

Consultation sur le racisme et
la discrimination systémiques

SÉANCE THÉMATIQUE

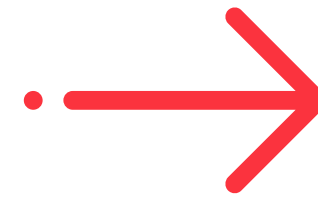
EMPLOI

28 mai 2019



Une administration proactive

**Montréal,
fermement contre
le racisme et la
discrimination**



Rejet sans équivoque par la Ville de toute forme de racisme et de discrimination.

La Ville a assumé son rôle à cet égard durant les trois dernières décennies :
multipliant les actions pour favoriser l'intégration, combattre les discriminations et s'ouvrir elle-même à la diversité.

La consultation est une occasion d'échanges qui permet à la Ville d'améliorer ses façons de faire et d'identifier les obstacles existants pour une meilleure inclusion de tous les montréalais et montréalaises.

La Ville de Montréal • Employeur

La Ville de Montréal travaille avec l'ensemble des acteurs montréalais pour répondre aux enjeux en matière d'emploi.

25 000

Employés au service
des citoyens

+ 2000

Métiers différents

Recrutement centralisé pour

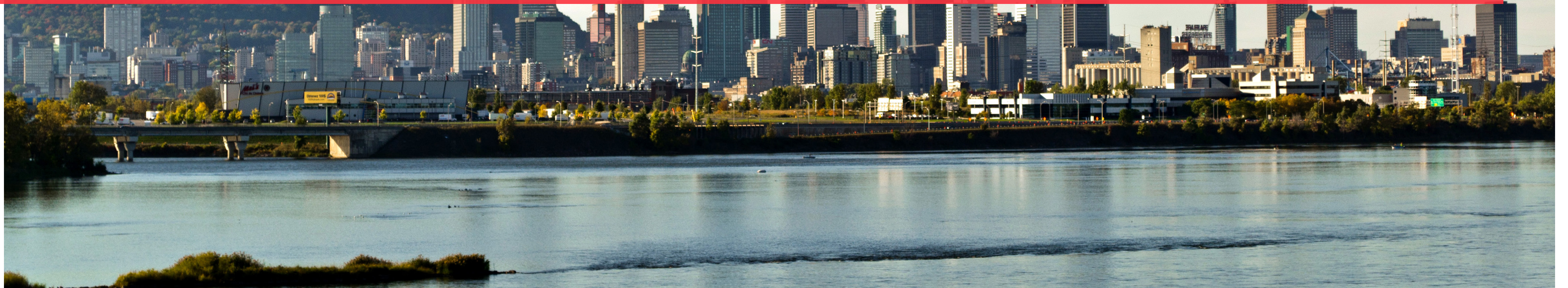
19 **24**
Arrondissements Services

2 500

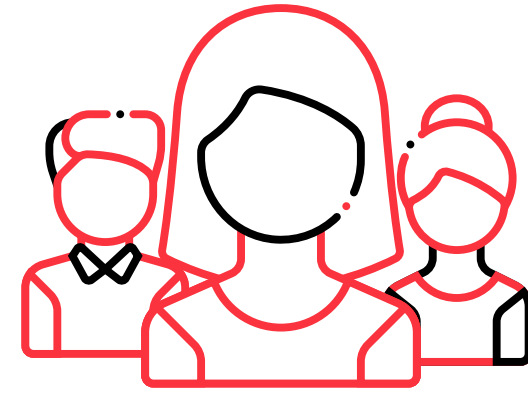
Embauches par
année en moyenne

+ 250 000

Candidatures sont
reçues chaque année



Une administration proactive



En matière d'inclusion et de diversité

La Ville de Montréal se donne pour mission de contribuer au **respect de la diversité**, à **l'inclusion sociale** et à **l'intégration** des nouveaux arrivants.

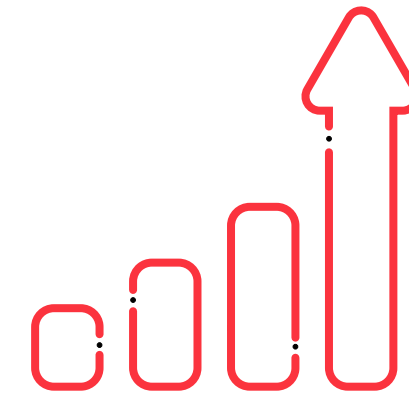
Par son action, elle favorise **la cohabitation harmonieuse** sur le territoire montréalais et à l'échelle de ses quartier.



En ce qui a trait à l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal, la Ville collabore avec les organismes communautaires, la communauté d'affaire et les partenaires institutionnels.

Déploiement d'une trentaine de projets innovants.

Une administration proactive



En matière de développement économique

La Ville de Montréal se donne comme objectif de faire de Montréal un leader dans des secteurs d'avenir et une référence en matière de croissance économique durable et inclusive, en collaboration avec les acteurs du milieu. Notamment, le service vise à :

- Stimuler l'entrepreneuriat privé et collectif et favoriser l'essor des entreprises montréalaises détenues par les entrepreneurs issus de la diversité

- Développer le capital humain de la Métropole en misant sur son réseau d'établissements d'enseignement supérieur et sur le potentiel de main d'œuvre qualifiée des personnes issues de la Diversité

- Supporter des organismes à but non lucratif et des événements majeurs qui visent l'intégration socio-économique des entrepreneurs ou futurs entrepreneurs issus de la Diversité

- Favoriser l'attraction et la rétention d'étudiants étrangers à Montréal en misant sur le réseau d'incubateurs universitaires et sur la sensibilisation à l'entrepreneuriat

Une administration proactive



En matière de ressources humaines

La Ville de Montréal est résolument déterminée à faire de la Ville un employeur inclusif qui mise sur une main-d'œuvre diversifiée **à l'image de sa population.**

Pour ce faire, le Service des ressources humaines

- Gère le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville et le plan d'action pour la diversité en emploi;
- Établit des indicateurs et publie les résultats;
- Adopte des processus de dotation structurés;
- Offre des stages professionnels avec mentors;
- Réalise des activités de recrutement ciblées;
- Forme les recruteurs et employés en diversité et inclusion;
- Favorise le dialogue et les partenariats avec les experts en interculturel

L'inclusion et la diversité : une priorité

" Implanter une culture de valorisation de la diversité et de l'inclusion afin de contribuer à une société plus ouverte et respectueuse "

Imputabilité des gestionnaires :

Les cibles organisationnelles sont déclinées en objectifs dans le cadre du Programme de gestion de la performance des cadres de la Ville.

Il s'agit de moyens concrets qui contribuent à faire que la main-d'œuvre de la Ville soit aussi diversifiée que la population montréalaise.

L'inclusion et la diversité : une priorité

Importance des indicateurs et des résultats

**Taux d'embauche
des 5 groupes visés**
par catégories d'emploi et
par unité (*données genrées*)

**Taux de représentation
des groupes visés**
par catégories d'emploi
(*données genrées*)

**Taux de promotion et
nomination des groupes
visés, permanente et temporaire**
des groupes visés

**Taux de postulation
des groupes visés**
à nos affichages

**Taux de réussite
des groupes visés**
à certaines étapes du
processus de recrutement
ainsi qu'à certains tests ciblés

**Sous représentation
des groupes visés** par
regroupement d'emploi

Quelques indicateurs

Répartition des effectifs au 31 décembre 2018

Femmes	→	9 911	→	38,7 %
Hommes	→	15 727	→	61,3 %
Total	→	25 638	→	100 %
Autochtones	→	84	→	0,3 %
Minorités visibles	→	3 538	→	13,8 %
Minorités ethniques	→	1 154	→	6,1 %

Quelques indicateurs

Évolution des effectifs (minorités visibles et ethniques)

Catégories comptant 500 employés +

2013

2018

Cols blancs	→	24,1 %	→	31,4 %
Cols bleus	→	14,6 %	→	17,3 %
Policiers – agents, sergents, lieutenants	→	10,8 %	→	11,7 %
Pompiers	→	2,4 %	→	3,0 %
Professionnels généraux	→	19,2 %	→	21,1 %
Cadres administratifs	→	8,9 %	→	12,8 %
Brigadiers scolaires	→	13,9 %	→	13,9 %
Professionnels scientifiques	→	30,1 %	→	38,8 %

Quelques indicateurs

Portrait des embauches (minorités visibles et ethniques)

		2017		2018
Sommaire Ville	→	28 %	→	33,3 %
Cols blancs	→	36,9 %	→	40,6 %
Cols bleus	→	24,8 %	→	30,4 %
Professionnels généraux	→	19,6 %	→	28,4 %
Cadres	→	9,5 %	→	16 %
Professionnels scientifiques	→	43,4 %	→	50 %

Mythes et réalités sur la dotation à la Ville et l'accès à l'égalité en emploi



Des processus de dotation équitables et impartiaux

1. Des profils de compétences standardisés pour chaque emploi

2. Des affichages transparents et des moyens de diffusion ciblés et variés

- Tous les affichages sont publiés sur le site Carrières (aucun marché caché)
- Tous les affichages sont également diffusés sur les médias sociaux et sur des sites spécialisés (Emploi-Québec, Québec municipal, etc.)
- La Ville offre aux organismes spécialisés en employabilité un abonnement à ses offres d'emploi
 - Page Facebook diversité de la Ville

3. Une présélection basée sur des critères objectifs

- Les critères d'évaluation des CV sont identifiés à l'affichage et l'analyse est faite avec objectivité en fonction des exigences et du profil recherché
 - Les expériences acquises à l'étranger sont reconnues
- Les diplômes obtenus à l'étranger sont acceptés sur la base de la présentation d'une évaluation comparative des études (MIDI)
- Priorisation des groupes visés dans les emplois sous-représentés

Des processus de dotation équitables et impartiaux

4. Des processus d'évaluation structurés et exempts de biais

- Questionnaires d'entrevues structurés
- Questions comportementales et d'expertise déterminées à l'avance
- Questions d'approfondissement prévues (modèle STAR)
 - Évaluation des réponses en fonction d'ancrages comportementaux préétablis
 - Seuils de réussite fixés à l'avance
 - Évaluations réalisées en comité pour favoriser l'impartialité
- Formation des recruteurs sur les pratiques d'évaluation et les biais

5. Des règles d'embauche et de nomination établies dans la Politique de dotation et les conventions collectives

6. Vigie et analyse des résultats pour ajuster nos tests en fonction des résultats obtenus par les groupes visés.

L'auto-identification



La Ville de Montréal est assujettie à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

5 groupes sont visés par la loi :

Les femmes

Les autochtones

Les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada

Les membres des minorités visibles

Les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche

Les membres des minorités ethniques

Les personnes autres que les autochtones ainsi que les personnes d'une minorité visible dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais

Les personnes handicapées

Le principe d'auto-identification s'applique sur une base volontaire. Il appartient à l'employé et au candidat de lire les définitions des groupes et de s'identifier au moment de sa postulation.

L'auto-identification permet à la Ville de prioriser les groupes sous-représentés.

Accès à l'égalité en emploi • Objectifs d'embauche



Sur recommandation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse,

la Ville applique un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés lorsqu'ils sont sous-représentés dans un regroupement d'emplois.

Cette mesure est maintenue tant que seront présentes des sous-représentations.



Ce n'est pas un système de quota.

Quelques bonnes pratiques

Des stages professionnels avec mentors

Le programme de Parrainage professionnel :

- Stages rémunérés de 6 mois
- + de 500 participants depuis 2006
- 80% des participants s'identifient comme minorité visible ou ethnique
- Partenariat financier avec Services Québec
 - Placement de 55% après le stage



Quelques bonnes pratiques

- Salon de l'immigration (SIIQ): kiosques, atelier et conférence
 - Séances d'information pour les femmes sur les emplois d'entrée cols bleus
 - Participation de recruteurs à des salons d'emploi ciblés et à des activités de réseautage
- Les filles ont le feu sacré pour faire connaître la carrière de pompière
- Participation au Cercle de l'éducation et de l'employabilité du Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal
 - Salon d'emploi annuel MAMU, Guide de référence, outils, etc.
 - Expo Entrepreneurs | Janvier 2018 et 2019 | Place Bonaventure
 - Salon des Jeunes Entrepreneurs International | Octobre 2018 | Place Bonaventure
- Forum "Un écosystème collaboratif pour le succès entrepreneurial des immigrants" | Octobre 2018 | Collège de Maisonneuve



Quelques bonnes pratiques

Former les employés en diversité et inclusion

Un nouveau parcours de formation et diversité et inclusion est déployé graduellement :

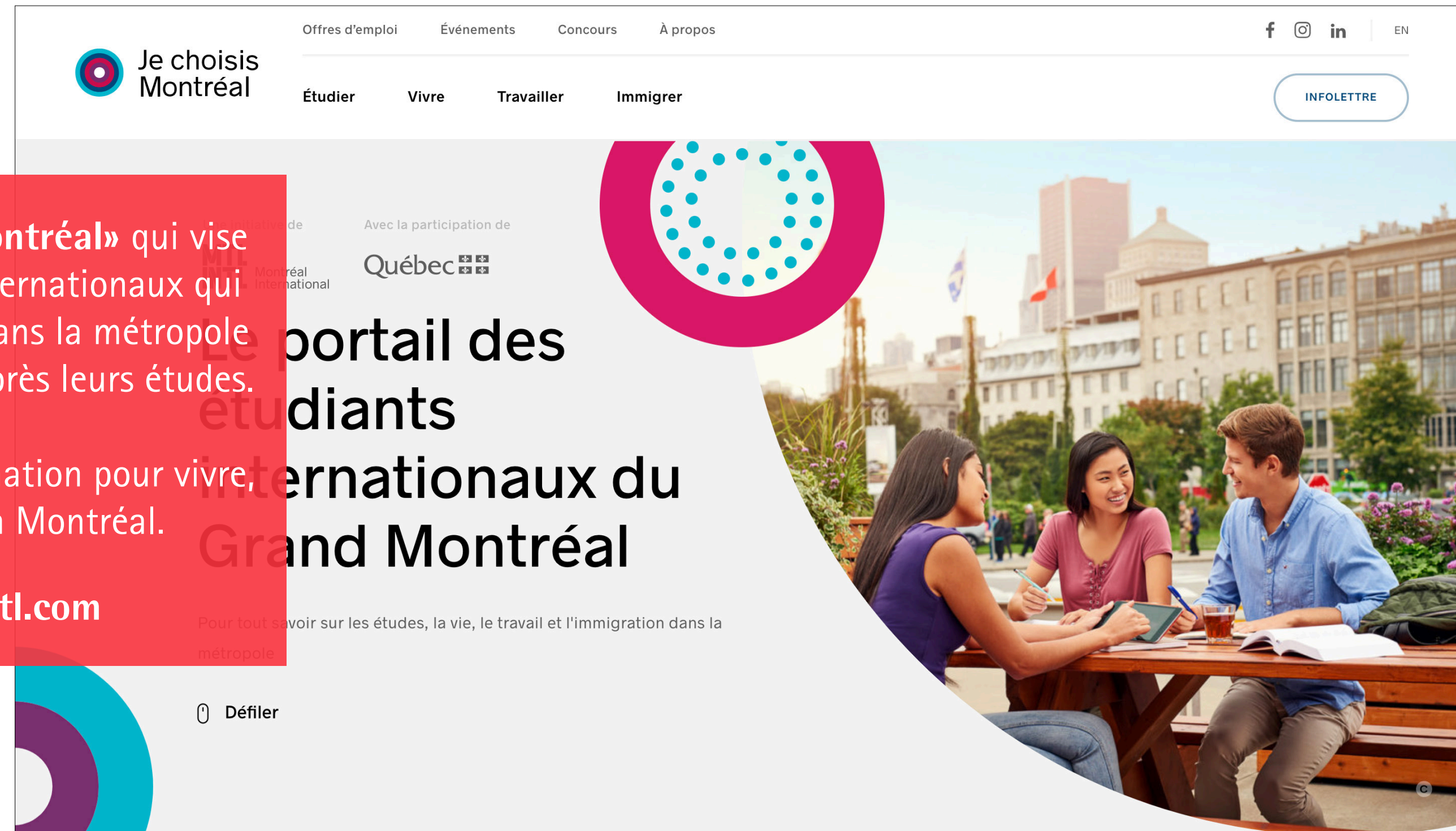
- Une formation en ligne sous forme de jeu sérieux sera offerte en 2019 en lien avec le processus de réconciliation avec les peuples autochtones.
 - Le développement d'un module sur les biais inconscients a débuté en mai.
 - La formation des employés sur la communication interculturelle en milieu de travail qui vise à outiller les employés de la Ville pour une meilleure prise en compte de la réalité ethnoculturelle de sa population

Exemples d'initiatives en matière internationale

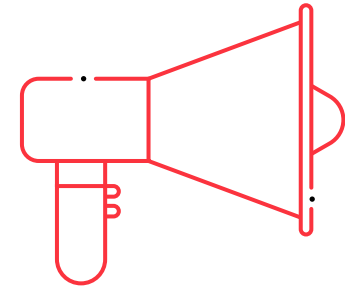
Le portail «Je choisis Montréal» qui vise à outiller les étudiants internationaux qui souhaitent venir étudier dans la métropole ou qui souhaitent rester après leurs études.

Le portail offre de l'information pour vivre, étudier et immigrer à Montréal.

www.jechoisismtl.com



Exemples d'initiatives pour accélérer les talents



L'appel à projet

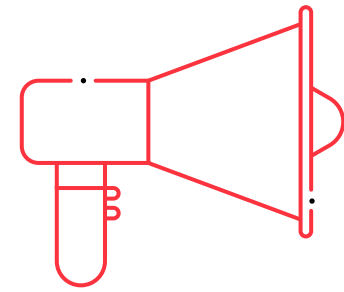
- Répondre aux problématiques et aux besoins des entreprises montréalaises en matière de recrutement, d'intégration et de développement des talents et d'accès à des compétences du futur;
- Faciliter l'intégration de la population issue de la diversité culturelle et de la diversité de genre dans le milieu de l'emploi.
- Des écosystèmes de collaboration constitués d'organisations et d'entreprises sont invités à déposer des dossier de candidature.

Budget : 3,6 M\$ | 2019-2022

accelererlestalents.com



Exemples d'initiatives pour accélérer l'entrepreneuriat



L'appel à projet

- Soutenir la création, la croissance et la relève d'entreprises sur le territoire montréalais;
- Stimuler l'entrepreneuriat auprès des clientèles prioritaires : les personnes issues de la diversité, les communautés autochtones, les femmes et les jeunes.

Public cible : OBNLs montréalais
Budget : 2 M\$ | 2018-2022

Ville.montreal.qc.ca/affaires



Exemple d'initiative pour réduire les freins à l'embauche des nouveaux arrivants dans les organisations montréalaises

La ville de montréalais travaille de manière proactive pour l'intégration des nouveaux arrivants au regard de leur taux d'emploi inférieur à celui des personnes non immigrantes

Stratégie Montréal inclusive au travail

Vaste stratégie de sensibilisation visant à rehausser la performance de Montréal en matière d'intégration professionnelle des nouveaux arrivants et des personnes issues de la diversité ;

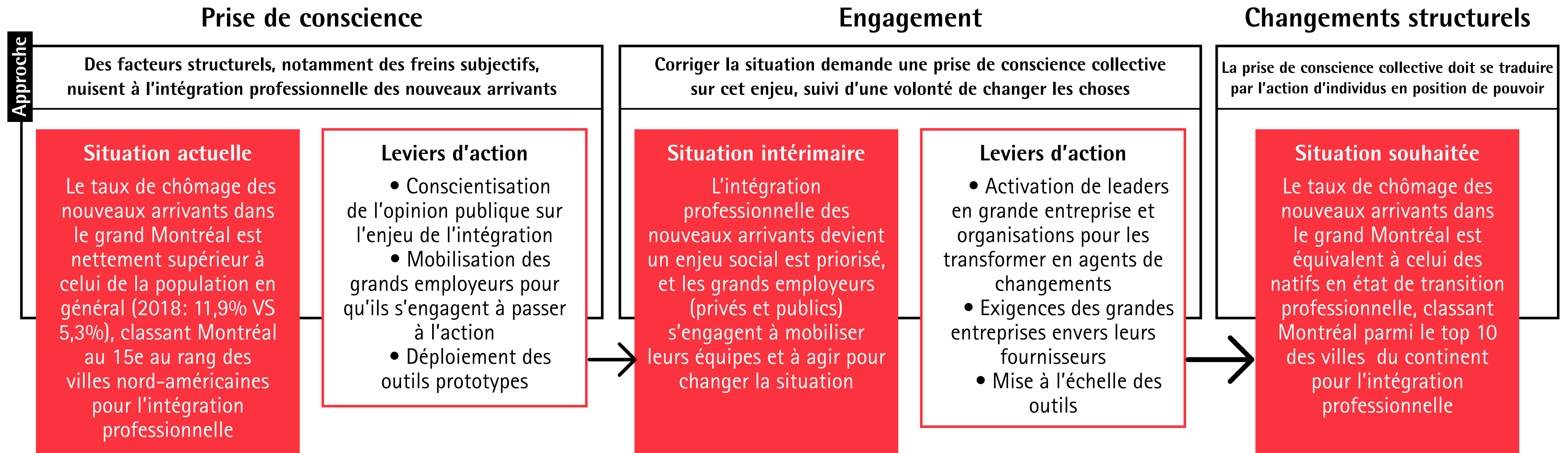
→ Le 18 février 2019, un événement de concertation réunissant plus de 60 leaders économiques a permis d'entreprendre la mobilisation et de jeter les bases de la Stratégie;

→ La Stratégie sera lancée le 10 juin 2019.

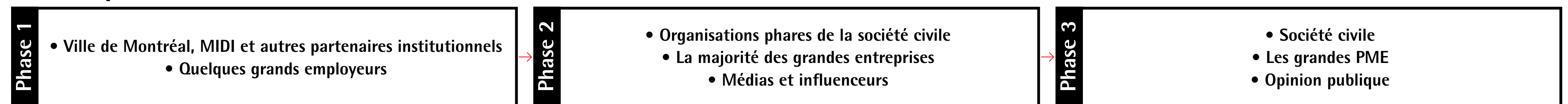


Stratégie Montréal inclusive au travail

Pour l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants et des personnes issues de la diversité.



Parties prenantes



Facteurs externes favorables

- Conjuncture économique
- Rareté de la main d'oeuvre

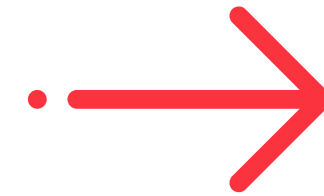
Facteurs externes défavorables

- Freins réglementaires
- Tensions liées au projet de loi 21

Exemple d'initiative pour réduire les freins à l'embauche des nouveaux arrivants dans les organisations montréalaises

Programme Intégration-travail-formation (PITF)

Programme qui vise à accompagner les employeurs et autres acteurs stratégiques dans l'expérimentation de processus de dotation novateurs, mieux adaptés aux immigrants et aux nouveaux arrivants.



Vise à jumeler de grands employeurs montréalais à des cohortes de 12 à 15 immigrants qualifiés qui pourront profiter d'une expérience de travail de 30 à 52 semaines accompagné d'un plan d'intégration bien ficelé.

Faits saillants

5

Grands employeurs

60

Nouveaux arrivants

10

Pratiques en ressources humaines changées pour les rendre plus inclusives, par exemple l'abolition des tests psychométriques pouvant être discriminatoire

Pour les 35 postes subventionnés

26 participants / participantes ont maintenu leur emploi chez le même employeur

Taux de rétention en emploi de 80%

Pour l'ensemble des postes subventionnés

Pour un partenariat dynamique

Favoriser le dialogue et les partenariats avec les experts en interculturel

Table d'échanges avec la
TABLE DE CONCERTATION DES
ORGANISMES AU SERVICE DES
PERSONNES RÉFUGIÉES ET
IMMIGRANTS TCRI (ROSINI)



8 rencontres depuis 2017

Organisation d'une activité d'entrevues éclair lors de la SACR
en 2019 (jumelage de recruteurs et de conseillers)

127 participants, 11 recruteurs Ville et 15 conseillers en emploi

Pour un partenariat dynamique

Ententes partenariales

Le Réseau PME MTL / Financement et accompagnement d'entreprises

- 6 pôles de services et près de 120 experts dédiés à l'accompagnement des entrepreneurs montréalais
www.pmemtl.com
- Des ateliers d'information pour accompagner les entrepreneurs dans leurs démarches, des services pour optimiser les plans d'affaires, de l'aide au montage financier, du soutien au développement des affaires, des conseils en gestion des ressources humaines et de l'aide à la recherche de financement
- Des prêts et des subventions pour appuyer le financement d'entreprises en démarrage ou en croissance, afin d'assurer le maintien des emplois sur le territoire montréalais
- Un service de placement en emploi offert aux chercheurs d'emplois montréalais

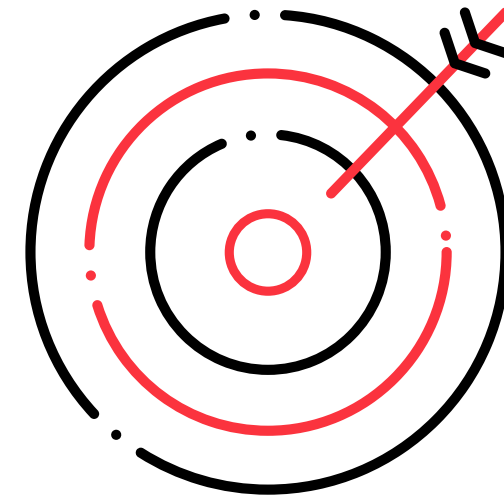
L'École des Entrepreneurs du Québec à Montréal / Parcours Immigraffaires

- 1000 immigrants sensibilisés à l'entrepreneuriat et 180 entrepreneurs immigrants formés
2018-2019
www.eequbec.com/parcours/immigraffaires

Réseau M de la Fondation de l'Entrepreneurship / Mentorat pour les entrepreneurs issus de la diversité et de l'immigration

- 4 cohortes de mentorat mises sur pied pour les entrepreneurs issus de la diversité
2018-2019
www.reseaum.com

Perspectives • Actions à venir

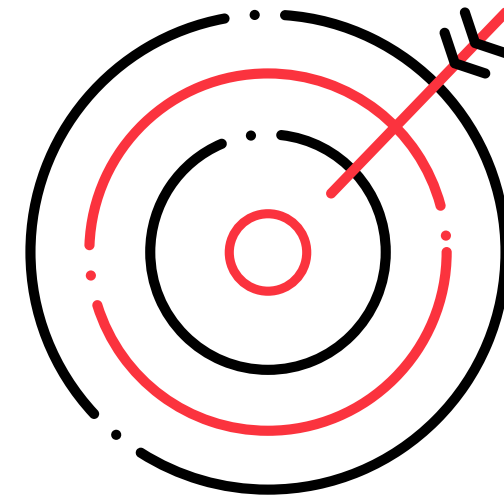


Un nouvel outil de communication interactif qui vise à faciliter l'accès aux ressources de l'écosystème entrepreneurial pour les entrepreneurs issus de l'immigration

Du soutien financier et technique à des événements et à des organismes dédiés à l'intégration socio-économiques des entrepreneurs de la diversité

Une offre de service améliorée et une visibilité accrue pour les entrepreneurs des Peuples Autochtones et Inuits; De nouveaux partenariats avec des organismes autochtones qui visent à développer une offre de services culturellement adaptés aux entrepreneurs issus des Peuples Autochtones et Inuits de Montréal

Perspectives • Actions à venir



De meilleurs indicateurs pour suivre et accompagner l'entrepreneuriat de la diversité au sein du réseau PME MTL; Doter le réseau PME MTL d'indicateurs visant à déterminer l'impact des fonds et services auprès des entrepreneurs issus de la diversité (nombre d'entrepreneurs participants à des séances de formation, nombre d'entrepreneurs issus de la Diversité supportés financièrement, etc..)

Développer un programme visant à améliorer la rétention des étudiants internationaux grâce à l'intégration à la vie culturelle, économique et entrepreneuriale montréalaise.

L'accès à des activités entrepreneuriales et à des mentors ainsi que l'ouverture à de nouveaux fonds seront priorisés. Les contenus ainsi que l'approche utilisée dans la démarche d'implantation progressive de l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) seront rendus disponibles.

Mise à jour du PAEE et plan d'action d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 avec une attention particulière accordée aux enjeux d'intersectionnalité

Bonification du Programme de parrainage professionnel en 2019 pour offrir 11 stages aux Autochtones.

La consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques fournit l'occasion **d'identifier les freins à l'inclusion en matière d'emploi et d'y apporter les réponses adéquates**

La Ville de Montréal prendra en compte l'ensemble des éléments qui ressortiront de ce processus de consultation.

La Ville tient à réaffirmer son attachement aux valeurs de respect de la dignité humaine, d'égalité, d'inclusion, de tolérance et de justice. Elle veillera à continuer de les incarner dans l'ensemble de ses interventions.

