

PROCÈS-VERBAL

d'une assemblée publique de la *Commission du conseil municipal sur les finances, le capital humain et les services administratifs* tenue le mardi 24 octobre 2006 à 19 h, à l'hôtel de ville, à la salle du conseil, 275, rue Notre-Dame Est, Montréal.

Objet : Étude publique du Bilan 2005 et plan d'action 2006 du Programme d'accès à l'égalité en emploi

SONT PRÉSENTS :

M. Bertrand A. Ward, président

Conseiller de ville
Arrondissement de Pierrefonds-Roxboro

M. Claude B. Piquette, vice-président

Conseiller d'arrondissement
Arrondissement d'Outremont

Mme Maria Calderone

Conseillère d'arrondissement
Arrondissement Pointe-aux-Trembles–Rivière-des-Prairies

M. Laval Demers

Conseiller de ville
Arrondissement de Saint-Laurent

M. Jean-Marc Gibeau

Conseiller de ville
Arrondissement Montréal-Nord

Mme Lise Zarac

Conseillère d'arrondissement
Arrondissement de LaSalle

SONT ABSENTS :

Mme Line Hamel

Conseillère de ville
Arrondissement Sud–Ouest

M. François Purcell

Conseiller de ville
Arrondissement Rosemont–La Petite-Patrie

Nombres de personnes présentes : 40

INVITÉS :

M. Pierre Reid

Directeur principal du Service du capital humain

Mme Jocelyne Dragon

Directrice, Direction du développement du capital humain

Mme Mance Bacon

Conseillère en ressources humaines, Service du capital humain

M. Réal Billette

Conseiller en ressources humaines, Service du capital humain

1. Ouverture de l'assemblée

Le président de la commission, M. Bertrand A. Ward déclare l'assemblée ouverte à 19 heures. Il souhaite la bienvenue au public et demande aux membres de la commission de se présenter.

Il mentionne que M. Frank Zampino, responsable du dossier des ressources humaines au Comité exécutif est représenté ce soir par M. Richard Caron, attaché politique. Il souligne également la présence de Mme Patricia Bittar, conseillère de ville à l'arrondissement Saint-Laurent

M. Ward présente M. Pierre Reid, directeur principal du Service du capital humain. M. Reid présente les membres de son équipe : Mme Jocelyne Dragon, directrice de la Direction du développement du capital humain, Mme Mance Bacon, conseillère en ressources humaines et Réal Billette, conseiller en ressources humaines.

M. Ward rappelle que la Commission du conseil municipal sur les finances, les services administratifs et la capital humain procède ce soir à l'étude publique du bilan 2005 et plan d'action 2006 découlant du plan d'action 2004-2009 adopté par la Ville conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Cette Loi vise à corriger les situations à risque de discrimination en emploi à l'égard des groupes visés, à savoir les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées. Il rappelle le déroulement de la soirée, puis les étapes subséquentes, à savoir l'adoption des recommandations le mercredi 8 novembre 2006 et le dépôt du rapport de consultation et des recommandations au conseil municipal du 27 novembre 2006.

2. Adoption de l'ordre du jour

Sur une proposition de M. Claude Piquette, appuyé par M. Laval Demers, l'ordre du jour est adopté.

3. Présentation du Bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi

Mme Jocelyne Dragon, directrice du développement du capital humain, fait la présentation. Elle expose d'abord les objectifs du plan d'affaires du Service du capital humain et les moyens mis en place pour y arriver. Elle rappelle les obligations de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en vertu de laquelle la Ville doit notamment établir le portrait des emplois et des effectifs. Elle énumère les groupes visés par cette Loi, à savoir : les femmes, les autochtones, les membres de minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées.

Mme Dragon présente ensuite les objectifs du Programme d'accès à l'égalité de l'emploi:

- rendre le personnel de la Ville de Montréal plus représentatif d'une main-d'oeuvre de plus en plus diversifiée, 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 plus équitable des groupes qui sont victimes de discrimination en emploi, dans le respect des objectifs de compétence et d'impartialité, et ;
- revoir et adapter le système d'emploi de la Ville de Montréal soit la dotation, l'embauche, la formation, la promotion, etc. afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Madame Dragon, rappelle les différentes étapes suivies par la Ville pour mettre en place le programme depuis 2004 et mentionne le partage des responsabilités entre la Direction du développement du capital humain et les arrondissements. Elle fait état du rapport d'étape du programme et soumet le portrait de l'évolution des effectifs en décembre 2005 ainsi que celui de la sous représentation des membres des groupes visés.

Madame Dragon donne à la suite des explications sur l'objectif des mesures provisoires d'embauche adoptées par le comité exécutif en mai 2004 : « À compétence égale, l'arrondissement ou le service corporatif doit donner préférence une fois sur trois à une femme, un(e) 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 que la sous représentation soit comblée pour l'emploi ou le groupement d'emplois ». L'objectif quantitatif est d'embaucher 1 000 nouveaux employés issus des groupes visés par la Loi, sur une période d'environ trois ans, dans le cadre normal de renouvellement de la main-d'œuvre.

Mme Dragon présente le tableau des embauches réalisées au cours de l'année 2005, puis celui des embauches touchant les autres groupes visés par la Loi pour la même période.

Enfin, le plan d'action et les résultats préliminaires du PAÉE 2006 sont exposés au public. Les priorités du Service du capital humain sont les suivantes en 2006 :

- Dépôt du bilan 2005 et du plan d'action 2006
- Recensement des personnes handicapées à l'automne 2006
- Mise en œuvre du Programme de parrainage professionnel (60 personnes embauchées)
- Embauche d'étudiants dans le cadre du Programme Carrière-été (327 étudiants embauchés appartenant aux groupes visés par la Loi)
- Implantation de l'analyse de système d'emploi (pour chaque arrondissement et chaque service)

Mme Dragon précise avant de conclure qu'actuellement chaque arrondissement et chaque service, travaille à l'analyse du système d'emploi, qui consiste à faire le diagnostic des façons de faire en matière de gestion des ressources humaines sous l'angle de la discrimination en analysant les politiques, les pratiques et les conventions collectives. Cette démarche a pour objectif de corriger les éléments de politiques et des pratiques qui peuvent avoir un effet de discrimination systémique et de proposer des mesures de redressement, d'égalité et de soutien dans le plan d'action qui suivra en 2007.

4. Période de questions et de commentaires par le public

M. Ward remercie Mme Dragon, puis il demande à la première personne inscrite sur la liste à adresser sa question à la Commission.

Mme Jocelyne Jolin, Action Travail des femmes

Mme Jolin remercie la Commission de donner au public l'occasion de faire valoir leurs points de vue sur la question de l'accès à l'égalité en emploi. Ses commentaires portent sur deux points : la question de l'imputabilité, puis la question de la compétence. En ce qui a trait à l'imputabilité et à la lumière du bilan, elle constate que des avancées importantes ont été réalisées dans la gestion du Programme d'accès à l'égalité en emploi et elle se dit en accord avec la recommandation de l'imputabilité des gestionnaires dans les services corporatifs et les arrondissements. Elle se demande toutefois pourquoi aucune imputabilité n'apparaît au niveau de la direction générale dont le rôle est pourtant

primordial dans la conduite du programme d'accès à l'égalité en emploi et quelles sont, d'autre part, les mesures et les actions prévues si les instances n'atteignent pas les objectifs fixés ?

Sa deuxième question porte sur la question de la compétence. Mme Jolin note à la page 4 du bilan le libellé de la mesure de préférence: « L'arrondissement ou le service corporatif doit, à compétence égale, donner préférence, une fois sur trois, 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. Elle relève le fait que cette notion de « à compétence égale » contredit l'esprit de l'article 7 de la Loi, sur le principe des aptitudes d'une personne à acquérir les compétences requises dans un délai raisonnable. Elle se demande ce que la Ville entend faire pour corriger cette pratique qui constitue selon elle un obstacle systémique pour les femmes de la majorité et encore plus pour les femmes venues d'ailleurs.

En ce qui a trait à la question de l'imputabilité, M. Reid, directeur principal au Service du capital humain, rappelle que tous les gestionnaires de la Ville de Montréal, qu'il s'agisse de cadres de direction, de chefs de division ou de contremaîtres, sont soumis tous les ans à un processus d'évaluation au rendement et que l'un des objectifs mesurés concerne le programme d'accès à l'égalité en emploi. Il explique qu'on évalue la façon dont le gestionnaire a agi à cet égard chaque fois qu'il avait un potentiel d'embauche. Il rappelle enfin que la rémunération des gestionnaires est liée à l'atteinte des objectifs et qu'en terme d'imputabilité, c'est toute la ligne de commandement qui est touchée.

Quant à la question de la compétence, M Reid cite l'exemple d'un emploi pour lequel on demande un Bac en finances et 6 ans d'expérience. Deux personnes qui respectent ces conditions d'emploi sont jugées à compétence égale. Il souligne qu'il importe que le pré requis pour l'emploi soit respecté et priorisé.

Quant aux mesures appliquées pour évaluer l'atteinte des objectifs, Mme Jocelyne Dragon mentionne que chaque arrondissement et chaque service corporatif doit transmettre tous les ans un rapport au Service du capital humain. Outre les questions d'embauche, le rapport doit aussi rendre compte d'autres actions réalisées dans le plan d'action en termes de formation et de sensibilisation.

M. Michel Pigeon, citoyen

M. Pigeon est une personne handicapée et à mobilité réduite qui s'adresse à la commission comme simple citoyen, ex-chercheur d'emploi. M. Pigeon rappelle qu'après avoir postulé à plusieurs reprises sur des emplois à la Ville de Montréal, on l'a convoqué à un examen pour lequel il avait fait connaître ses besoins particuliers : un ordinateur et un clavier ordinaire avec une souris spéciale. Le jour de l'examen toutefois, il a dû faire face à un portable qui possède un petit clavier et on n'a pas été en mesure de lui fournir un clavier ordinaire ; quant à sa souris, elle ne fonctionnait pas. Il déplore le fait de ne pas avoir eu le matériel adéquat pour passer l'examen et suggère dans ces cas de donner la possibilité au candidat de se représenter à une date ultérieure afin qu'il conserve toutes ses chances de réussir.

Ne pouvant utiliser ses mains pour écrire, M. Pigeon émet également la suggestion que le formulaire d'embauche de la Ville de Montréal puisse être rempli et imprimé à l'écran, en version pdf, comme c'est le cas pour les offres d'emploi du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral.

M. Reid du Service du capital humaine signale que la Ville évalue actuellement un nouveau système de recrutement en ligne qui va permettre justement aux candidats d'appliquer en ligne, de remplir et d'imprimer directement le formulaire à l'écran. C'est un projet qui devrait se réaliser bientôt.

Quant à Mme Dragon, elle ajoute que le système d'emploi est actuellement sous étude afin d'évaluer toute pratique qui pourrait être source de discrimination ou qui pourrait nuire au processus d'examen; elle note que le cas soumis par M. Pigeon servira sûrement d'exemple. Elle rappelle l'obligation de la Ville d'accommoder les gens et de s'assurer que ce genre de demandes soit respecté à la base.

Mme Marie Turcotte et M. Mathieu Noël du ROPMM et CRADI

Mme Marie Turcotte et M. Mathieu Noël représentent respectivement le Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM) et le Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI). Le ROPMM regroupe 28 organismes pour la défense des personnes ayant des limitations motrices, visuelles et auditives alors que le CRADI est son pendant en déficience intellectuelle. Les deux regroupements se disent préoccupés par l'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles qui comptent pour 19 pour cent de la population montréalaise et trouvent importantes les démarches entamées par la Ville de Montréal pour inclure les personnes handicapées dans son programme d'accès à l'égalité en emploi. M. Noël précise que pour les deux associations, l'accès à l'égalité en emploi passe aussi par la formation donnée au personnel des ressources humaines des services corporatifs et des arrondissements et par la mise en place de mesures d'accommodement comme celles dont vient de parler M. Pigeon.

Mme Turcotte fait l'historique des actions entreprises par la Ville en matière d'accessibilité universelle et d'accès à l'égalité en emploi depuis le Sommet de Montréal en 2002. Elle salue les efforts de la Ville qui a intégré ce principe dans plusieurs de ses programmes dont le plan d'urbanisme et rappelle que depuis la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, les municipalités doivent présenter des plans d'actions comme ceux réalisés par la Ville de Montréal en 2005 ainsi qu'en 2006, lequel comportait deux objectifs : l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes d'emploi et la formation des intervenants en ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs.

Mme Turcotte et M. Noël suggèrent d'inclure dans le plan d'action 2007 les mesures visant la formation aux responsables des ressources humaines, d'ajouter l'objectif des mesures d'accommodement et d'associer le milieu à ces travaux afin de trouver des pistes de solutions. Ils font mention de la recommandation adoptée le 27 septembre dernier par la commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie en matière d'accessibilité universelle qu'ils souhaitent voir se concrétiser: Que la Ville de Montréal associe, dans le cadre de la préparation de son plan d'action en matière d'accès à l'égalité à l'emploi, le milieu associatif des personnes handicapées à la démarche de préparation et de mise en œuvre de son plan d'action dans le but, notamment, de développer des mesures facilitant l'intégration en milieu de travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Mme Turcotte conclut en recommandant que la Ville demeure un chef de file en appuyant l'inclusion des personnes ayant des limitations via son programme d'accès à l'égalité en emploi, qu'elle poursuive ses formations aux responsables des ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs, qu'elle prévoit des mesures d'accommodements pour les personnes handicapées à toutes les étapes de l'emploi et qu'elle associe le milieu associatif à toutes ces démarches.

M. Ward remercie les intervenants et demandent copie de leurs recommandations afin d'y donner suite.

M. Alfred Mandaka, Communauté noire africaine de Montréal

M. Mandaka représente un organisme à but non lucratif. Après avoir pris connaissance du bilan, il demande si le pourcentage de 5.76 % des minorités visibles composant les effectifs de la Ville inclut tous les groupes africains. Il rappelle que l'immigration africaine est un phénomène récent et que cette catégorie d'immigrants fait souvent face à un problème d'équivalence de diplômes et d'expérience.

Sa deuxième question porte sur la question des stages. Il se demande dans quelle mesure la Ville peut instaurer des stages à la fonction publique à l'intention des Africains qui permettrait de palier ce problème de l'inexpérience. Enfin, sa dernière préoccupation se pose au niveau des entreprises privées et du rapport que la Ville peut entretenir avec celles-ci pour les convaincre d'embaucher des Africains.

Mme Bacon fait une mise au point sur le programme d'accès à l'égalité en emploi qui n'est pas une politique mise en place par la Ville, mais découle de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et oblige ainsi les organismes publics de plus de 100 personnes à mettre en place un tel programme dont la structure d'implantation est balisée. Quant à la composition des membres du groupe des minorités visibles, elle explique que les Africains sont inclus dans ce groupe que l'on définit comme suit : toutes personnes autre que les autochtones qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Elle rappelle qu'on ne fait pas de distinction entre les personnes d'origine haïtienne, asiatique ou arabe, que 166 pays sont représentés parmi la population de la Ville et qu'on ne fait pas de segmentation du personnel selon leur origine.

Sur la question des stages, Mme Bacon souligne que la Ville se doit de travailler à cet égard en conformité avec la Loi, de sorte que le nombre de candidatures sera pondéré en fonction des sous représentations, la sous représentation n'étant pas basée sur la présence dans la population mais sur la disponibilité de la main-d'oeuvre pour chacun des emplois considérés en comparaison avec la main-d'oeuvre active, c'est-à-dire les gens qui sont sur le marché du travail ou en voie de le devenir.

Enfin, quant au rapport qui existe entre la Ville et les entreprises privées, Mme Bacon précise que les entreprises privées ne sont pas assujetties à la Loi sur l'accès à l'emploi ; on parle plutôt d'organismes publics de plus de 100 employés, dont des municipalités. Par contre, la Ville participe à des colloques et à des congrès et peut à cette occasion influencer l'entreprise privée en faisant valoir ce qui se fait à la Ville en cette matière, et en mettant de l'avant de bonnes pratiques en matière d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre notamment du comité inter-entreprises dont fait partie la Ville. Certaines entreprises doivent implanter un PAÉE dans le cadre d'obligation contractuelle avec le gouvernement du Québec. Pour en savoir plus à ce sujet, elle suggère de communiquer avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

M. Mandaka se demande finalement si la Ville peut envisager d'inclure sur les comités de sélection des représentants d'organismes communautaires qui connaissent bien les membres de la communauté, ce qui éviterait toute suspicion.

Mme Dragon réplique qu'il serait très difficile d'agir de la sorte. Elle mentionne que la Ville concentre ses efforts sur la formation des intervenants en ressources humaines et axe son intervention sur cet aspect. Les relations déjà établies avec les différentes communautés permettent aux intervenants d'être sensibilisés à la problématique des communautés.

Mme Claudia Perron, du Conseil jeunesse de Montréal

Mme Perron apporte un commentaire à l'effet qu'en 2003, le Conseil jeunesse avait déposé un avis sur le renouvellement de la fonction publique qui concernait notamment l'intégration des membres des communautés culturelles et des personnes à mobilité réduite à la Ville de Montréal. Elle souligne le programme de stages rémunérés et de parrainage professionnel réalisé avec Emploi Québec auquel le Conseil jeunesse a été associé et se dit heureuse que la Ville ait lu les recommandations de son organisme et les ait appliquées.

M. Garry Carbonnel, directeur général, Centre d'amitié autochtone de Montréal Inc.

M Carbonnel se présente comme le tout nouveau directeur général du Centre d'amitié autochtone et dit souhaiter trouver des solutions aux problématiques associées aux autochtones dans la ville de Montréal. Il soulève le fait que le Bilan 2005 et plan d'action 2006 ne fait mention d'aucune embauche d'autochtones et s'interroge sur les raisons de cette absence : compétence, langue, incompréhension du système d'embauche de la Ville de Montréal. Il est étonné de ces chiffres et souhaite associer son centre à la recherche de solutions de concert avec la Ville dans un nouvel esprit d'ouverture. Il rappelle que la langue généralement associée aux Mohawks et Inuits est l'anglais, le français étant leur 3^e langue et s'interroge sur l'existence de programmes de sensibilisation, de formation ou d'assistance aux autochtones à la Ville de Montréal. Il insiste sur le fait que le Centre aimerait être mieux informé des façons de faire à la Ville afin d'apporter son aide pour favoriser l'intégration des membres de sa communauté à la Ville et améliorer ainsi leurs conditions.

Mme Mance Bacon rappelle que la Ville de Montréal se préoccupe des communautés autochtones, et principalement de la présence autochtone en milieu urbain. Elle mentionne le fait que de plus en plus de jeunes autochtones viennent chercher leurs diplômes dans la région de Montréal, et y restent pour prendre de l'expérience. Elle note la proximité des deux centres de Kahnawake et Kanasetake, la présence à Montréal d'une population d'environ 22 000 autochtones et rappelle les efforts entrepris par la Ville pour intensifier les relations avec divers organismes, notamment le Centre d'amitié autochtone et le Service des Ressources humaines des Premières Nations à Montréal.

Mme Bacon suggère dans un premier temps de réunir les gens de ces communautés, d'aller les rencontrer dans leurs organismes et leur faire une présentation sur les emplois disponibles à la Ville et sur le programme d'accès à l'égalité en emploi. Elle souligne que la Ville de Montréal gère l'ensemble du programme pour les cinq groupes visés et que la municipalité essaie d'adapter ses démarches aux particularités de chaque groupe. Comme complément d'information sur l'affichage de postes, elle ajoute que des liens sont établis avec quatre groupes communautaires autochtones à qui la Ville fait parvenir ses offres d'emploi pour les redistribuer auprès des membres.

M. Carbonnell relève que, sur une population 22 000 autochtones, la plus importante communauté se trouve à Kahnawake avec une population de 7 000 à 8 000 personnes, c'est-à-dire qu'on retrouve à proximité de Montréal plus du tiers de toute la population autochtone, alors que le taux de représentation à la Ville n'est que de ,35 %. Il conclut sa présentation en souhaitant établir un partenariat véritable avec les responsables du programme en vue d'augmenter la visibilité de sa communauté au sein de la Ville de Montréal.

5. Période de questions des membres de la commission

Mme Maria Calderone conseillère d'arrondissement de Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles, se dit touchée par l'ensemble des interventions entendues ce soir. Elle même membre d'une communauté ethnique, elle dit souhaiter que le bilan du programme d'accès à l'égalité en emploi soit désormais représentatif de toutes les communautés composant la Ville de Montréal. Elle exprime le souhait

que la Ville apporte des améliorations même si les changements sont parfois longs à se concrétiser, grâce à l'appui des fonctionnaires qui croient en ce programme et de l'ensemble des membres de la commission.

M. Claude B. Piquette, conseiller d'arrondissement, Outremont, est pour sa part enchanté de voir l'intérêt manifesté par différentes associations qui représentent les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Il assure les membres des différentes associations présentes que leurs voix seront entendues.

M. Ward remercie enfin le public d'avoir participé à cette assemblée et rappelle à leur mémoire l'adoption des recommandations qui aura lieu le mercredi 8 novembre prochain à 17h30. Il remercie chaleureusement les responsables du Service du capital humain, M. Reid, directeur principal, Mme Jocelyne Dragon, de la Direction du développement du capital humain, Mme Mance Bacon et M. Réal Billette, conseillers en ressources humaines ainsi que les membres de la commission qui ont pris part aux travaux.

6. Levée de l'assemblée

Sur une proposition de Mme Maria Calderone, appuyé par Mme Lise Zarac, l'assemblée est levée à 20h30.

Adopté le 8 novembre 2006

Original signé

M. Bertrand Ward
Président

Original signé

Mme Christiane Bolduc
Secrétaire recherchiste