

PLAN D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI 2015-2020



MOUVEMENT COLLECTIF



Mot de la direction	1
Introduction	2
Portrait de la diversité au 31 décembre 2016	3
Actualisation du Plan d'accès à l'égalité en emploi	4
1 Recruter et intégrer	
2 Assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif	
3 Maintenir des relations de travail harmonieuses	
4 Développer et mobiliser	
Annexe 1	
Déclaration en matière de diversité et d'inclusion	9

Mot de la direction



Luc Tremblay, CPA, CA
Directeur général

En 1987, la Société de transport de Montréal (STM) a pris l'initiative d'adopter un plan d'accès à l'égalité en emploi. À l'origine, ce plan visait à accroître le nombre de femmes dans trois types de postes : les chauffeurs, les préposés à l'entretien et les inspecteurs.

Aujourd'hui, la STM maintient son engagement d'être un leader en matière de diversité et d'inclusion et ce, afin d'être à l'image de sa clientèle. Cet engagement, issu du plan d'accès à l'égalité en emploi, fait partie intégrante des priorités de l'organisation. Nos objectifs d'attirer et de retenir les talents, de même que développer les compétences sont au cœur du Plan stratégique organisationnel 2025.

L'expertise et la diversité de nos équipes nous permettent de faire preuve d'innovation et de créativité face aux défis actuels et à venir, d'où l'importance d'offrir à nos employés un milieu de travail inclusif et stimulant tout au long de leur parcours d'emploi.

C'est avec fierté que nous partageons cette version actualisée du Plan d'accès à l'égalité en emploi 2015-2020.

Introduction

Un mouvement qui nous fait évoluer

Depuis plus de 25 ans, la STM s'est engagée à valoriser la diversité dans ses pratiques et façons de faire. Depuis la toute première ébauche de son Plan d'accès à l'égalité en emploi en 1987, le portrait de l'entreprise n'a cessé d'évoluer afin de refléter la clientèle qu'elle dessert. Les actions en matière d'accès à l'égalité en emploi et d'accès à l'égalité dans les services à la clientèle se sont multipliées. À travers les années, la STM est passée d'une entreprise s'assurant de ne pas faire de discrimination à un employeur de choix qui se veut inclusif afin de s'enrichir de talents qui lui permettront d'atteindre ses objectifs d'affaires.

En 2009, la STM élaborait sa politique corporative sur l'accessibilité universelle afin d'assurer l'accès à l'égalité dans les services. En 2012, elle adoptait une Déclaration en matière de diversité et d'inclusion

dans laquelle elle prenait cinq engagements envers ses employés et sa clientèle. Le troisième engagement de cette déclaration veut « favoriser une juste représentativité de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise ».

Depuis, un exercice d'actualisation du Plan d'accès à l'égalité en emploi a été fait par l'équipe des Ressources humaines pour permettre l'intégration des principes et pratiques d'accès à l'égalité à l'ensemble des activités du parcours d'emploi.

Dans ce document, vous trouverez une description des mesures qui composent notre Plan d'accès à l'égalité en emploi, un portrait des effectifs au 31 décembre 2016, ainsi que la Déclaration en matière de diversité et d'inclusion adoptée par la STM en 2012.

Bonne lecture!

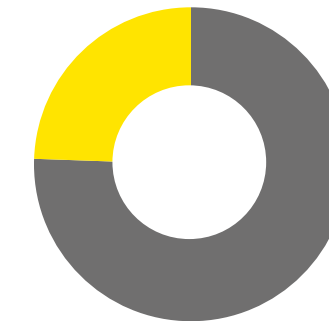


Portrait de la diversité

au 31 décembre 2016

Le Plan d'accès à l'égalité en emploi de la STM concerne tous les employés de l'entreprise et vise cinq groupes cibles en particulier :

- > Les femmes
- > Les autochtones
- > Les membres des minorités visibles, qui ne sont pas de couleur ou de race blanche
- > Les membres de minorités ethniques, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais
- > Les personnes handicapées ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et qui sont sujettes à faire face à des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes



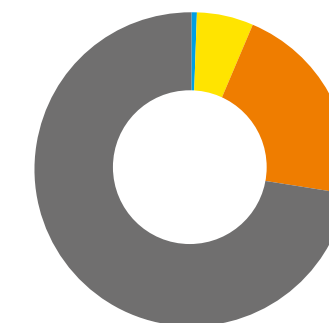
Représentativité de genre

● Homme : 75,6 %
● Femmes : 24,7 %



Représentativité de générations

● Vétérans : 0,05 %
● Génération Y : 16,8 %
● Baby boomers : 31,1 %
● Génération X : 51,8 %
● Génération C : 0,25 %



Représentativité d'origine et de culture

● Autochtones : 0,6 %
● Minorités ethniques : 6 %
● Minorités visibles : 20,9 %
● Caucasiens : 72,5 %

Personnes handicapées

0,4 %

Actualisation du Plan d'accès à l'égalité en emploi

Le Plan d'accès à l'égalité en emploi de la STM ne se limite pas à énoncer et à mettre en place des mesures afin d'embaucher des personnes appartenant aux différents groupes cibles prévus à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. En effet, ce plan vise à faire en sorte que la STM puisse créer et maintenir un milieu de travail inclusif valorisant le travail d'équipe, le respect, la rigueur, la responsabilisation et la transparence, en cohérence avec les lois en vigueur, de même que de favoriser une juste représentativité de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise. C'est dans cette optique que les 41 mesures prévues à son plan concernent toutes les étapes de sa stratégie de gestion de sa main-d'œuvre :

- **1 Recruter et intégrer**
- **2 Assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif**
- **3 Maintenir des relations de travail harmonieuses**
- **4 Développer et mobiliser**



➤ 1 Recruter et intégrer

Afin que ses équipes reflètent la clientèle qu'elle dessert, la STM va à la rencontre des candidats potentiels et partage avec eux des informations pertinentes leur permettant de faire le choix éclairé de rejoindre ses rangs. De plus, son équipe de dotation conçoit et utilise des outils et des processus permettant aux candidats de vivre une expérience respectueuse. Plus spécifiquement, la STM :

- Organise des activités d'information sur les postes existants ainsi que sur les processus de sélection auprès d'organismes représentant les groupes cibles.
 - Répertorie les organismes et les publications qui rejoignent les groupes cibles.
 - Offre aux membres des groupes sous-représentés, incluant les personnes en situation de handicap, des possibilités de stages.
 - Crée des outils à l'interne pour informer les candidats sur ses processus de dotation, prioritairement pour les postes critiques, en préparant et diffusant un atelier carrière offert aux employés sur les différentes étapes d'un processus de dotation.
 - Utilise les réseaux sociaux, tel que LinkedIn, pour attirer des femmes dans les groupes d'emplois sous-représentés.
 - Développe de nouvelles sessions d'information sur les lieux de travail afin d'assurer la relève pour les postes à combler à la suite de départs à la retraite.
 - Sensibilise les nouveaux gestionnaires quant à leurs responsabilités en matière d'accès à l'égalité en emploi.
- Aussi, dans une perspective d'amélioration continue, elle prévoit mettre en œuvre d'autres mesures telles que :
- Cibler des organismes communautaires pour trouver de nouveaux candidats pour des postes étudiants.
 - Inclure dans le parcours d'intégration de tout nouvel employé de la direction des Ressources humaines, le portrait de la diversité de la STM et le Plan d'accès à l'égalité en emploi.
 - Élaborer un document facilitant le traitement et le suivi des demandes d'adaptation dans un processus de dotation.
 - Évaluer en continu les outils de sélection utilisés dans les processus de dotation afin de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination indirecte.
 - Développer des documents informatifs sur le processus de dotation et l'auto-identification, destinés aux personnes en situation de handicap.
 - Évaluer la possibilité de favoriser une plus grande représentativité de personnes en situation de handicap lors d'embauches au Transport adapté.

② Assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif

L'embauche, l'accueil et l'intégration sont des étapes cruciales du parcours professionnel des employés. Toutefois, la STM sait que pour favoriser l'inclusion et faire en sorte que tous puissent sentir qu'ils contribuent à l'atteinte de ses objectifs d'affaires, elle doit aller plus loin et mettre en place des mesures favorisant l'émergence d'une culture où chacun sent qu'il a sa place et peut faire une différence. C'est pourquoi, à la STM, il est essentiel de :

- Soutenir les gestionnaires dans la mise en place et le maintien d'un climat de travail sain et inclusif en offrant une activité de développement sur l'accès à l'égalité en emploi aux deux ans.
- Assurer un suivi du mécanisme de communication des motifs d'acceptation ou de refus des demandes d'accommodements raisonnables.
- Communiquer le contenu du Plan d'accès à l'égalité en emploi à tous les employés de la direction des Ressources humaines afin qu'ils comprennent tous le rôle qu'ils ont à jouer dans le parcours professionnel de tous les employés.
- Informer tous les employés de la STM sur le contenu et les progrès du Plan d'accès à l'égalité en emploi au moins une fois par année.
- Augmenter la représentativité des mentors provenant des groupes cibles dans le programme de mentorat.
- Revoir l'ensemble des descriptions génériques d'emplois afin de s'assurer qu'elles soient exemptes de biais non conscients.
- Réaliser une campagne de communication interne pour faire la promotion de l'auto-identification en continu.
- Mettre en place un processus permettant aux employés de s'auto-identifier à toutes les étapes du parcours professionnel.
- Développer des outils permettant de répertorier les exigences physiques de différents emplois.
- Créer un registre de suivi des demandes d'adaptation.
- Poursuivre la diffusion et la promotion de la politique de gestion *Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne*.
- Promouvoir la diversité et le respect de la personne, lors de la tenue de certains événements touchant les employés et les gestionnaires.
- Maintenir la communication avec l'ensemble du personnel en diffusant des témoignages d'employés et de gestionnaires provenant des groupes cibles.
- Fournir aux gestionnaires les outils qui leur permettront d'anticiper et d'agir sur les obstacles associés aux biais non conscients et aux caractéristiques culturelles envers les groupes cibles.
- Prévoir la représentativité des groupes cibles lors de démarches de consultation des employés dans le cadre de différents projets de changement.
- Promouvoir l'engagement de la STM à l'égard de la diversité envers les employés, les candidats, les partenaires d'affaires et les organismes.

③ Maintenir des relations de travail harmonieuses

Afin de réaliser ses engagements en matière de diversité et d'inclusion, la STM veille à interpeller toutes les parties prenantes qui peuvent agir à divers degrés. C'est ainsi que la STM veut :

- Rencontrer les syndicats pour les informer du contenu du présent Plan d'accès à l'égalité en emploi.
- Rencontrer les représentants syndicaux pour trouver, avec eux, des solutions pour favoriser l'auto-identification des employés en continu.



4 Développer et mobiliser

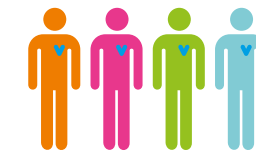
La STM croit qu'une culture organisationnelle d'inclusion est basée sur des pratiques de gestion qui facilitent le développement et la mobilisation en toute équité. Des mesures particulières ont été prévues pour permettre à tous de cheminer à travers un parcours professionnel stimulant. Les équipes de la direction des Ressources humaines sont engagées à :

- ▶ Adopter un alignement pédagogique lors de la conception des formations, par exemple en :
 - vérifiant les exercices et les exemples utilisés afin qu'ils soient exempts de préjugés et de stéréotypes;
 - identifiant les normes de conception pour les apprenants vivant en situation de handicap.
- ▶ Mettre en place des activités pour sensibiliser et former les employés de la direction des Ressources humaines à jouer leur rôle d'ambassadeur en matière de diversité :
 - offrir une formation sur les biais non conscients et les paramètres culturels en interaction à tous les employés de la direction des Ressources humaines dans le cadre de leur travail;
 - offrir des activités en matière de diversité visant le développement des employés de la division Dotation;
- déployer aux professionnels de la direction des Ressources humaines qui sont en relation avec les gestionnaires, la capsule de sensibilisation *Mythes et réalités sur les personnes vivant avec un handicap*;
- offrir à tous les employés de la direction des Ressources humaines la formation du CAMO-PH sur les personnes en situation de handicap.
- ▶ Diffuser les expériences positives survenues dans différents milieux de travail.
- ▶ Se doter d'un outil permettant d'évaluer les enjeux de mobilisation des groupes cibles.
- ▶ Offrir aux gestionnaires des moyens pour réduire les erreurs susceptibles de biaiser les évaluations de performance individuelles des gestionnaires.
- ▶ Outiller les gestionnaires pour qu'ils puissent mieux identifier les obstacles que vivent les employés provenant des groupes cibles afin d'optimiser leurs conditions de développement au sein de leur équipe.



Annexe 1

Déclaration en matière de diversité et d'inclusion



DÉCLARATION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL

En 2012, la STM s'est dotée d'une Déclaration comme moyen de valoriser la diversité et l'inclusion.

La Société de transport de Montréal s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion dans la réalisation de ses activités, le tout dans le respect du cadre juridique auquel elle est assujettie.

En développant et maintenant une culture de valorisation de la diversité et de l'inclusion, la Société offre à chacun la possibilité de contribuer pleinement à l'atteinte de ses objectifs d'affaires.

La diversité réfère à la présence d'une variété de caractéristiques et d'attributs humains dans un groupe ou une organisation.*

L'inclusion réfère à une caractéristique de la culture organisationnelle, opérationnalisée par son engagement à la diversité dans l'ensemble des processus organisationnels.*

Favoriser la diversité permet de créer un milieu de travail ouvert et respectueux.

Pour ce faire, la STM s'engage à :

- ▶ Confirmer sa position de leader et d'innovateur en matière de diversité et d'inclusion.
- ▶ Créer et maintenir un milieu de travail inclusif valorisant le travail d'équipe, le respect, la rigueur, la responsabilisation et la transparence, en cohérence avec les lois en vigueur.
- ▶ Favoriser une juste représentativité de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise.
- ▶ Mettre en place des mécanismes permettant une gestion efficace et efficiente de sa diversité.
- ▶ Promouvoir des pratiques exemptes de toute forme de profilage et de toute forme de discrimination.

* Définitions inspirées du rapport sur la diversité du Conference Board du Canada, daté de novembre 2006

Signée à Montréal le *Joué 15 novembre 2012*

Pour le texte complet de la Déclaration, consultez l'intranet.

