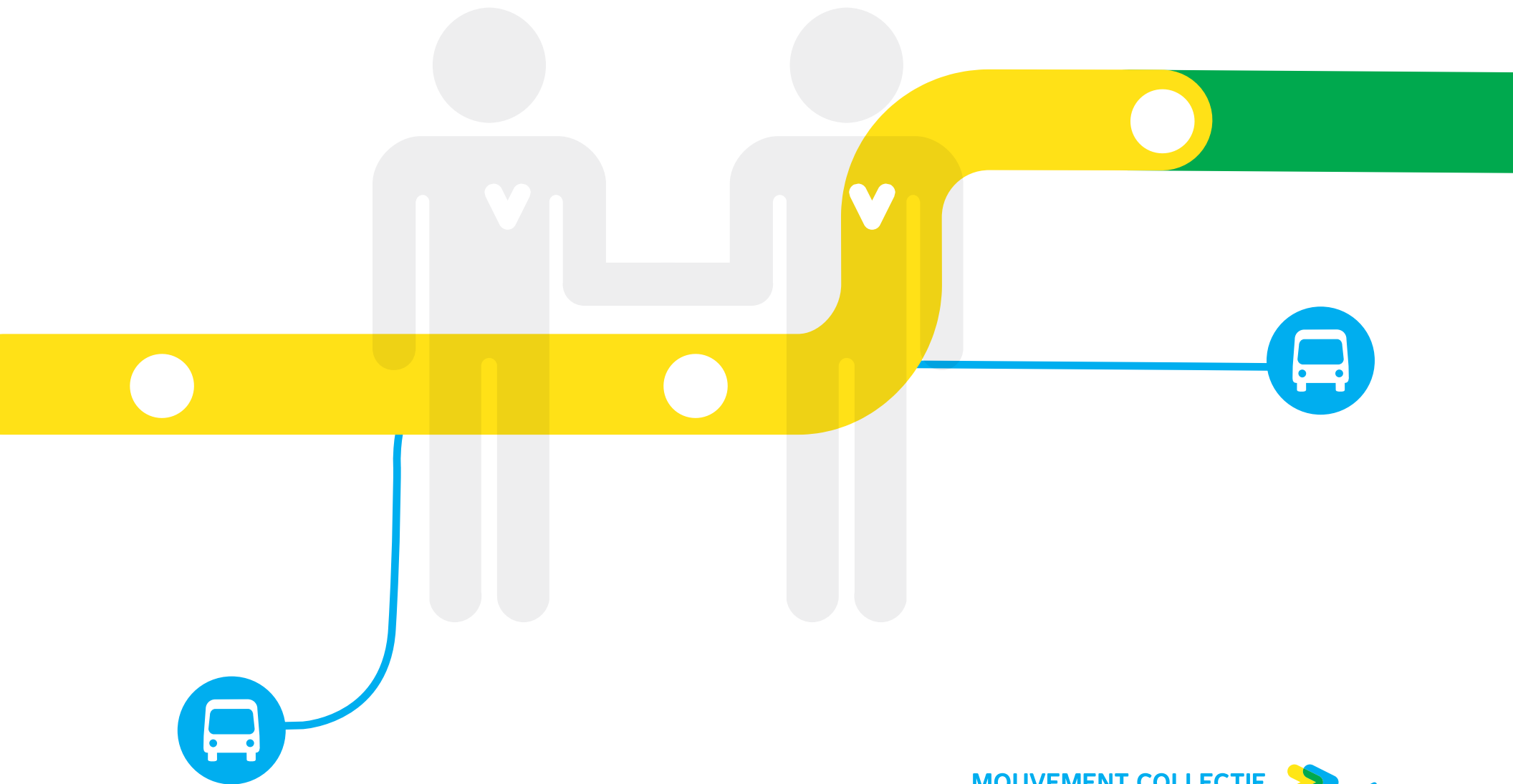


# Plan d'accès à l'égalité en emploi 2020



# L'année 2018 en six documents

Afin d'offrir un portrait complet de l'année 2018 à la STM, nous vous présentons six documents intégrés qui vous permettront de bien connaître les activités de l'entreprise durant la dernière année.

- 1 Le Rapport d'activité 2018, un survol de l'année 2018 à la STM +
- 2 Les Informations financières 2018 +
- 3 Le Rapport 2018 du Plan stratégique organisationnel 2025 +
- 4 Le Rapport 2018 du Plan de développement durable 2025 +
- 5 Le Rapport 2018 du Plan de développement d'accessibilité universelle 2020 +
- 6 Le Rapport 2018 du Plan d'accès à l'égalité en emploi 2020**



# Les quatre chantiers du Plan d'accès en égalité en emploi 2020

## Chantier 1



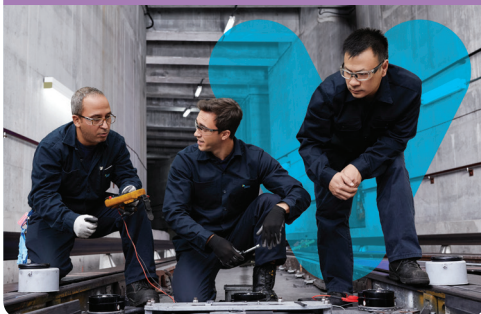
Recruter et intégrer

## Chantier 2



Assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif

## Chantier 3



Maintenir des relations de travail harmonieuses

## Chantier 4



Développer et mobiliser

# À propos de l'accès à l'égalité en emploi

---

## Historique

En 1987, la Société de transport de Montréal (STM) adoptait un Plan d'accès à l'égalité en emploi destiné aux femmes.

À travers les années, la STM est passée d'une entreprise s'assurant de ne pas faire de discrimination à une entreprise qui se veut inclusive. La STM vise être à l'image de la clientèle qu'elle dessert. Cette volonté, issue du [Plan d'accès à l'égalité en emploi 2020](#), fait partie intégrante de ses priorités.

En 2016, Jacques Frémont, président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, affirmait : « La Société de transport de Montréal (STM) fait figure de modèle concernant l'égalité en emploi et les autres sociétés de transport au Québec devraient s'en inspirer afin d'assurer une meilleure représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et ethniques. ».

## Déclaration en matière de diversité et d'inclusion

En 2012, la STM adoptait une [Déclaration en matière de diversité et d'inclusion](#) dans laquelle elle prenait cinq engagements envers ses employés et sa clientèle.

## Plan d'accès à l'égalité en emploi 2020

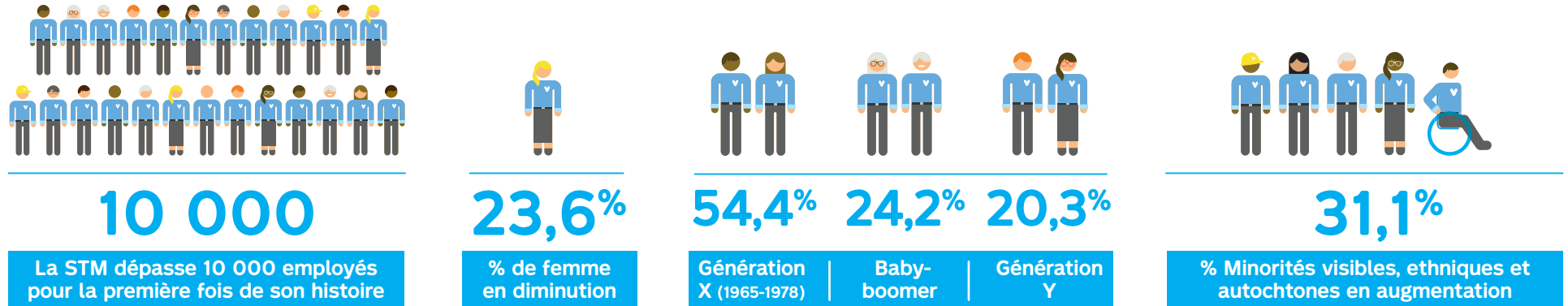
Le [Plan d'accès à l'égalité en emploi](#) est l'outil qui guide les actions de la STM en matière de diversité et d'inclusion pour l'ensemble des activités du parcours d'emploi. Les faits saillants de la réalisation de ce Plan sont diffusés sur le site [web de la STM](#) annuellement.

Enchâssé dans le [Plan stratégique organisationnel 2025](#) de la STM, ce Plan d'accès à l'égalité en emploi 2020 est composé de quatre chantiers et 41 mesures sur l'horizon 2015-2020.

Ce Rapport présente le portrait de l'effectif de la STM au 31 décembre 2018 ainsi que les faits saillants des quatre chantiers du Plan d'accès à l'égalité en emploi et des cinq engagements en matière de diversité et d'inclusion.



# Portrait de l'effectif STM



## Progression de la diversité au sein de l'effectif de la STM

Pour faire face à la croissance des opérations et des projets, la STM comptait plus de 10 000 employés en 2018.

La proportion des femmes a diminué de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2017 pour atteindre 23,6 % de l'effectif total en 2018. Ce résultat s'explique par des embauches importantes de métiers exigeant des permis de conduire spécialisés, majoritairement détenus par des hommes. Malgré ce léger recul, la représentation des femmes à la STM est demeurée dans la moyenne lorsqu'on considère l'ensemble des sociétés de transport au Québec<sup>9</sup>. La STM a poursuivi ses efforts pour faire la promotion du travail des femmes dans les métiers non traditionnels et les inciter à déposer leur candidature pour les différents postes disponibles.

La proportion du personnel en poste issu de minorités visibles, ethniques ou autochtones représentait 31,1 % de l'effectif total de la STM en 2018, en hausse de 1,5 point de pourcentage par rapport à 2017. Cette proportion est en constante progression. Elle se chiffrait à près de 25,5 % en 2015.

## Proportions de l'effectif total de la STM

	2015	2016	2017	2018	Cible 2020	Cible 2025
Effectif en situation de handicap	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %
Effectif féminin	24,7 %	24,3 %	23,7 %	23,6 %	24,7 %	27,0 %
Effectif provenant de minorités visibles ou ethniques	24,9 %	27,0 %	29,0 %	30,5 %	27,9 %	28,6 %
Effectif provenant de communautés autochtones	0,5 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %
Effectif provenant de l'ensemble des minorités visibles, ethniques et autochtones	25,5 %	27,6 %	29,6 %	31,1 %	28,5 %	29,3 %

<sup>9</sup> Source : Rapport sectoriel sur les sociétés de transport de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse en 2015.

# Chantier 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.

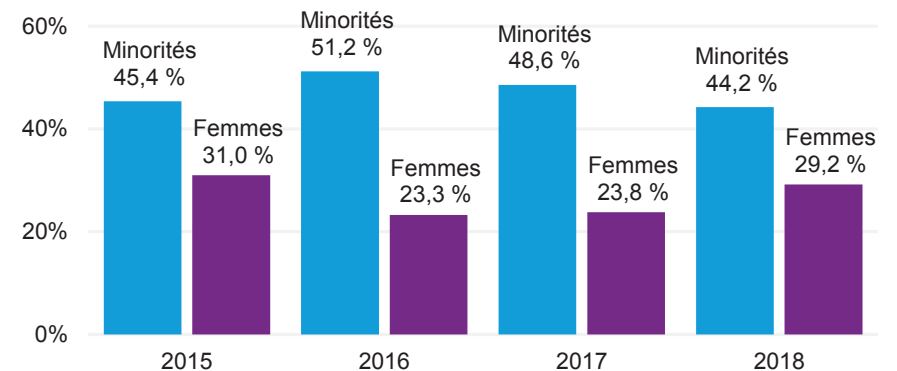


### Des engagements qui se concrétisent en matière de recrutement et d'intégration

« Confirmer sa position de leader et d'innovateur en matière de diversité et d'inclusion » et « Favoriser une juste représentativité de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise » sont deux des cinq engagements de la STM en matière de diversité et d'inclusion.

Parmi les employés embauchés en 2018, ceux issus de minorités visibles, ethniques et autochtones ont représenté une proportion de 44,2 %, un léger recul par rapport aux années précédentes. La proportion du personnel féminin embauché en 2018 a, quant à elle, atteint 29,2 % comparativement à 23,8 % en 2017.

### Proportion des embauches (incluant les étudiants et stagiaires)



### La promotion d'un milieu de travail diversifié

La réussite des nombreux projets d'envergure et l'atteinte des objectifs de la STM reposent sur une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et mobilisée. Pour attirer dans ses rangs les femmes, les personnes issues de minorités visibles, ethniques ou autochtones et les personnes en situation de handicap, elle fait la promotion de son milieu de travail diversifié.

En 2018, la STM a publié une quarantaine de nouvelles faisant la promotion de la diversité sur sa page LinkedIn. Elle a aussi diffusé une trentaine de communications via ses publications externes et internes comportant des portraits d'employés inspirants et d'équipes diversifiées ainsi que des articles abordant la diversité.

Afin de se faire connaître auprès de différents groupes cibles, la STM a participé à une trentaine d'activités de visibilité. À titre d'exemples, des représentants de l'équipe dotation ont participé au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec et ont offert une conférence au Centre des femmes immigrantes du Québec. La STM a aussi un partenariat avec le Programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. En 2018, l'implication de la STM a été de participer à des séances d'entrevues éclair.

Afin de donner une chance à tous ses employés dans leur parcours d'emploi, la STM les aide à bien se préparer à un processus de sélection. La STM a diffusé de nouvelles Capsules vidéo carrière ayant pour titre Réussir un processus de sélection à la STM. Le contenu de ces capsules explique les pratiques de dotation et outille les candidats, que ce soit à l'étape du CV, des examens, de l'entrevue ou de l'évaluation de leur potentiel. De plus, l'équipe dotation a créé les Cliniques-conseils pour une carrière en mouvement pour aider les employés à se préparer au processus de sélection.

Finalement, la diversité est au cœur des campagnes de recrutement de la STM et de sa marque employeur. « *Évoluer dans un environnement riche et diversifié* » est un des quatre piliers de cette marque visant à mettre en valeur [la STM en tant qu'employeur](#).

2018 a aussi été l'occasion de poser des gestes de plus dans l'intégration d'employés, notamment ceux en situation de handicap. En effet, une proposition de différentes formules de stage a été conçue pour inciter les gestionnaires à intégrer des travailleurs en situation de handicap dans leur équipe.





## Chantier 2

# Assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif

La STM sait que pour favoriser l'inclusion et faire en sorte que tous ses employés 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.



### Pour un milieu inclusif

« 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 » est un des cinq engagements de la STM en matière de diversité et d'inclusion.

En 2018, la STM a outillé encore davantage ses gestionnaires en vue de maintenir un climat de travail sain et inclusif. Elle a développé à leur intention un nouvel atelier intitulé Comment aborder une situation de diversité de façon mobilisante. Des capsules informatives ont également été diffusées à l'interne sur le portail d'information des gestionnaires. On y retrouve notamment des trucs et astuces pour une communication efficace en contexte de diversité.

Des outils et aides à la tâche ont aussi été développés pour les professionnels en ressources humaines en 2018, dont un registre des demandes d'accommodement raisonnable et un outil pour traiter les permis de travail.



## Chantier 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.



En plus des mesures visant à maintenir des relations de travail harmonieuses à l'interne, la STM exige des pratiques exemplaires de la part de ses parties prenantes externes. Le conseil d'administration de la STM a approuvé en 2018 un [Code de conduite à l'intention de ses fournisseurs](#). Ce Code dicte entre autres les attentes de la STM envers ses fournisseurs et ses sous-traitants en matière de conditions de travail (harcèlement et intimidation, discrimination, respect de la main d'œuvre, etc.).

En 2018, la STM a continué de sensibiliser ses équipes et ses parties prenantes, notamment par le biais :

- D'informations sur une variété de sujets (intimidation, harcèlement, profilage, etc.) à l'intention des gestionnaires;
- D'une capsule de sensibilisation qui a abordé les sujets de diversité, de profilage et de respect de la personne à l'intention des aspirants inspecteurs;
- De sa collaboration à une étude de la Ville de Montréal portant sur les pratiques contre le profilage.

### Pour l'engagement de tous

La STM s'est engagée à « Promouvoir des pratiques exemptes de toute forme de profilage et de toute forme de discrimination ».

En 2018, la STM a adopté une mise à jour de son Code d'éthique. La STM et sa filiale Transgesco S.E.C., ses employés, ses gestionnaires, ses administrateurs ainsi que les membres externes de ses différents comités doivent observer les dispositions établies dans son Code d'éthique. On y retrouve notamment des règles visant à prévenir les situations de discrimination.

## Chantier 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.



### Des mécanismes de mobilisation

La STM s'est engagée à « *Mettre en place des mécanismes permettant une gestion efficace et efficiente de sa diversité* ».

Les employés et les gestionnaires de la STM ont répondu en octobre 2016 à un sondage pluriannuel sur la mobilisation. Les résultats ont été communiqués et discutés dans tous les secteurs de l'entreprise en 2017, permettant de [prioriser des leviers de mobilisation et la mise en place de plans d'action adaptés selon les secteurs en 2018](#). Afin de répondre plus adéquatement à des besoins particuliers, la STM a aussi développé un outil permettant d'évaluer spécifiquement les enjeux de mobilisation des employés selon l'âge, le genre ou autre paramètre. Grâce à cet outil, il est maintenant possible de mesurer pour un groupe d'employés donné la perception de traitement équitable et le climat de confiance.

La très grande majorité (91 %) des actions du plan de mobilisation ont été réalisées en 2018. Les gestionnaires peuvent compter sur une boîte à outils disponible sur le portail pour les aider sur les enjeux de diversité, dont la diversité intergénérationnelle. Tous les nouveaux gestionnaires sont par ailleurs sensibilisés aux pratiques de gestion inclusive lors de leur [parcours d'intégration](#) et informés des politiques et engagements de la STM en matière de diversité et d'inclusion.

Un prochain sondage pluriannuel sur la mobilisation des employés est en préparation pour le printemps 2019. Il sera alors possible d'analyser l'évolution et de cibler les enjeux de mobilisation d'employés issus de groupes déterminés, à titre d'exemple, selon l'âge ou le genre.

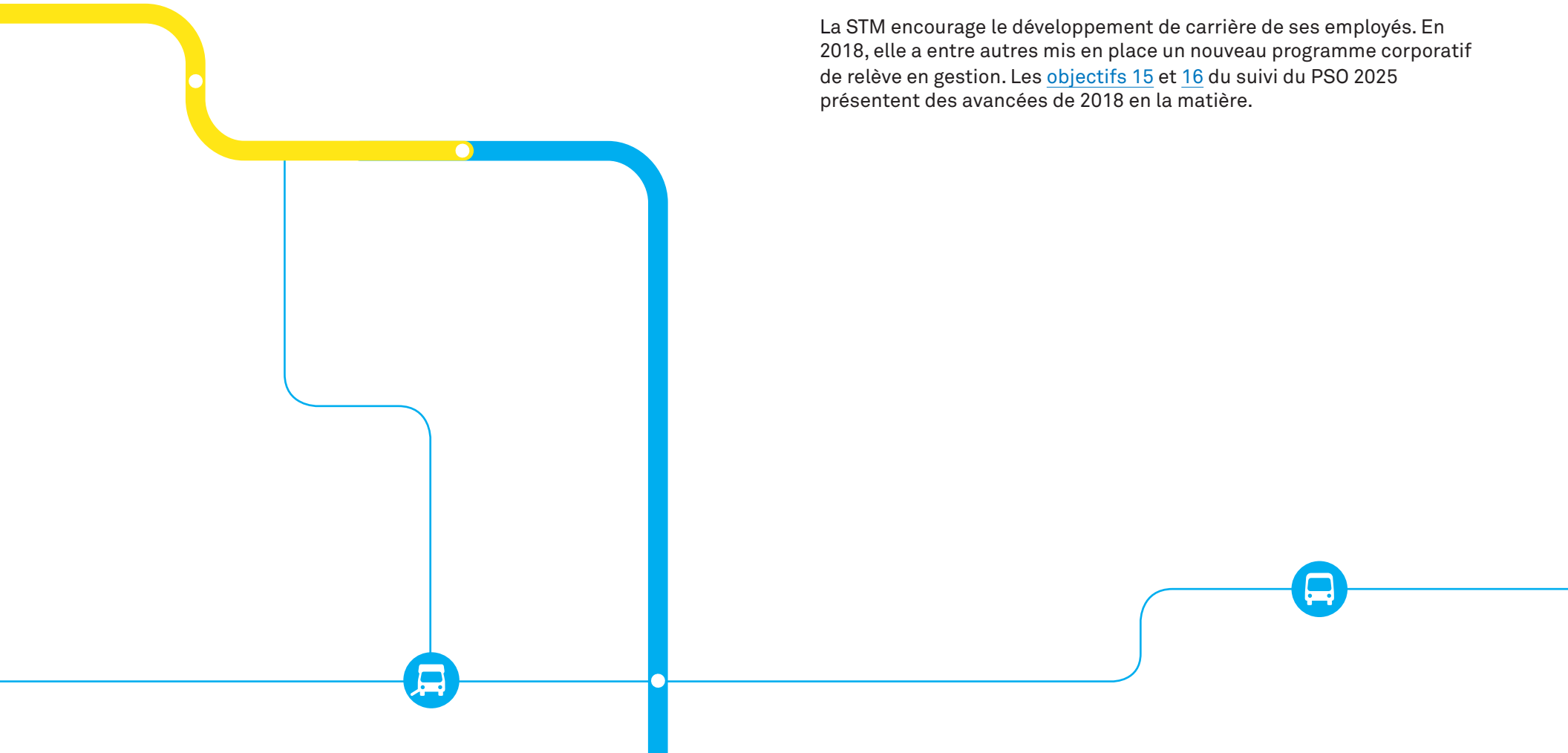
## Développer un parcours professionnel

Dans le parcours d'emploi à la STM, une des formes de diversité bien présente est celle des générations. Son évolution est présentée dans le tableau ci-contre. La génération Y représentait 15,5 % de l'effectif total et 6,2 % de l'équipe de gestion en 2015. En 2018, elle représente 20,3 % de l'ensemble des salariés et 17 % de l'équipe de gestion.

### Proportion des générations par rapport à l'effectif total de la STM

	2015	2016	2017	2018
Vétéran (...-1944)	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.0 %
Baby-boomer (1945-1964)	34.1 %	30.8 %	27.5 %	24.2 %
X (1965-1979)	50,2 %	52,0 %	53,5 %	54,4 %
Y (1980-1991)	15.5 %	16.9 %	18.4 %	20.3 %
Z (1992-...)	0.1 %	0.3 %	0.6 %	1.1 %

La STM encourage le développement de carrière de ses employés. En 2018, elle a entre autres mis en place un nouveau programme corporatif de relève en gestion. Les [objectifs 15](#) et [16](#) du suivi du PSO 2025 présentent des avancées de 2018 en la matière.



**Publié par la Société de transport de Montréal**

800, rue De La Gauchetière Ouest

Montréal (Québec) H5A 1J6

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Commentaires ou suggestions

**stm.info**

