

Colloque Montréal, une ville à la mesure des femmes

21 septembre 2005

INTERVENTION DE MANCE BACON

Atelier A

La Ville et sa main-d'œuvre féminine

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LA PLACE DES FEMMES À LA VILLE DE MONTRÉAL

Je tiens d'abord à remercier le comité organisateur de m'avoir invitée à participer à l'atelier: La Ville et sa main-d'œuvre féminine.

Je suis heureuse de pouvoir y témoigner des intentions de la Ville de Montréal en matière d'égalité des chances, plus particulièrement des gestes concrets posés par l'administration, en regard de la mise en oeuvre d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009.

J'apprécie le fait d'avoir l'occasion de rencontrer les membres de cet atelier avec qui, je ne doute pas, j'aurai des discussions enrichissantes.

Dans le cadre de mes fonctions, j'ai la responsabilité d'assurer la mise en oeuvre du PAÉE dans les arrondissements et les services corporatifs. Les femmes font parti d'un des 4 groupes visés dans le PAÉE.

Le PAÉE 2004-2009 est un projet mobilisateur qui touche l'ensemble de notre organisation et que l'administration considère prioritaire.

L'ENJEU

L'enjeu est grand quand il s'agit de s'assurer que notre main-d'œuvre soit la plus représentative possible des compétences existantes dans la population changeante qu'elle dessert, et ce, dans le respect des principes de l'accès à l'égalité, des orientations et des valeurs de la Ville.

Pour bien saisir l'importance de cet enjeu, voici d'abord un portrait très sommaire de la Ville :

- *La Ville de Montréal, c'est :*
 - *27 arrondissements;*
 - *11 services corporatifs;*

- près de 29 000 employés (dont 39,07% sont des femmes);
- environ 4000 titres d'emplois.

Avant la fusion, certaines composantes de la Ville actuelle ont géré un programme volontaire en accès à l'égalité en emploi et principalement à l'intention des femmes et des communautés culturelles (ex-Ville de Montréal, ex-CUM incluant le Service de police, l'ex-Ville de Montréal-Nord et l'ex-Ville de Saint-Laurent).

À la suite de l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et après les fusions municipales, la Ville de Montréal a démontré son engagement dans le domaine de l'accès à l'égalité en emploi pour tous, à plusieurs occasions et en s'appuyant sur les valeurs d'intégrité, de respect et d'ouverture.

Les groupes visés en accès à l'égalité en emploi sont :

- **Les femmes** (la situation a beaucoup changé au cours des années);
- **Les autochtones;**
- **Les membres des minorités visibles;**
- **Les membres des minorités ethniques;**
- **Les personnes handicapées** (prévues en 2006).

Voici quelques gestes concrets qui démontrent l'engagement sérieux de la Ville :

- En mai 2004, le comité exécutif a adopté le **Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 incluant des mesures provisoires** d'embauche ainsi qu'un plan de formation et de communication.
 - Le sommaire du plan d'action PAÉE 2004-2009 est inclus dans votre dossier.
- En août 2004, **un comité stratégique de pilotage** du Programme d'accès à l'égalité en emploi a été créé, à la demande du directeur général. Ce comité est composé de 6 directeurs d'arrondissement et de service corporatif et est présidé par la Directrice du développement du capital humain.
- Chaque arrondissement et service corporatif a identifié un(e) **intervenante(e) responsable** de l'application du plan d'action dans son unité d'affaires. D'ailleurs, 75% des responsables PAÉE sont des femmes.
- À chaque année, un **objectif de performance** est fixé à chaque directeur incluant les directeurs d'arrondissement, par la Direction générale, en regard du PAÉE.
- Des **collaborations avec les syndicats et associations professionnelles** sont en cours au niveau corporatif, et ce, à différentes étapes du programme.

Comme vous le constatez, l'engagement de l'administration est appuyé par des gestes concrets qui ont une portée sur l'ensemble de l'organisation.

Les objectifs du PAÉE sont clairs et bien définis

- Rendre le personnel **plus représentatif de la composition de la population**, en fonction des taux de disponibilité sur le marché de la main-d'œuvre issue des groupes visés, dans le respect de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et des orientations stratégiques de la Ville de Montréal.
- Assurer une **représentation équitable des groupes** qui sont davantage sujets à la discrimination en emploi, dans le respect des principes de compétence et d'impartialité.
- **Revoir et adapter les systèmes d'emploi** afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Pour réaliser ces objectifs et pour se conformer au nouveau modèle organisationnel adopté par l'administration, nous avons opté pour une approche décentralisée, qui s'appuie sur une forte responsabilisation des cadres de direction, dans les arrondissements et les services corporatifs, ainsi que sur une structure de coordination corporative qui soutient la réalisation des différentes étapes du plan d'action.

- Vous trouverez dans votre dossier, un organigramme qui vous présente la structure de fonctionnement.

Ce partage des rôles doit permettre à la Ville de Montréal de préparer et de mettre en œuvre le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal qui comprend 38 unités d'affaires. En effet, aux yeux du gouvernement, la Ville est un employeur unique et c'est elle qui doit répondre de la qualité et des résultats du programme.

À COURT TERME ET CONCRÈTEMENT QU'EST CE QUI SE FAIT À LA VILLE ?

- Conscient des délais requis par la mise en place d'un PAÉE et soucieux d'obtenir des résultats rapidement, le comité exécutif a adopté des **mesures provisoires** fixant un objectif d'embauche de 1000 nouveaux employés issus des groupes visés par la loi, **sur une période de 3 ans, et ce, dans le cadre normal du renouvellement de sa main-d'œuvre.**

Moyen:

« L'arrondissement ou le service corporatif doit, à compétence égale, donner préférence, une (1) fois sur trois (3), à une femme, un autochtone, un membre de minorité visible ou un membre de minorité ethnique, lorsqu'il y a sous-représentation dans l'emploi à doter, et ce, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de sous-représentation pour cet emploi. »

Le comité exécutif a aussi demandé que chaque directeur dépose un **plan d'action** à son instance politique et à son instance administrative, en décembre 2004. Le plan d'action doit décrire des mesures permettant de réduire l'écart entre le nombre d'employés à son emploi.

- *Dans le cadre des mesures provisoires, il y a eu 2495 embauches du 1^{er} janvier au 31 août 2005 :*
 - *1222 femmes, soit 49% , soit :*
 - *3 autochtones; 159 membres de minorités visibles; 58 membres de minorités ethniques; 904 du groupe majoritaire; 98 sans réponse.*
- *Le Programme annuel Placement Carrière-été embauche environ 400 étudiants, à chaque année, dont environ 60% sont des femmes issues de la majorité, des autochtones et des membres de minorités visibles et ethniques.*

QUELQUES CONSTATS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ACTUELLE À LA VILLE

- *Concernant l'âge, un tiers du personnel féminin se retrouve dans chacune des catégories suivantes: moins de 30 ans, de 30 à 45 et de plus de 45.*
- *Au sein du personnel, les femmes se retrouvent surtout dans les catégories d'emplois des cols blancs « non techniques », les professionnels, les cadres administratifs et de plus en plus chez les policiers.*
- *Chez les femmes la sous-représentation globale à la Ville est de 2,79% et se retrouve plus particulièrement chez les cols bleus, dans certaines catégories de cadres et dans les emplois « techniques » cols blancs.*

EN CE QUI CONCERNE LE STATUT DES EMPLOYÉS

- *33,6% des permanents sont des femmes;*
- *51,8 des temporaires sont des femmes. Ces emplois se retrouvent surtout chez les cols blancs, les saisonniers d'été et d'hiver et dans le domaine de la culture, du sport et des loisirs.*

QUELLES SONT LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS POUR LES FEMMES?

- *Nous prévoyons 3 600 départs à la retraite d'ici 5 ans.*
- *Les catégories d'emplois qui seront les plus touchées sont les pompiers et les contremaîtres.*
- *Les femmes sont peu présentes dans ces emplois actuellement. Vous avez, dans votre dossier, un tableau sur la disponibilité dans la population active des femmes, dans plusieurs emplois qui se retrouvent à la Ville.*
- *La Ville, comme plusieurs employeurs, fait face à des difficultés de recrutement dans les métiers en lien avec la construction et demandant des diplômes de niveau collégial, dans les domaines du génie et les techniques diverses.*
- *Des pénuries sont anticipées dans les emplois où les femmes sont peu représentées : cadres de premier niveau demandant une formation en génie, ingénieurs, évaluateurs, techniciens en architecture, inspecteurs en bâtiment, etc.*

➤ *Place des femmes dans les postes cadres*

11,7%	<i>Direction générale, direction des arrondissements et services corporatifs de niveau 1</i>
34,48%	<i>Cadres de direction niveau 2</i>
49,75%,	<i>Cadres administratifs Disponibilité</i>

Selon des données Stat. Canada de 1996.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite de bonnes discussions.