

Colloque

Montréal, une ville à la mesure des femmes

21 septembre 2005

ATELIER A - La Ville et sa main-d'œuvre féminine

Synthèse de l'atelier

L'atelier a débuté avec le mot de bienvenue de M^{me} Marie-Claire Dumas qui agissait à titre d'animatrice; puis s'en est suivi un tour de table des participantes.

Séance de l'avant-midi

Présentation de Madame Mance Bacon

Madame Mance Bacon a parlé du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) à la Ville de Montréal. Elle a parlé de l'enjeu du PAÉE pour la Ville, à savoir : s'assurer que la main-d'œuvre de l'administration municipale montréalaise 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. Elle a présenté les actions qui sont menées au niveau central et dans les arrondissements pour appuyer l'engagement de l'administration envers l'application du PAÉE. Mme Bacon a aussi donné quelques chiffres quant au portrait de la main-d'œuvre féminine à la Ville et a fait le point sur des emplois en pénurie.

Présentation de Madame Ginette Legault

Madame Ginette Legault a fait part à l'auditoire de ses réflexions sur les PAÉE en se basant sur ses expériences des vingt (20) dernières années dans le dossier. Ces réflexions se regroupent autour de trois préoccupations transversales accompagnées de dix conditions gagnantes. Les trois préoccupations :

- S'assurer que tous les intervenants dans le dossier soient au même niveau (logique d'action sociale- logique d'action économique).
- Intégrer la logique de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) (analyse préventive) et le PAÉE (correctif).

- Revenir continuellement aux conditions de succès du PAÉE : engagement de la haute direction, imputabilité des décideurs et des gestionnaires, maintien d'un agenda et d'un climat d'association patronat - syndicat - associations professionnelles, mise en œuvre d'un plan de communication, moyens financiers et ressources adéquates, stratégie de formation en matière d'ADS, analyse du système d'emploi, développement de stratégies pour contrer le phénomène du plafond de verre et, enfin, lecture commune de la planification de la main-d'œuvre, tant du côté syndical que du côté du patronal.

Le travail avec le milieu universitaire peut aussi être mis à contribution de façon efficace et profitable.

Pour conclure, une autre condition du succès réside dans la complicité entre élues, femmes gestionnaires et femmes actives au sein des syndicats.

Période d'échanges

Les échanges commenceront par des témoignages de quelques participantes. Une première participante a mentionné, au sujet des conditions de travail des femmes syndiquées chez les cols bleus, l'importance de parler non seulement d'embauche, mais aussi des conditions de rétention à l'emploi.

Plusieurs questions et commentaires ont trait au PAÉE, à la remise en question du mandat actuel de la CFP (Commission de la fonction publique), à une réelle prise en compte de la diversité montréalaise, à la reconnaissance des acquis, au phénomène du plafond de verre et aux mécanismes de diffusion des postes.

La matinée a été consacrée à l'échange sur les expériences des unes et des autres; le travail d'identification de recommandations formelles a donc été reporté à la séance prévue en après-midi. Toutefois, partant des discussions, le groupe a convenu, avant de partir au dîner que les recommandations devraient porter sur les éléments suivants :

- réel partenariat patronat-syndicat;
- connaissance des critères d'embauche – éviter l'arbitraire
- développement des critères d'adaptation à l'embauche;
- préoccupation transversale de la diversité;
- garantie de l'impartialité à l'embauche – processus de plaintes;
- promotion-dotation – rétention à l'emploi – phénomène du plafond de verre.

L'animatrice et la secrétaire ont élaboré à l'heure du midi ces recommandations à soumettre au groupe en après-midi.

Recommandations provisoires

1. Appliquer des mesures préventives et correctives afin d'éliminer le phénomène du plafond de verre dans toutes les catégories d'emploi; ceci inclut les questions touchant la dotation, la promotion et le maintien en emploi.
2. Reconnaître le caractère pluriethnique de Montréal à travers tous les systèmes d'emploi incluant les mesures d'adaptation à l'embauche.
3. Mettre en place un réel partenariat patronat-syndicat pour l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi.
4. À la lumière de la redéfinition du mandat de la Commission de la fonction publique de Montréal, mettre en place un mécanisme crédible et impartial de dotation de poste et de traitement de plaintes.

Séance de l'après-midi

Présentation de Madame Darline Raymond

Madame Darline Raymond a dressé un portrait des obstacles à l'accès aux emplois non traditionnels pour les femmes. Pour elle, ces obstacles se retrouvent tant au niveau de l'embauche (critères et exigences) que dans les critères de sélection (test écrit, biais discriminatoires, test d'aptitude éliminatoire) et aussi au niveau de la promotion. En conséquence, la déqualification menace les femmes qui affrontent ces obstacles et qui finissent par occuper des emplois qui ne sont pas dans leur champ de compétence ou de formation. Ceci peut entraîner, par la suite, une démobilitation.

Présentation de Madame Francine Descarries

Conditions de travail facilitantes, tel était le thème général dans lequel s'inscrivait l'exposé de Madame Francine Descarries. Mme Descarries a centré son exposé sur l'articulation famille - travail, expression qu'elle préfère à celle de conciliation travail - famille. Elle part du constat que les mesures offertes sont utilisées par les femmes au détriment de leurs aspirations professionnelles. Selon elle, on doit poser l'articulation travail - famille en termes de la division sexuelle des rôles et de l'inégalité entre les femmes et les hommes car les femmes tentent de s'investir dans les deux lieux et de concilier les exigences relatives à chacun des lieux, au détriment de l'équilibre de leur vie. Ainsi, on ne doit pas tant chercher à développer, pour les femmes, des mécanismes pour s'adapter ou concilier les deux univers mais plutôt revoir l'organisation même de la division sexuelle du travail.

Avec ces deux exposés, la question de la nécessité de conditions de travail facilitantes a été posée de nouveau. Un consensus très clair à l'effet de travailler dans le cadre d'un réel partenariat patronal - syndical a été exprimé.

Voici l'ensemble des propositions émises par les participantes avant de se pencher sur les trois recommandations retenues :

Propositions

- Revoir le rôle de l'État dans le dossier de l'articulation famille - travail.
- Que la Ville soit proactive au niveau de l'embauche, qu'elle se donne des objectifs quantitatifs clairs.
- Que la Ville (avec toutes ses instances) se dote d'une politique d'articulation famille - travail qui tienne compte de la diversité des expériences des femmes et de l'impact actuel de la division sexuée du travail entre les femmes et les hommes.
- Formation et sensibilisation.
- Embauche à compétences égales et impartialité (art 9 de la Loi sur le PAÉE).
- Encourager l'embauche à compétences minimales (Réf. Art 9 de la Loi sur PAÉE: aptitudes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable).
- Installer un réel système d'imputabilité - sanction : Identifier les acteurs et actrices imputables.
- Mentorat : Favoriser et soutenir la présence des femmes dans les métiers non traditionnels et dans leur cheminement de carrière (plan de relève).

Commentaires sur les propositions

- L'ensemble de ces mesures pourrait se trouver dans le PAÉE.
- Ces propositions doivent pouvoir se concrétiser dans le cadre de la décentralisation de l'embauche à la Ville (Loi 33). À cette fin, le lien entre le Service du capital humain et les arrondissements est central.
- Viser les emplois en pénurie où les femmes sont sous-représentées, et ce, dans le cadre de la planification de la main-d'œuvre.
- On convient qu'il faut favoriser la présence des femmes dans les métiers non traditionnels, mais il faut aussi revaloriser les emplois traditionnellement féminins.
- Que l'équité salariale se fasse.

L'animatrice rappelle les propositions de recommandations dégagées des discussions de la séance de l'avant-midi et sollicite les commentaires des participantes. En fonction des remarques formulées et des points discutés en après-midi, les recommandations sont revues selon les priorités du groupe. Voilà donc les trois recommandations retenues :

Recommandations retenues

1. Que la Ville intègre le programme d'accès à l'égalité en emploi et poursuive sa mise en œuvre, dans une perspective de planification de la main-d'œuvre, du développement des compétences et d'équité salariale. Ceci inclut les questions de dotation, de maintien en emploi et de promotion et implique de travailler, de façon prioritaire, sur la mise en place de mesures préventives et correctives afin d'éliminer le phénomène du *plafond de verre* dans toutes les catégories d'emploi.
2. Que la Ville, comme employeur, se dote :
 - des mesures de soutien à l'embauche des femmes
 - d'une politique d'articulation travail-famille qui tienne compte de la diversité des expériences des femmes et de l'actuelle division sexuée du travail professionnel et familial.
3. Que la Ville instaure un réel partenariat pour l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi entre l'administration municipale et les diverses instances concernées (syndicats, associations professionnelles et société civile).

ANNEXE

Liste des personnes-ressources

Animatrice : Madame Marie-Claire Dumas

Personnes-ressources : Madame Mance Bacon
Madame Ginette Legault
Madame Darline Raymond
Madame Francine Descarries

Secrétaire d'atelier : Madame Claudie Mompoin