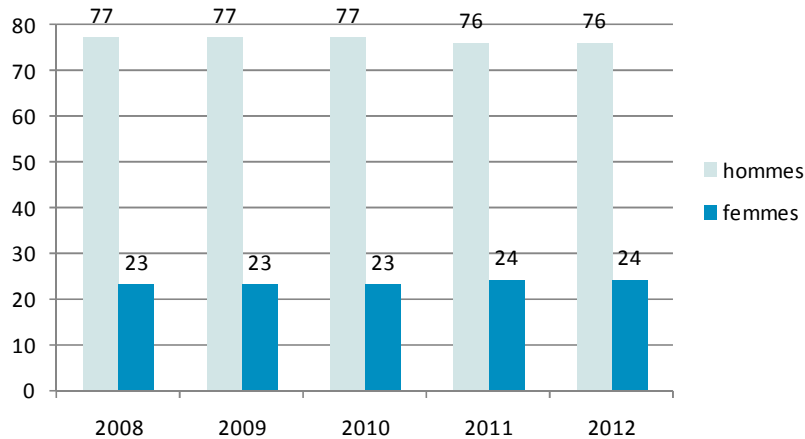
31 décembre 2007 au 31
décembre 2011



Les efforts de la STM en matière d'accès à l'égalité et de gestion de la diversité se poursuivent et sont reconnus dans la communauté depuis plus de 25 ans. L'entreprise entend aller encore plus loin, en étant représentative de sa clientèle et de la réalité démographique montréalaise. Cette vision s'inscrit dans le Plan de développement durable et positionne la STM comme employeur de choix, sensible à l'impact social, économique et environnemental de ses actions.

Ce portrait de la diversité a pour objectif de présenter l'évolution de la réalité démographique des cinq dernières années pour l'ensemble de la STM.

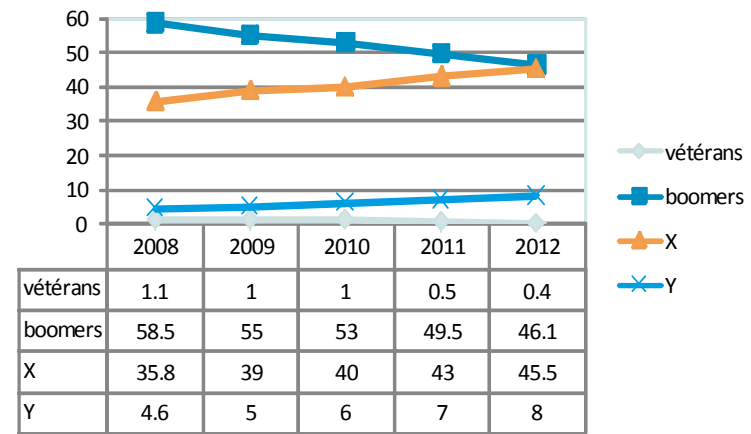
Diversité de GENRE



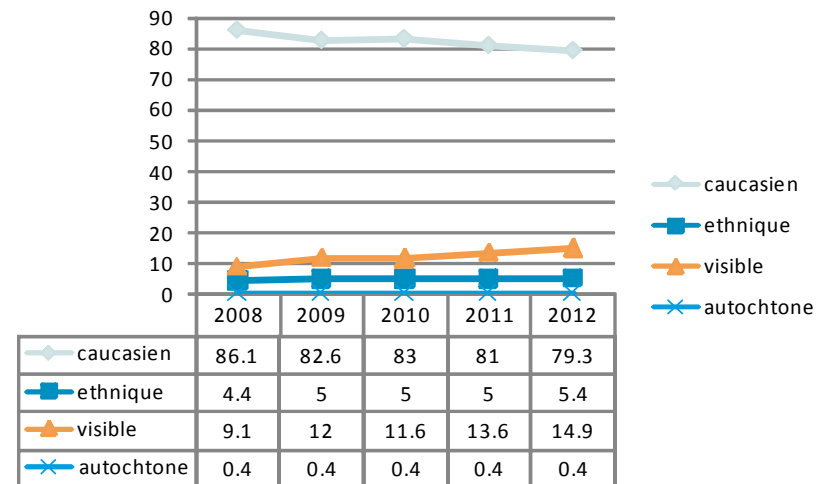
NOTE

Les données dont nous disposons actuellement pour la diversité de handicap sont d'environ 1 % pour l'ensemble des effectifs de la STM.

Diversité de GÉNÉRATION



Diversité de CULTURE



LÉGENDE

- Ethnique : dont la langue maternelle est autre que le français
- Caucasien : personne de race blanche
- Visible : que l'on distingue par les traits physiques
- Vétéran : 1922-1945
- Boomer : 1946-1964
- X : 1965-1980
- Y : 1981-1999

Données additionnelles demandées par les élus membres des commissions (CSP et Diversité sociale) :

Diversité genre

Année	Hommes	Femmes
2012	75,7%	24,3%
2013	75,6%	24,4%
2014	75,6%	24,6%
2015	75,3%	24,7%
2016	75,6%	24,4%

Diversité culturelle

Année	Caucasiens	Minorités visibles	Minorités ethniques	Autochtones
2012	79,3%	14,9%	5,4%	0,4%
2013	76,5%	17,5%	5,5%	0,5%
2014	75,9%	18%	5,6%	0,5%
2015	74,6%	19,1%	5,8%	0,5%
2016	72,5%	20,9%	6%	0,6%

Représentativité – Progression de carrière

Année	Nombre de promotion	Femmes	Minorités visibles ou ethniques
2012	298	36%	23%

Plaintes reçues à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse

Année	Nombre de plaintes Profilage social	Nombre de plaintes Profilage racial
2012	29	5
2013	10	2
2014	7	0
2015	4	0
2016	8	0

Données à corriger dans le rapport

Nombres d'intervention psychosociales réalisées dans le métro par les intervenants SDS
(Page 30)

Année	Nombre
2012 – 2013	430
2013-2014	1367
2014-2015	1791
2015-2016	1191
Grand total 2012 à 2016	4779

Service de navette – Nombre de transport
(Page 30)

Année	Nombre
2013-2014	465
2014-2015	472
2015-2016	317
Grand total 2012 à 2016	1254

* Le service de navette à la fermeture des stations a débuté en 2013 MAJ :
2017-06-03