

# PLAN D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI 2021-2022



MOUVEMENT COLLECTIF



# Table des matières

<b>Mot de la direction</b> .....	<b>3</b>
<b>Actualisation du Plan d'accès à l'égalité en emploi</b> .....	<b>4</b>
1 Maintenir une position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion .....	5
2 Assurer un milieu de travail inclusif tout au long du parcours d'emploi .....	8
3 Préserver, renouveler et développer le savoir-faire pour une culture inclusive .....	10
4 Impliquer les employés et gestionnaires dans le développement d'une culture inclusive .....	11
<b>Annexes</b>	
Portrait de la diversité de 2016 à 2020 .....	12
Déclaration en matière de diversité et d'inclusion .....	13
Déclaration sur le racisme et la discrimination systémiques .....	14

**N.B. Certaines photos ont été prises avant la pandémie, les autres ont été prises dans le respect des mesures sanitaires en vigueur.**

# Mot de la direction

## Pour une STM toujours plus inclusive

Plus de 30 ans se sont écoulés depuis le premier Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Société de transport de Montréal (STM). Au fil du temps, les choses ont bien changé.

Nous nous sommes dotés en 2009 d'une politique corporative sur l'accessibilité universelle afin d'assurer l'accès à l'égalité dans les services. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à occuper des postes traditionnellement masculins. Et elles représentent aujourd'hui plus du tiers de notre main-d'œuvre, tout comme les personnes issues des minorités visibles, ethniques et autochtones.

### La force de la diversité

Cette diversité, à l'image de la clientèle que nous transportons chaque jour, est notre plus grande richesse. Elle favorise la complémentarité des talents et nous permet d'innover pour mieux faire face aux défis qui se dressent sur notre chemin.

Toutes les initiatives mises en place au cours des dernières décennies ont porté leurs fruits. Aujourd'hui, nous sommes reconnus comme un leader en matière de diversité et d'inclusion et nous sommes plus motivés que jamais à le rester.

### Passer à l'action

C'est avec fierté que nous vous présentons notre Plan d'accès à l'égalité en emploi 2021-2022. Avec celui-ci, nous continuons à poser des actions concrètes pour maintenir notre position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion. Nous nous engageons également à assurer un milieu de travail inclusif tout au long du parcours d'emploi et à poursuivre le développement de notre culture inclusive en impliquant les employés et les gestionnaires. Parce que chacun de nous peut faire une différence.

En plus des stratégies et des mesures qui composent cette version actualisée du Plan d'accès à l'égalité en emploi, vous trouverez dans les prochaines pages des documents qui témoignent de notre engagement pérenne. Le portrait de la diversité de 2016 à 2020, la Déclaration en matière de diversité et d'inclusion adoptée par la STM en 2012 ainsi que la Déclaration sur le racisme et la discrimination systémiques adoptée en juillet 2020.

Bonne lecture!

**Luc Tremblay, FCPA, FCA**  
Directeur général



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

Les 10 stratégies et 33 mesures prévues au Plan d'accès à l'égalité en emploi de la STM découlent de quatre grands axes :

**1**

Maintenir une position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion.

**2**

Assurer un milieu de travail inclusif tout au long du parcours d'emploi.

**3**

Préserver, renouveler et développer le savoir-faire pour une culture inclusive.

**4**

Impliquer les employés et gestionnaires dans le développement d'une culture inclusive.



**1** Maintenir une position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion

# 1 Maintenir une position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion

## Stratégies

Réaliser diverses actions de rayonnement pour attirer les groupes cibles et promouvoir notre position d'employeur de choix

## Mesures

Alimenter un calendrier annuel d'activités auprès d'organismes et partenaires externes visant l'attraction de talents aux profils diversifiés.

Réaliser un plan d'action annuel s'adressant aux femmes dans les secteurs non traditionnels (chauffeurs, métiers spécialisés).

Valoriser annuellement des initiatives d'attraction pour la relève (stages et emplois d'été) visant des groupes cibles sous-représentés.

Créer du contenu pouvant être inséré dans les affichages de postes étudiants et de stages (texte, capsule vidéo).

Renouveler des partenariats visant la promotion de stages à l'intention des personnes handicapées.

Évaluer et soumettre notre candidature à des certifications « employeur de choix », en matière de diversité et d'inclusion.

Évaluer des partenariats pour promouvoir les postes de gestion auprès des femmes.

# 1 Maintenir une position d'employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion

## Stratégies

Utiliser des tactiques d'attraction et de repérage de talents (*Sourcing*) innovantes pour attirer des candidats de groupes sous-représentés

Créer du contenu varié faisant la promotion de notre culture inclusive

## Mesures

Pour l'intégration de chaque nouvel outil d'attraction ou de repérage de talents, évaluer les possibilités d'utilisation pour attirer des candidats de groupes sous-représentés.

S'assurer d'inclure des tactiques d'attraction visant des groupes cibles lors de chaque campagne de recrutement.

Réviser la banque d'hyperliens dans les affichages de postes pour y inclure divers messages liés à la diversité et l'inclusion.

Réaliser une vidéo faisant la promotion de notre culture d'inclusion destinée tant à nos employés qu'aux candidats externes.

Créer des articles traitant de diversité et d'inclusion à l'intention de candidats externes.

Réviser divers documents pour y inclure des notions d'écriture épicienne et proposer un alignement organisationnel (communications aux candidats, affichages de poste, documents de formation, documents d'accueil).

Avoir accès à une banque d'images officielle, représentative de la diversité.



**2 Assurer un milieu de travail inclusif tout au long du parcours d'emploi**

## 2 Assurer un milieu de travail inclusif tout au long du parcours d'emploi

### Stratégies

**Diffuser de l'information variée sur nos engagements en matière de diversité et d'inclusion tout au long du parcours d'un employé**

Partager régulièrement à l'ensemble des employés différents contenus concernant nos engagements et réalisations (portrait de la main-d'œuvre, bilan diversité, etc.).

Réviser les processus d'accueil pour y intégrer du contenu vidéo portant sur la diversité et l'inclusion.

Offrir des approches variées pour informer et préparer les employés sur nos possibilités de carrière et nos processus de sélection afin d'offrir une chance égale à tous.

**Collaborer avec l'équipe Protection de la personne concernant des enjeux rencontrés en milieu de travail**

Réaliser une campagne annuelle avec l'équipe Protection de la personne sur un thème lié à la Politique de gestion 2.07 portant sur le respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne.

Suivre différents indicateurs provenant de l'équipe Protection de la personne et évaluer le besoin d'intervention dans certains milieux ciblés.

**Créer les conditions gagnantes pour favoriser une progression de carrière**

Analyser les promotions en lien avec les groupes cibles.

### Mesures



### 3 Préserver, renouveler et développer le savoir-faire pour une culture inclusive

#### Stratégies

Élaborer des outils et des activités variés pour répondre à des enjeux spécifiques rencontrés dans les milieux opérationnels

#### Mesures

Réaliser des activités d'apprentissage virtuelles de codéveloppement pour discuter des défis en matière de diversité et d'inclusion.

Créer un atelier d'échange de pratiques avec divers intervenants des ressources humaines à l'interne.

# 4 Impliquer les employés et gestionnaires dans le développement d'une culture inclusive

## Stratégies

**Impliquer et outiller les employés et gestionnaires dans des activités variées visant la promotion de la diversité et de l'inclusion**

**Mettre en valeur notre culture d'inclusion à travers des communications diversifiées**

**Réaliser un plan d'action complet dédié au racisme et à la discrimination systémiques**

## Mesures

Créer un document d'appropriation sur le rôle de mentor afin d'assurer un standard de qualité dans nos pratiques.

Renouveler la campagne sur le mentorat.

Développer un réseau interne d'employés ambassadeurs de la diversité.

Créer du contenu sur le rôle d'ambassadeur en diversité.

Créer des actions de communication annuellement (portraits d'équipes, d'employés et de réalisations internes).

Mettre en œuvre un sondage et une table de consultation des employés.

Réaliser une campagne de sensibilisation incluant une webdiffusion sur le racisme systémique avec un conférencier invité.

Réviser nos processus et pratiques en ressources humaines.

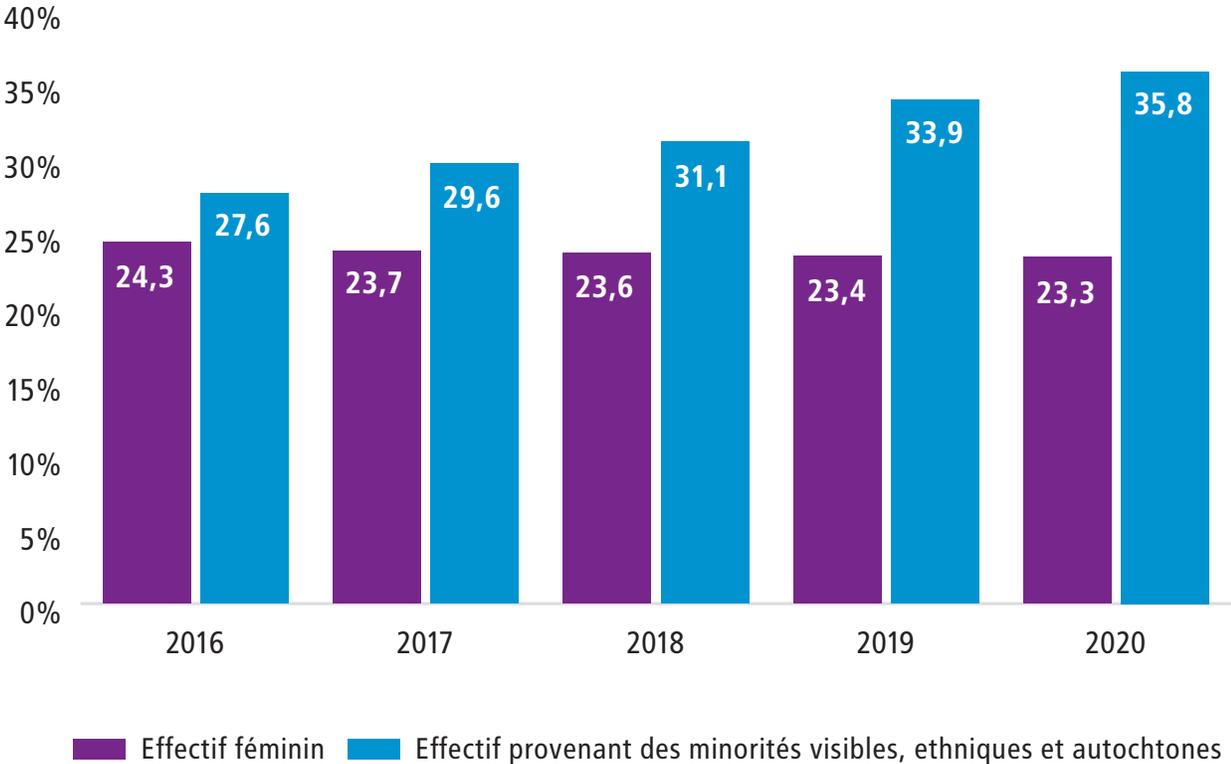
Développer des contenus de formation adaptés et s'adressant à tous les employés.

Bonifier la formation des inspecteurs par un partenariat avec un ou des organisme-s communautaire-s.

Actualiser notre page intranet « Diversité ».

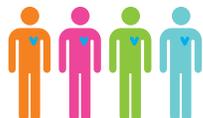
# Annexe 1

## Portrait de la diversité de 2016 à 2020



# Annexe 2

## Déclaration en matière de diversité et d'inclusion



### DÉCLARATION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

#### SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL

##### Préambule

Soucieuse de refléter le portrait de sa clientèle, la Société de transport de Montréal mettait en place un plan d'accès à l'égalité en emploi en 1987. Depuis ce temps, elle a instauré de nombreuses initiatives qui lui ont permis d'être reconnue comme un leader dans ce domaine.

La STM fait maintenant un pas de plus en se dotant d'une Déclaration comme moyen de valoriser la diversité et l'inclusion.

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.\*

##### Déclaration

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.

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 jeudi 15 novembre 2012

**Michel Labrecque**

Président du conseil d'administration de la STM

**Marvin Rotrand**

Vice-président du conseil d'administration de la STM

**Carl Desrosiers**

Directeur général de la STM

**Alain Brière**

Directeur exécutif –  
Ressources humaines et services partagés

# Annexe 3

## Déclaration sur le racisme et la discrimination systémiques

### DÉCLARATION SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

#### Préambule

Depuis son instauration à Montréal il y a plus de 150 ans, le transport collectif a permis à des centaines de millions de Montréalaises et Montréalais de toutes les origines et de toutes les conditions sociales de se déplacer. Ces personnes se sont côtoyées quotidiennement dans les tramways, les bus, les métros et dans les véhicules du transport adapté faisant du transport collectif un élément essentiel du vivre ensemble.

À travers les années, la STM a agi de manière proactive pour que sa main-d'œuvre soit représentative de la diversité des personnes qu'elle déplace.

En 1987, la Société de transport de Montréal a mis en place un plan d'accès à l'égalité en emploi. Cette démarche a permis à la STM de développer plusieurs initiatives qui en ont fait une leader en cette matière. La STM est fière de compter 34% de personnes issues des minorités visibles, ethniques et autochtones au sein de sa main-d'œuvre.

En 2012, la STM a adopté une déclaration en matière de diversité et d'inclusion afin de marquer son engagement solennel à favoriser une juste représentation de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise, à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif qui doit être encadré par des mécanismes permettant une gestion efficace et efficiente de sa diversité.

En outre, dans le cadre de cette déclaration, la STM a pris l'engagement de promouvoir des pratiques exemptes de toute forme de profilage et de toute forme de discrimination.

Ces actions ont été prises à travers les années pour contrer le phénomène du racisme et de la discrimination systémiques et d'autres gestes doivent être posés.

#### Déclaration

La Société de transport de Montréal reconnaît l'existence du racisme et de la discrimination systémiques et réitère son engagement à mettre en place les mesures nécessaires pour les combattre.

La Société de transport de Montréal réitère son engagement à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et estime essentiel de contribuer à la compréhension et à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques au sein de la collectivité.

Pour ce faire, la STM s'engage à :

- ▶ Poursuivre les actions et initiatives visant à recruter une main-d'œuvre représentative de la diversité de la population autant dans l'embauche que dans la progression au sein de l'entreprise en respectant notamment les cibles fixées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- ▶ Développer des formations consacrées explicitement à la lutte au racisme et à la discrimination systémiques et les rendre accessibles à l'ensemble des employés.
- ▶ Bonifier spécifiquement la formation des inspecteurs qui assurent la sécurité dans le réseau de la STM en y ajoutant des notions propres au profilage racial et social.
- ▶ Élaborer des stratégies afin d'assurer la représentativité de la diversité dans ses instances de gouvernance.

