

Service du
capital humain

Bilan 2010

Accès à l'égalité en emploi

La Ville de Montréal
c'est tout un monde



Montréal 

Accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal

Bilan 2010

SOMMAIRE

- **CONTEXTE**
- **FAITS SAILLANTS 2010**
- **PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ À LA VILLE DE MONTRÉAL**
- **LE RECRUTEMENT**
 - L'embauche en 2010
 - Le réseautage
 - Les salons d'emplois
 - Une nouvelle image de marque
 - Campagne de promotion
 - Section des offres d'emplois revampée dans Internet
- **GESTION DE LA DIVERSITÉ**
 - Les promotions en 2010
 - Les promotions chez les femmes
 - Développement de la carrière : un nouveau guide pour les employés
 - Semaine de l'égalité et de la diversité en emploi
 - Formation et ateliers de sensibilisation
- **LA RELÈVE**
 - Programme de parrainage professionnel
 - Stages étudiants et emplois d'été
- **PERSPECTIVES**
 - Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
 - Regroupement des expertises en dotation
 - Intégration des personnes handicapées
- **CONCLUSION**

LE CONTEXTE

La Ville de Montréal veut refléter la diversité de la population active parmi ses effectifs et offrir des chances égales à tous de réussir une carrière enrichissante. C'est avec conviction que nous souscrivons à l'accès à l'égalité en emploi et misons sur les talents de nos employés afin d'offrir des services de qualité.

En 2008, le comité exécutif a adopté le [plan d'action en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal](#), par la suite approuvé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Diverses mesures sont prévues à ce plan d'action, lesquelles sont mises en œuvre par les arrondissements et les services corporatifs.

Le Bilan 2010 en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal présente un portrait de la diversité de nos employés ainsi qu'un aperçu des activités réalisées par la Ville.

LES FAITS SAILLANTS

En matière de recrutement, de gestion de la diversité dans les milieux de travail et de préparation de la relève, notons :

- L'embauche significative de membres de communautés d'origines diverses dans les différentes unités de la Ville;
- La participation active des gestionnaires et des employés de la Ville auprès d'un grand nombre de stagiaires;
- La formation dispensée en gestion de la diversité et en respect de la personne;
- L'organisation d'une semaine dédiée à l'égalité et à la diversité en emploi en janvier 2010.

LE PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ À LA VILLE DE MONTRÉAL

	Déc. 2008		Déc. 2009		Déc. 2010	
Hommes	15 281	61,4 %	15 318	61,3 %	15 579	61,3 %
Femmes	9 587	38,6 %	9 659	38,7 %	9 815	38,7 %
Autochtones	77	0,3 %	74	0,3 %	77	0,3 %
Communautés d'origines diverses ¹	2 983	12 %	3 120	12,5 %	3 384	13,3 %
Total des employés ²	24 868		24 977		25 394	

1. Cette catégorie regroupe les membres des minorités visibles et ethniques qui sont des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

2. Ce total correspond aux employés visés par l'accès à l'égalité en emploi.

Bien que le nombre d'employés demeure relativement stable considérant les départs à la retraite et les comblements, on remarque depuis 2008 une hausse de 1,3 % quant au nombre d'employés provenant de communautés d'origines diverses.

Note : Les données fournies dans ce bilan ont été recueillies au 31 décembre 2010.

Le saviez-vous?

- Montréal compte plus de femmes policières que n'importe quelle autre grande ville au Canada. Au 31 décembre 2010, plus du tiers des agents de police de la Ville de Montréal étaient des femmes;
- À l'arrondissement de Saint-Laurent, les membres de communautés d'origines diverses représentent 26 % des employés et à Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, 23 %;
- 27 % des professionnels scientifiques au Service de l'eau proviennent des communautés d'origines diverses;
- On retrouve 83 % de femmes parmi les professionnels permanents dans l'arrondissement de LaSalle;
- Plus de 60 % des employés sont des femmes au sein du Service des finances et du Service des affaires juridiques et de l'évaluation foncière;
- Au sein des postes de direction, les femmes sont présentes en nombre égal aux hommes dans quatre arrondissements : Ville-Marie, Rivière-des-Prairies—Pointe-aux-Trembles, Rosemont—La Petite-Patrie et Anjou;
- Deux membres du comité de direction sur cinq proviennent de communautés d'origines diverses dans l'arrondissement du Sud-Ouest.

LE RECRUTEMENT

L'embauche en 2010

Hommes	977	59 %
Femmes	679	41 %
Autochtones	4	0,2 %
Communautés d'origines diverses	372	22,5 %
Total des embauches nettes ¹	1656	
Total des groupes visés ²	905	54,6 %

1. L'embauche nette représente les employés embauchés dans l'année et qui sont toujours en emploi au 31 décembre 2010.
2. Le total des groupes visés correspond au total des femmes (679), des hommes autochtones (3) et des hommes des communautés d'origines diverses (223).

En 2010, plus de la moitié des nouveaux employés (54,6 %) appartenaient à des groupes visés par le plan d'action sur l'accès à l'égalité en emploi de la Ville.

- La Ville a embauché 372 membres de communautés d'origines diverses;
- À la Direction des systèmes d'information, 48 % des personnes embauchées proviennent de communautés d'origines diverses;
- Pour les arrondissements de Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, de Saint-Laurent et de Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension, les membres de communautés d'origine diverses ont constitué plus du tiers des embauches.

Le réseautage



Projet MAMU! Ensemble! Together! — 6 août 2010

Pour faire connaître nos emplois, les spécialistes du Service du capital humain ont été actifs lors de divers événements. À titre d'exemple, la Ville a participé à l'organisation le 6 août dernier, d'une activité de réseautage du *Comité éducation-formation-employabilité du Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal* dont elle est également membre.

LE RECRUTEMENT

Les salons d'emplois



Salon d'emploi du Service de sécurité incendie de Montréal – 18 septembre 2010

Les services et les arrondissements de la Ville de Montréal sont présents lors des principales foires d'emploi d'envergure. Les intervenants en ressources humaines participent aussi aux activités organisées par les institutions d'enseignement.

- L'arrondissement de Montréal-Nord a supporté l'initiative du comité *Emploi-Jeune de la table Emploi et Économie* pour la tenue d'une première Fête de l'emploi et de la formation le 25 février 2010;
- Le Service de sécurité incendie a accueilli plus de 500 visiteurs à l'occasion de son premier salon d'emploi;
- Le Service du capital humain de la Ville de Montréal a dévoilé son tout nouveau kiosque d'emplois au « Salon des carrières en technologie » qui s'est déroulé les 26-27 octobre 2010 au Palais des congrès.

Une nouvelle image de marque

Campagne de promotion

Sous le thème « **La Ville de Montréal, c'est tout un monde** », le Service du capital humain positionne la Ville de Montréal comme employeur de premier choix : rémunération concurrentielle, possibilités de conciliation travail-vie personnelle et perspectives de carrière intéressantes dans un environnement stimulant, le tout au service des citoyens.

Le saviez-vous? Avec plus de 25 000 employés, la Ville de Montréal est le plus gros employeur de la région métropolitaine.

Une section des offres d'emploi revampée dans Internet

En 2010, le Service du capital humain a aussi développé un nouveau site Internet des offres d'emploi. On y trouve notamment des témoignages vidéo d'employés, des emplois en vedette, un sommaire des conditions de travail ainsi que de nos activités : ville.montreal.qc.ca/emplois

Montréal Accueil Ville de Montréal Index A-Z Services en ligne Banque d'infos Nous joindre English Recherche

Ville de Montréal Offres d'emploi

Offres d'emploi

- Mieux nous connaître
- Consultez les offres
- Comment postuler
- Pourquoi choisir la Ville de Montréal

Nous rejoins Plan du site

Colin B.-D. Sauveteur
Au cégep la semaine,
à la piscine le week-end.

Consultez les offres d'emploi par domaine
Recherchez

Vous représentez un établissement de formation?
Contactez-nous!

Faites partie de la relève :
stages, emplois,
parrainage
Apprenez-en plus!

La Ville de Montréal, c'est tout un monde!

La Ville de Montréal est un employeur de premier choix! Défis professionnels, conciliation travail-famille, avantages sociaux, diversité, travail en équipe, progression de carrière, tout y est! Voyez de qui on pense nos employés!

Consultez la galerie vidéo

Dernières offres d'emploi »

- » 28/03/2011 - **Agent(e) systèmes de gestion**
- » 28/03/2011 - **Contremaître - propreté et travaux (3 postes)***
- » 28/03/2011 - **Programmeur analyste développement de systèmes**
- » 28/03/2011 - **Agent(e) systèmes de gestion**

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

Le plan d'action en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal comporte la mise en œuvre de plusieurs types de mesures (égalité de chances, de redressement, de soutien et de communication) visant à créer un environnement de travail favorable à l'équité et à l'élimination des pratiques discriminatoires en emploi.

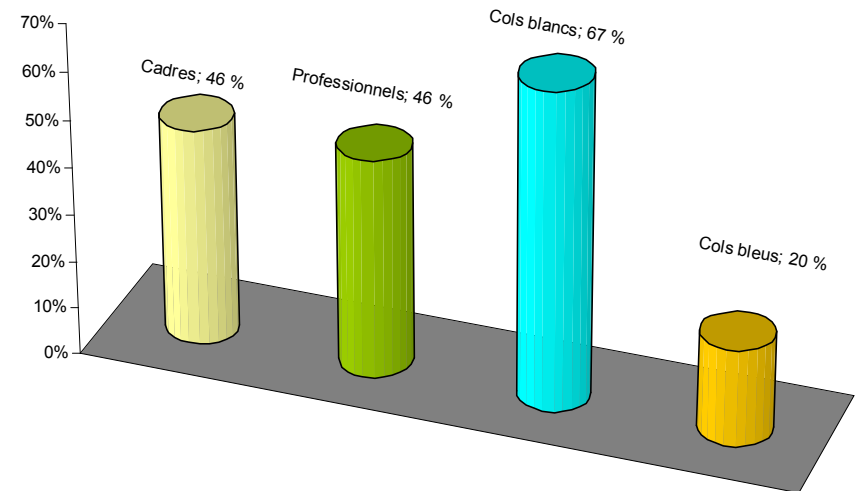
Les promotions en 2010

Catégories	Hommes	Femmes	Autochtones *	Communautés d'origines diverses *	Total par catégorie d'emploi
Cadres administratifs	131	124	0	21	255
Cadres de direction	38	18	0	1	56
Professionnels	126	108	0	37	234
Bureau, soutien administratif et technique (cols blancs)	230	471	1	114	701
Manuel et de métier (cols bleus)	754	194	2	132	948
Pompiers	115	0	0	2	115
Contremaîtres non syndiqués	84	9	1	8	93
Policiers	63	23	0	6	86
État major - sécurité incendie	22	1	0	0	23
Cadres policiers	19	2	0	4	21
Brigadiers scolaires	12	5	0	0	17
Total par groupe	1 594	955	4	325	2 549

* Ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

- Parmi les 2549 employés promus en 2010, 955 étaient des femmes;
- Pour une troisième année, le nombre de femmes promues à des postes de cadres administratifs est presque égal à celui des hommes;
- Parmi les personnes ayant accédé à des postes de cadres de direction, la proportion de femmes est passée de 25 % à 32 %;
- Au Service de l'eau, les femmes ont obtenu quatre des cinq promotions permanentes chez les professionnels scientifiques;
- À l'arrondissement de Montréal-Nord, les membres de communautés d'origines diverses ont obtenu 25 % de l'ensemble des promotions et nominations.

Promotion chez les femmes en 2010



Développement de la carrière : un nouveau guide pour les employés

Le Service du capital humain a élaboré le guide [Ma carrière à la Ville de Montréal](#) qui comporte des outils permettant aux employés de prendre en charge leur carrière.

Ce guide invite les employés à faire un bilan professionnel, à découvrir les possibilités à la Ville, à déterminer ses objectifs de carrière et offre des conseils pour progresser dans son emploi actuel ou futur. Une liste de ressources utiles est également disponible à la fin du guide.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

Semaine sur l'égalité et la diversité en emploi de Montréal (du 25 au 29 janvier 2010)

Favoriser :

- les rapprochements interculturels et intergénérationnels,
- l'ouverture à la mixité professionnelle,
- la valorisation de la différence,
- la richesse de la diversité.

Plusieurs activités se sont déroulées durant cette semaine thématique :

- Une rencontre des responsables de l'accès à l'égalité en emploi a été organisée sur le thème de la Politique de participation égalitaire femme-homme;
- Des échanges organisés ont eu lieu entre les employés sur les différentes cultures présentes à la Ville : table ronde, dîner-conférence;
- Diffusion de communiqués, d'un dépliant et d'une page intranet;
- Des sessions de formation ont été offertes par le Service du capital humain (voir ci-dessous).



À l'arrondissement de Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, une table ronde composée de gestionnaires, d'employés et d'invités.

Formations et ateliers de sensibilisation



Session de formation dans les locaux du Service du capital humain

Mobiliser des équipes diversifiées

Poursuite d'une formation offerte aux gestionnaires afin de les sensibiliser et de les outiller dans la gestion quotidienne de leurs équipes, dans un contexte de diversité.

Les défis de l'entrevue en contexte de diversité

Cette nouvelle formation a été développée en collaboration avec des intervenants en capital humain qui ont participé à un *focus group* en septembre. Elle a été dispensée à 36 recruteurs responsables de concevoir et d'administrer des questionnaires d'entrevue dans leur unité.

Formation sur l'obligation de civilité en milieu de travail

En lien avec la *Politique de respect de la personne*, une nouvelle formation, visant à maintenir des milieux de travail respectueux de chacun, a été offerte en fin d'année à un premier groupe de participants.

LA RELÈVE

Programme de parrainage professionnel



La Ville de Montréal, en collaboration avec Emploi-Québec, a mis sur pied un programme dont le but est de permettre à des participants d'acquérir une expérience de travail significative dans le secteur d'emploi associé à leur formation.

Sous forme de stage rémunéré de 27 semaines, le stagiaire est parrainé par un employé, favorisant ainsi le transfert d'expertise.

Le saviez-vous?

En 2010, dans le mois suivant la fin du programme, 26 participants sur 49 étaient déjà en emploi dont 19 à la Ville de Montréal.

Le Programme a été reconduit en 2010-2011 avec 55 participants.



	Nombre	%
Hommes	24	49 %
Femmes	25	51 %
Communautés d'origines diverses¹	36	73,5 %
<i>Total des participants</i>	<i>49</i>	<i>100 %</i>

Participants du programme de parrainage professionnel 2010

Stages étudiants et emplois d'été

Les arrondissements et services de la Ville de Montréal accueillent chaque année des stagiaires de tout âge ainsi que des jeunes dans une variété de projets et d'emplois étudiants. En 2010 :

- La Ville a pu créer 89 postes d'été pour des étudiants âgés de 15 à 30 ans, grâce à l'initiative d'Emplois d'été Canada. Subventionné en partie par l'agence fédérale Ressources humaines et Développement des compétences, ce programme profite aux jeunes souhaitant acquérir de l'expérience de travail relié à leur domaine de formation, tout en offrant des services à la communauté locale;
- Le Service de police de la Ville de Montréal a embauché 122 étudiants, dont 45 femmes, de niveau collégial ou universitaire dans le cadre de son programme de cadets policiers;
- Les Muséums nature de Montréal ont accueilli neuf jeunes à l'occasion de leur participation au programme *Valorisation jeunesse*;
- La Ville de Montréal a renouvelé sa participation dans les programmes de persévérance scolaire *Opération retour à l'école*, *Classes affaires et Jeunes explorateurs d'un jour*. Dans le cadre de ces programmes qui s'adressent aux jeunes du secondaire, les employés sont invités à rencontrer les élèves et à les accueillir dans leur milieu de travail à l'occasion de stages exploratoires de courte durée;
- La Ville de Montréal a accueilli de nombreux stagiaires dont des nouveaux immigrants diplômés dans le cadre du programme *Cap sur le monde*;
- Plusieurs étudiants ont pu faire un stage dans les domaines de l'ingénierie, de l'architecture du paysage et du droit. À noter que la Ville accueille également des stagiaires dans les emplois administratifs, professionnels, techniques et de secrétariat.

PERSPECTIVES

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

La Ville de Montréal prévoit de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années. Dans ce contexte, une majorité d'arrondissements et de services s'est dotée d'un plan de main-d'œuvre afin de planifier des stratégies de dotation.

Selon notre analyse effectuée en 2009, 326 emplois à la Ville ont été identifiés comme étant vulnérables. C'est le cas pour les emplois d'ingénieurs et de techniciens dans les domaines du génie civil, des emplois reliés à la circulation et au stationnement, des emplois de contremaîtres, d'inspecteurs en bâtiments et de sauveteurs qui ont été ciblés prioritaires et pour lesquels il y a un besoin d'assurer une relève.

Ces profils d'emplois font actuellement l'objet de stratégies d'attraction particulières, notamment dans la section des offres d'emplois du site Internet où ils sont en vedette et pour lesquels les candidatures sont acceptées en tout temps.



La Ville de Montréal possède une nouvelle image de marque et multiplie ses rencontres avec les étudiants et les chercheurs d'emploi. Un tout nouveau kiosque a été conçu et les équipes de recrutement de la Ville sont présentes entre autres lors d'importantes foires d'emplois à Montréal.

Regroupement des expertises en dotation

Afin d'améliorer l'efficacité de nos processus de dotation, plusieurs projets importants sont prévus pour 2011, dont le regroupement des expertises en dotation.

Un des objectifs étant de faciliter l'expérience des candidats et de réduire le nombre de portes d'entrée pour les candidats intéressés par nos emplois, le Service du capital humain a regroupé la dotation des services et des arrondissements, à l'exception du personnel pompier et policier.



À partir de l'été 2011, les candidats pourront désormais déposer leur candidature en ligne à un seul endroit.

Intégration des personnes handicapées

En 2010, les intervenants en capital humain de la Ville de Montréal ont réalisé des travaux d'analyse dans le but d'intégrer les personnes ayant un handicap à notre plan d'action en accès à l'égalité en emploi.

Avec le soutien de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, deux comités de travail ont analysé le système d'emploi de la Ville de Montréal afin d'y détecter tout risque de discrimination systémique pour les personnes handicapées.

Les travaux de ces comités ont permis d'élaborer des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées en matière d'embauche et de gestion de la carrière.

Avec l'adoption de ces mesures en 2011, la Ville de Montréal confirme sa volonté de mettre en place les conditions permettant aux personnes handicapées de se réaliser tant sur le plan de la participation sociale que de l'emploi. Depuis 2003, la Ville de Montréal possède par ailleurs un plan d'action en accessibilité universelle qui comprend déjà un volet portant sur l'emploi.

Le saviez-vous? La Ville de Montréal a remporté le prix *À part entière* en 2010 pour souligner les investissements et les réalisations de l'Administration montréalaise en accessibilité universelle.

CONCLUSION

En vigueur depuis 2008, le plan d'action en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal est constitué des plans d'action propres à chacun des arrondissements et des services. Il comprend des mesures de redressement temporaires, d'égalité de chances, de soutien et de communication. En novembre 2012, un bilan détaillé de ces mesures sera produit pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Au cours de la prochaine année, le Service du capital humain en collaboration avec ses partenaires, entend poursuivre sa démarche afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière d'embauche et de gestion de la diversité. Le regroupement des expertises de dotation au sein du service fait d'ailleurs partie intégrante de cette démarche.

Ce bilan est produit par le Service du Capital humain
Rédaction : Stéphane Patry et Joseph Salvo-Rossi
Ville de Montréal – Mai 2011