



Pour une participation  
égalitaire des femmes et  
des hommes à la vie de  
Montréal

*Projet de Politique d'égalité des  
femmes et des hommes de la  
Ville de Montréal*

*Mémoire présenté par  
Action travail des femmes  
Commission du conseil sur le  
développement culturel et la qualité du  
milieu de vie*

*Octobre 2007*

**Réalisé par :**

*Action travail des femmes*, octobre 2007

911, rue Jean-Talon Est, local 224

Montréal (Québec) H2V 1R5

Téléphone : (514)768-7233

actionf@bellnet.ca

**Recherche et rédaction :**

Darline Raymond, coordonnatrice

**Collaboration :**

Huguette Matte, responsable du soutien à l'emploi

Sujata Dey, responsable de l'éducation aux droits

Amel Malaoui, chargée de projet RAC

*La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée sous réserve de mentionner la source.*

## POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES DES HOMMES DEPUIS 1978

En tant que groupe travaillant depuis près de 30 ans sur la question de la pauvreté et de l'exclusion des femmes, *Action travail des femmes* tient à appuyer les recommandations contenues dans les mémoires de la *Table des groupes de femmes de Montréal* et de la *Fédération des femmes du Québec* dans le cadre du projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville de Montréal intitulé *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*.

*Action travail des femmes (ATF)* est un organisme autonome à but non lucratif, qui, depuis 1978, soutient les femmes socio-économiquement défavorisées, de tous âges et de toutes origines, dans leurs démarches pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés et qui lutte contre la discrimination des femmes à l'embauche et au travail.

Afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination dont les femmes sont victimes, *ATF* intervient énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée et tienne compte de la discrimination faite aux femmes. Ainsi, *Action travail des femmes* a remporté certaines grandes victoires qui ont permis d'améliorer de manière indéniable la situation des femmes sur le marché du travail. Ainsi, nos actions et nos interventions pour mettre un frein à la discrimination systémique des femmes en emploi, ont mené *ATF* devant le plus haut tribunal du pays contre le Canadien national (CN). En effet, la Cour suprême du Canada ordonnait pour la première fois en 1987, l'imposition d'un programme d'accès à l'égalité comme moyen de redressement des inégalités sévissant dans le domaine de l'emploi.

L'intervention d'*Action travail des femmes* en vue de permettre aux femmes d'accéder à l'égalité en emploi et par là même, à l'autonomie financière, ne se limite pas uniquement au plan législatif et politique. En effet, *ATF* privilégie également des moyens d'action comme l'information des femmes sur le marché du travail et l'appui à leur démarche d'emploi, la sensibilisation et la formation des acteurs et actrices du milieu sur la discrimination systémique et l'égalité en emploi, le regroupement des femmes et le support aux femmes discriminées à l'embauche. En somme, un travail d'intervention qui se fait tant en amont qu'en aval.

## **1. INTRODUCTION**

D'emblée, nous tenons à saluer l'initiative du Projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville de Montréal, intitulé *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. En dépit de certains manques sur lesquels nous reviendrons, ce Projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes a tout le moins le mérite d'exprimer la volonté de la Ville de faire de l'Institution municipale un lieu où tant les hommes que les femmes occupent la place qui leur revient de droit.

En tant que groupe travaillant directement avec les femmes et les employeurs sur la question de la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi, nous tenons à profiter de notre expérience sur le terrain pour exprimer nos réserves face à ce projet de politique tel qu'il est formulé actuellement. Nous avançons donc, dans ce mémoire, quelques recommandations portant plus précisément sur l'axe 3 du projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes, à savoir, la Ville comme employeur.

## **2. CONTEXTE DU MÉMOIRE**

L'emploi, et à plus forte raison la main-d'œuvre, se veut la pierre angulaire sur laquelle se construit et se développe une société, mais aussi dans une certaine mesure ses citoyennes et citoyens. Dans un tel contexte, la mise en œuvre de mesures permettant véritablement l'égalité des femmes et des hommes en emploi au sein de la municipalité, s'avère pour gestionnaires et élu-e-s une priorité incontournable.

Appelé à répondre aux défis constants d'une société plurielle, le secteur de la main-d'œuvre n'échappe pas à cette réalité. Afin de tenir compte de cette pluralité, notre mémoire adopte non seulement une perspective féministe, mais est également basé sur une analyse intersectionnelle, laquelle tient compte des multiples discriminations faites aux femmes. En effet, analyser la question autrement, équivaldrait à nier l'existence des inégalités et des obstacles encore plus grands que doivent affronter notamment les femmes des minorités ethniques et visibles, les femmes autochtones de même que les femmes ayant des limitations fonctionnelles, pour accéder à l'emploi au sein de la municipalité montréalaise.

### **3. DES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DES FEMMES EN EMPLOI AU SEIN DE LA MUNICIPALITÉ MONTRÉALAISE**

D'entrée de jeu, le projet de politique affiche fièrement le faible taux de sous représentation des groupes cibles au sein de la fonction publique montréalaise, qui, selon les calculs de la municipalité, oscille autour de 6,1%. Bien qu'il soit vrai que la Ville ait faite des avancées au cours de ces vingt dernières années en matière d'égalité des femmes et des hommes en ce qui a trait à la composition de sa main-d'œuvre et ce, tout particulièrement dans les emplois manuels de type cols bleus, le fait demeure, qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir et beaucoup d'obstacles à franchir pour enrayer la discrimination systémique qui entrave, aujourd'hui encore, la pleine égalité des femmes dans le domaine de l'emploi.

#### ***3.1. Le calcul du bassin de disponibilité : des biais discriminatoires qui persistent pour les femmes d'ici et d'ailleurs***

L'article 7 de la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics, à laquelle la Ville est soumise depuis avril 2001, accorde à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le soin de déterminer s'il y a une sous représentation des groupes cibles en comparant la représentation de ces groupes au sein de l'effectif de l'organisme public avec le nombre de personnes compétentes et disponibles pour faire le type d'emploi dans la population. Or, aux termes de l'article 3 de la Loi, les types d'emploi sont établis d'après « la Classification nationale des professions du Canada, une classification qui entraîne une sous-évaluation systématique des membres des groupes cibles selon l'opinion même de la Commission canadienne des droits de la personne :

*«...dans les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi et dans les groupes de base à quatre chiffres de la Classification nationale des professions, seuls sont pris en compte les personnes ayant récemment occupé un poste pendant dix-sept mois précédant le recensement.... Par conséquent, ces chiffres ne comprennent pas tous les membres des groupes désignés qui peuvent être qualifiés et disponibles pour faire le travail».*

Ainsi, le recours, sans ajustement à la hausse, au recensement selon la Classification nationale des professions du Canada perpétue la discrimination à la fois à l'égard des femmes dans les

emplois non traditionnels et à l'égard des personnes immigrantes aux prises avec des problèmes de reconnaissance des acquis et des compétences.

À titre d'exemple, les femmes soudeuses sont plus susceptibles de ne pas avoir occupé un poste de soudure pendant les dix-sept mois précédents le recensement que les hommes soudeurs. Les femmes ayant suivi un cours de soudure, mais qui n'ont jamais réussi à trouver un emploi stable à titre de soudeuse –le plus souvent en raison de la discrimination systémique– ne sont pas comptées parmi le bassin de personnes compétentes pour faire l'emploi.

Dans un second temps, les personnes immigrantes qui, en raison de la non-reconnaissance des acquis, se trouvent dans les emplois pour lesquels elles sont, de toute évidence, surqualifiées, ne seront pas non plus comptées parmi le bassin de personnes compétentes.

Ainsi, la méthode adoptée par la Commission des droits de la personne du Québec pour calculer le nombre de personnes compétentes pour faire l'emploi, ne permet pas à la Ville de dresser un portrait vraiment juste du taux de sous représentation des groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi au sein de sa fonction publique. Qui plus est, les statistiques sur lesquelles sont basés les calculs sont celles du recensement de 1996, déjà désuètes par rapport à la réalité d'aujourd'hui. Il y a vraisemblablement plus de chemin à parcourir encore pour que les femmes puissent atteindre l'égalité en emploi au sein de la municipalité que ne le stipule le projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes.

### ***3.2. Les femmes dans les métiers non traditionnels :***

Le cas d'une soudeuse diplômée qui, à moult reprises, postule à la Ville, mais dont la candidature est systématiquement refusée du fait que sa carte de compétences de soudeuse haute pression, exigence exclusive de la Ville, était expirée au moment de sa demande d'emploi. La discrimination systémique se manifestera ici sous sa forme la plus tautologique à savoir, du fait qu'elle n'a pas sa carte haute pression à jour, ou toutes autres cartes de compétences qui pourraient être requises, la candidate ne peut pas travailler à la Ville. Par ailleurs, n'ayant pas d'emploi, qui plus est à la Ville, la carte de soudeuse haute pression lui devient quasi inutile.

Cela nous amène à parler des difficultés que rencontrent les femmes pour l'obtention de cartes de compétences nécessaires à la pratique de leurs métiers. En effet, l'accès des femmes à la pratique d'un métier « non traditionnel » est pavé d'embûches. Des stéréotypes et des préjugés auxquels elles doivent faire face lorsqu'elles envisagent une telle carrière, aux découragements rencontrés lors de leur formation, aux difficultés de faire une première entrée sur le marché du travail via un programme d'apprenti et ultimement, de pratiquer leurs métiers avec cartes de compétence bien entre les mains, la route est très longue et souvent court-circuité par des obstacles discriminatoires.

### ***3.3. Les femmes vivant de multiples discriminations***

Aussi, la Ville exigeait pour accéder au poste de préposé aux travaux généraux et à la propreté, un permis de conduire et la carte de sécurité sur les chantiers de construction. Or, si l'exigence du permis de conduire ne représente pas un frein à l'emploi des femmes de la majorité, il en est tout autrement pour les femmes immigrantes des minorités ethniques et visibles. La détention de la carte de sécurité sur les chantiers de construction représente, pour sa part, un réel obstacle, et ce, tant pour ces dernières que pour leurs acolytes de la majorité. En effet, pour détenir une telle carte, encore eut-il fallu que les femmes aient déjà exercé un métier qui l'aurait exigé. Des métiers, qui, nous le savons, auxquels les femmes n'ont pas historiquement accès.

#### **➤ *Respecter la Loi à la lettre et à l'esprit***

Il aurait suffi, dans ces cas, d'un délai raisonnable pour que les candidates puissent répondre aux exigences des postes, et ce, conformément à l'esprit de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Les conséquences d'une telle rigidité de la Ville sont pour le moins néfastes pour les femmes. En effet, du fait de la discrimination systémique qui entrave l'accès de celles-ci à l'emploi et en l'absence de mesures pro-actives visant l'entrée des femmes à l'emploi de la Ville, notamment ici dans les domaines non traditionnels, ces dernières sont donc appelées à se déqualifier, et ce, malgré leur formation, car n'ayant pas accès à un travail qui leur permettrait de continuer à développer et à mettre en valeur leurs pleines compétences au même titre que leurs congénères masculins.

#### 4. RECOMMANDATIONS

Les recommandations présentées ici ne sont pas nouvelles. Plusieurs d'entre elles, pour ne pas dire la très grande majorité, ayant déjà été soumises à l'Administration municipale par le Comité de transition de Montréal en vue de la création de la nouvelle Ville en 2001, au Sommet de Montréal, alors que *Action travail des femmes* s'était jointe à la Table des groupes de femmes de Montréal pour porter ce dossier et, plus récemment, par le Conseil interculturel de Montréal.

##### 4.1. De l'égalité pour les « *Unes* » mais aussi pour les « *Autres Unes* »

###### 4.1.1. *La nécessité de cibler les femmes vivant de multiples discriminations au sein de chaque groupe cible du PAEE*

L'application concrète des programmes d'accès à l'égalité à laquelle *Action travail des femmes* assiste depuis plus d'une décennie, nous amène à conclure qu'actuellement les programmes d'accès à l'égalité ont tendance, dans le groupe cible « femmes », à bénéficier aux femmes de la majorité et, dans les autres groupes cibles, à bénéficier aux hommes appartenant à ces groupes.

Nous ne sommes pas seules à arriver à cette conclusion. En effet, la Société de transport de Montréal (STM) constatant l'absence persistante, malgré l'ensemble des mesures correctrices, de femmes faisant partie des minorités ethnoculturelles au sein de son effectif, la Société de transport a adopté des objectifs d'embauche ciblant spécifiquement les femmes faisant partie de ces minorités. Le Conseil des relations interculturelles (CRI) fera le même constat au sujet de la fonction publique québécoise. Il souligne à cet effet que «*malgré un programme d'accès à l'égalité pour les femmes et un pour les membres des communautés ethnoculturelles, la présence des femmes provenant des communautés ethnoculturelles se fait toujours rare et les progrès enregistrés à cet égard sont très minces*». (CRI, 1999 : 42)

Afin que la Ville comme employeur fournisse un véritable accès à l'égalité en emploi pour TOUTES les femmes, il est essentiel que la Ville applique dans le cadre de la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité l'analyse intersectionnelle, soit de :

*cibler les femmes à l'intérieur de chacun des autres groupes cibles dans le cadre de l'application du PAE. De la même manière, tout objectif d'embauche pour le groupe « femmes » doit être ventilé de façon à assurer une application équitable entre les femmes de la majorité et les femmes vivant de multiples discriminations.*

#### **4.1.2. *La nécessité de mettre en place un programme d'apprenti pour les femmes dans les métiers non traditionnels***

En matière de dotation, la Ville fait face à deux enjeux de taille. D'une part, celui du vieillissement de la population annonçant par le fait même des départs massifs à la retraite et d'autre part, celui d'une certaine rareté de main-d'œuvre compétente dans certains domaines, laissant ici entrevoir la possibilité de recruter du personnel à l'extérieur des frontières canadiennes. À ces deux enjeux, s'ajoutent les défis reliés à la diversification de la main-d'œuvre, laquelle résulte d'une immigration de plus en plus diversifiée et de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Tous et chacun, s'accordent pour dire que la composition démographique de la municipalité montréalaise s'est profondément diversifiée au cours des dernières décennies. Cependant, cette diversité n'est pas toujours représentée au sein de la main-d'œuvre de la fonction publique municipale. Ceci est d'autant plus vrai en ce qui a trait à la représentation des femmes dans les métiers traditionnellement occupés par les hommes. Devant de tels défis à relever, il s'avère crucial ici que :

*la Ville mette sur pied un programme d'apprenti dans le cadre des mesures qu'elle propose de mettre en place afin de favoriser l'entrée des femmes à l'emploi de la Ville dans les métiers non traditionnels.*

## **4.2. De principes à une volonté politique ferme d'égalité des femmes et des hommes**

### **4.2.1. *Imputabilité des cadres***

Pour maintenir l'élan de ce changement organisationnel et assurer l'atteinte des objectifs, la Ville doit mettre en place un cadre clair d'imputabilité des gestionnaires, car ils ont la responsabilité de mettre en œuvre le plan d'action et d'intégrer les éléments à leur gestion des

ressources humaines qui leur permettra de développer une culture organisationnelle inclusive. Afin d'assurer l'atteinte des objectifs du PAE de la Ville, nous recommandons que :

*le Directeur général de la Ville, le Directeur aux ressources humaines et au capital humain ainsi que les directrices et directeurs d'arrondissements et des différentes unités administratives, soient identifiés comme les personnes responsables de l'atteinte des objectifs du PAE et que ces objectifs soient inclus dans leur évaluation annuelle du rendement.*

#### **4.2.2. Formation et sensibilisation des gestionnaires**

Il est crucial, pour la réussite du PAE, que les acteurs de la Ville soient bien formés et sensibilisés sur les différents aspects entourant la problématique de la discrimination systémique et l'accès à l'égalité en emploi des groupes visés par la Loi et tout particulièrement les femmes et les femmes des minorités visibles et ethniques. Dans ce dernier cas, la discrimination est double, par conséquent d'autant plus de raison d'être vigilant. Ceci, afin que ce principe de droit fondamental, enchâssé dans la Charte des droits et libertés de la personne, se reflète dans toutes les actions menées par Ville et tout particulièrement, dans ses démarches d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi. Afin de faciliter l'implantation et l'application du programme d'accès à l'égalité nous recommandons que :

*la Ville, mette sur pied une formation destinée aux gestionnaires portant sur la discrimination systémique et l'accès à l'égalité en emploi.*

#### **4.3. Pour une Ville véritablement inclusive et égalitaire**

Au constat du poids démographique que représentent les femmes et les minorités visibles et ethniques à Montréal et de leur sous-représentation au sein de l'appareil municipal, nous croyons que la Ville a l'obligation non seulement de respecter la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, mais qu'elle doit également être proactive en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de l'emploi. En effet, appliquer à la lettre la Loi, bien qu'il s'agisse d'une obligation pour la Ville, ne permettra pas de corriger dans un délai historiquement raisonnable la sous-représentation des groupes visés par la Loi au sein de la municipalité, car un trop grand écart sépare la situation actuelle de l'objectif à atteindre. Ce qui est

particulièrement vrai pour les femmes des minorités visibles et ethniques. D'autre part, il importe, lorsqu'on veut agir sur des problématiques de nature systémique de trouver des solutions qui soient, elles aussi, de nature systémique. C'est donc dans cet esprit que sont avancées les prochaines recommandations.

#### ***4.3.1. L'embauche à compétences égales et l'aptitude des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable***

Il est essentiel que la Ville se mette au même diapason que la Loi sur l'accès à l'égalité en ce qui a trait à sa définition des compétences nécessaires que doivent détenir les groupes cibles dans le cadre de l'application du PAE. La Ville fait complètement fi ici, des aptitudes des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable. En effet, l'application du critère de compétences égales signifie, dans les faits, que le groupe de référence est celui de la majorité. Ce faisant, non seulement la Ville ne respecte pas l'esprit dans lequel a été écrit l'article 7 de la Loi, par ce manquement, elle cautionne également la discrimination systémique. Appliquer strictement de façon impartiale le principe de l'embauche à compétences égales, c'est certainement oublier le fait que la discrimination systémique résulte justement des politiques et des pratiques en apparence neutres (impartial) qui ont par ailleurs pour effet d'exclure.

Afin que le Programme d'accès à l'égalité de la Ville puisse atteindre ses objectifs en matière d'embauche des femmes de la majorité de même que des femmes issues des minorités visibles et ethniques et ainsi corriger la sous-représentation de ces dernières au sein de la municipalité nous recommandons que :

*la Ville respecte, à la lettre et à l'esprit, l'article 7 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et qu'elle reconnaisse et applique le principe des aptitudes des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable dans le cadre de la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité, et ce, conformément à la Loi.*

#### ***4.3.2. L'embauche selon les exigences minimales requises***

Exiger des compétences égales lorsqu'on parle de corriger la discrimination historique exercée à l'endroit de groupes tels que les femmes et les minorités visibles et ethniques, c'est en quelque sorte continuer, de façon insidieuse, de reproduire cette discrimination. Il apparaît clair que les compétences des groupes discriminés ne pourront jamais égaler celles du groupe majoritaire cela, en raison de la discrimination systémique. Afin de permettre un réel accès des femmes et des membres des minorités visibles et ethniques aux emplois au sein de la Ville, nous recommandons que :

*la Ville dans le cadre de l'application de son nouveau programme d'accès à l'égalité embauche les femmes et les membres des minorités visibles et ethniques, dès lors qu'ils rencontrent les exigences minimales du poste validé.*

#### **CONCLUSIONS**

Nous saluons, une fois de plus, cette initiative de la Ville d'avoir élaboré le projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes et d'avoir créé un espace de dialogue entre la société civile et l'institution qu'est la Ville. Ainsi, ce mémoire nous aura permis de porter à votre attention, une fois de plus, la voix des nombreuses femmes que nous desservons. Comme nous le mentionnons dans le présent, l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de l'emploi exige une volonté politique ferme et des efforts consentis à tous les niveaux afin d'atteindre cet objectif des plus noble.

Cette étape franchie, nous attendons ardemment le plan d'action qui viendra matérialiser ce principe d'égalité énoncé dans le projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes.