

**COMMISSION DU CONSEIL MUNICIPAL SUR LES FINANCES,
LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET LE CAPITAL HUMAIN**

Rapport de consultation et recommandations sur

***Le Bilan 2005 et plan d'action 2006
du programme d'accès à l'égalité en emploi***

**Rapport déposé au conseil municipal
le 27 novembre 2006**

Montréal 

**Commission du conseil municipal sur les finances,
les services administratifs et le capital humain**

Service des affaires corporatives

Direction du greffe

Division du soutien aux commissions et comités du conseil

275, rue Notre-Dame Est - Bureau R.134

Montréal (Québec) H2Y 1C6

Téléphone: 872-3770 Télécopieur: 872-9964

Président

M. Bertrand A. Ward

Arrondissement Pierrefonds-
Roxboro

Vice-Président

M. Claude B. Piquette

Arrondissement Outremont

Commissaires

Mme Maria Calderone

Arrondissement Rivière-des-
Prairies—Pointe-aux-Trembles

M. Laval Demers

Arrondissement Saint-Laurent

M. Jean-Marc Gibeau

Arrondissement Montréal-Nord

Mme Line Hamel

Arrondissement Sud-Ouest

M. François Purcell

Arrondissement Rosemont-La
Petite-Patrie

Mme Lise Zarac

Arrondissement LaSalle

Montréal, le 27 novembre 2006

Monsieur Marcel Parent
Président du conseil municipal
Hôtel de Ville de Montréal

Monsieur le président,

Conformément au *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal* (06-009), nous avons l'honneur de déposer, au nom de la Commission sur les finances, les services administratifs et le capital humain, le rapport de l'étude publique tenue le mardi 24 octobre 2006 sur le Bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que les recommandations de la commission adoptées le 8 novembre 2006.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président,

La secrétaire-recherchiste,

ORIGINAL SIGNÉ

ORIGINAL SIGNÉ

Bertrand A. Ward

Christiane Bolduc

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Le processus d'étude publique	4
Le bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi	
Mise en contexte	5
Faits saillants du bilan 2005	5
Faits saillants du plan d'action 2006	6
Commentaires du public	7
Recommandations	9
ANNEXE 1 – Liste des intervenants	12

LE PROCESSUS D'ÉTUDE PUBLIQUE

Tel que prévu à son calendrier d'activités, adopté par le conseil municipal le 27 mars 2006, la Commission permanente du conseil municipal sur les finances, les services administratifs et le capital humain a procédé à l'étude publique du Bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi, le 24 octobre 2006. Au terme de son étude, la commission a adopté ses recommandations lors d'une assemblée publique tenue le 8 novembre 2006.

Plus de 400 personnes du milieu associatif et gouvernemental concernées par le sujet ont été conviées à participer à la consultation publique. L'ensemble des maires d'arrondissement et des villes reconstituées, des conseillers de ville et d'arrondissement, des directeurs d'arrondissement et des directeurs de services corporatifs ont également reçu une lettre d'invitation du président de la commission, M. Bertrand Ward. De plus, un communiqué de presse a été transmis à tous les médias et un avis public a été publié dans deux grands quotidiens montréalais, un francophone et un anglophone ainsi que sur le site Internet de la Ville de Montréal. Ces documents faisaient référence aux modalités de participation du public et précisaient la date et les coordonnées de la séance publique de la commission.

Le document d'information Bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi était disponible pour consultation sur le site Internet de la Ville de Montréal, à la Direction du greffe et dans tous les bureaux d'arrondissement et les bureaux Accès Montréal. Le dépliant portant sur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a fait l'objet d'une distribution dans l'ensemble des bureaux d'arrondissement et des bureaux Accès Montréal.

Au cours de l'assemblée publique, la Direction du développement du capital humain a présenté le Bilan 2005 et plan d'action 2006 du programme d'accès à l'égalité en emploi. L'assemblée publique comportait une période de questions et de commentaires réservée au public. Près de 40 personnes ont assisté à l'assemblée. La commission y a entendu les commentaires de sept intervenants et a reçu un document écrit.

Cette consultation a nécessité trois séances d'étude pour étudier le programme d'accès à l'égalité en emploi et formuler les recommandations. Lors de ces séances, la commission a pu compter sur la collaboration et l'expertise des gestionnaires et des cadres conseils du Service du capital humain, plus particulièrement M. Pierre Reid, directeur principal, Mme Jocelyne Dragon, direction, Direction du développement du capital humain, Mme Mance Bacon et M. Réal Billette, conseillers en ressources humaines, niveau II.

Le présent document peut être consulté sur la page Internet des commissions à www.ville.montreal.qc.ca/commission de même qu'à la Division du soutien aux comités et commissions du conseil de la Direction du greffe, bureau R-134 de l'hôtel de ville.

LE BILAN 2005 ET PLAN D'ACTION 2006 DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Mise en contexte

La Ville de Montréal a l'obligation, depuis avril 2001, d'implanter la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* qui touche les organismes de plus de cent employés. L'application de cette loi vise essentiellement 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.

Dans cette perspective, le comité exécutif et le conseil municipal ont adopté, en mai 2004, le plan d'action du programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 ainsi que des mesures provisoires d'embauche. Les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi sont de 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 ; d'assurer une représentation plus équitable des groupes qui sont victimes de discrimination, et de revoir et adapter le système d'emploi de la Ville de Montréal, soit la dotation, l'embauche, la formation et la promotion afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Le Service du capital humain, et plus particulièrement la Direction du développement du capital humain, assume la coordination et la conception de la mise en oeuvre du plan d'action. Les responsabilités des arrondissements et des services corporatifs consistent principalement à appliquer les mesures provisoires d'embauche, à mettre en oeuvre leur plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi et à préparer leur bilan annuel.

Faits saillants du bilan 2005

Le taux d'identification des employés pour l'ensemble de la ville était de 95,7 % au 31 décembre 2005. La représentation des employés s'est établie à 39,1 % pour les femmes, à 0,3 % pour les autochtones, à 5,76 % pour les minorités visibles et à 6, % pour les minorités ethniques. À l'exception des autochtones, on peut noter une légère augmentation de la représentation de ces groupes à la Ville en 2005. Quant

au taux de sous représentation des membres des groupes visés, il s'établit comme suit, au 31 décembre 2005 : 3,1 % pour les femmes, 0,3 % pour les autochtones, 2,6 % pour les minorités visibles et 6,0 % pour les minorités ethniques.

Le total des embauches réalisées en 2005, s'agissant principalement d'embauches temporaires, est de 2 911 dont 1 690, ou 58,06 %, provient des quatre groupes visés, répartis comme suit : 46,7 % de femmes, 14,32 % des membres des minorités visibles, 5,02 % des membres des minorités ethniques et 0,21 % d'autochtones. Dans le cadre du programme Carrière été 2005, parmi les 397 étudiants embauchés, 62,2 % sont des femmes, 0,50 % des autochtones, 13,4 % proviennent des minorités visibles et 7,6 % des minorités ethniques. Notons qu'à compter de décembre 2005, le groupe des personnes handicapées s'est ajouté aux groupes visés par la Loi.

Les activités réalisées dans les arrondissements, les services corporatifs ainsi qu'au Service du capital humain ont porté notamment sur l'inventaire des organismes non rejoints par le réseau régulier de distribution de la Ville ainsi que des institutions d'enseignements et des associations professionnelles ; l'atteinte des objectifs d'embauche dans le cadre du programme corporatif Placement carrière été, le dépôt du portrait des effectifs et des emplois tel qu'exigé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la diffusion de sessions de sensibilisation aux gestionnaires et aux intervenants en ressources humaines.

Faits saillants du plan d'action 2006

Au cours de l'année 2006, les priorités du Service du capital humain portent sur le dépôt du bilan 2005 et plan d'action 2006 du PAÉE, l'implantation de l'analyse du système d'emploi, le recensement des personnes handicapées, la mise en œuvre du parrainage professionnel et l'embauche d'étudiants dans le cadre du programme Carrière été 2006. Le recensement des personnes handicapées réalisé en octobre 2006 nous indiquera la représentation de ce groupe au sein du personnel. Par ailleurs, d'autres activités se réalisent dans les arrondissements, les services corporatifs et le service du capital humain, plus particulièrement la formation des gestionnaires et des intervenants en ressources humaines sur le programme d'accès à l'égalité en emploi et le suivi de l'analyse de disponibilité de la main-d'œuvre auprès de la CDPDJ.

L'analyse du système d'emploi est un élément important du plan d'action 2006, il vise essentiellement à faire le diagnostic, dans chaque arrondissement et chaque service, 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. Il a pour objectif de corriger ou d'éliminer les éléments des politiques ou des pratiques qui peuvent avoir un effet de discrimination systémique

et de proposer des mesures de redressement pour 2007.

COMMENTAIRES DU PUBLIC

Six intervenants étaient inscrits à la période de questions et de commentaires du public et un document de propositions a été déposé à la Commission. Un intervenant a également demandé à prendre la parole en cours d'assemblée. Ces personnes ont exprimé à la Commission leurs préoccupations touchant différents aspects du dossier de l'accès à l'égalité en emploi ; ils représentaient quatre des cinq groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, à savoir, les femmes, les handicapés, les minorités visibles et les autochtones.

Mme Jocelyne Jolin, de l'organisme Action Travail des femmes a axé son intervention sur deux problématiques, celle de la compétence et celle de l'imputabilité. Sur ce dernier point, elle se dit en accord avec la recommandation de l'imputabilité des gestionnaires dans les services corporatifs et les arrondissements et demande qu'elle s'applique également au niveau de la direction générale. Quant à la question de la compétence, 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. À cet égard, la Commission a transmis à Mme Jolin l'avis juridique reçu du Service du contentieux de la Ville de Montréal en mars 2006 à l'effet que la Ville ne contrevient pas à l'article 7 puisque cet article fait référence à la façon de faire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour évaluer la sous représentation des groupes visés et ne constitue nullement un principe d'embauche ou de dotation.

Des groupes de défense et de promotion des droits des personnes ayant des limitations motrices, visuelles, auditives et intellectuelles sont venus faire entendre leurs commentaires en faveur de l'intégration à l'emploi des personnes membres de leurs associations respectives.

Dans un premier temps, c'est un citoyen handicapé, M. Michel Pigeon, qui a fait part des difficultés rencontrées au moment d'un examen d'embauche, n'ayant pu avoir accès à du matériel adapté à sa situation, en l'occurrence un ordinateur et un clavier ordinaire. Il recommande que l'on prévoie des mesures d'accommodements et que l'on élimine les pratiques qui peuvent nuire au processus d'examen. Il suggère également d'améliorer le système de recrutement afin que notamment les personnes handicapées puissent compléter le formulaire d'embauche directement à l'écran et l'acheminer directement.

Mme Marie Turcotte et M. Mathieu Noël respectivement du Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM) et du Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI) ont par la suite fait part de leurs préoccupations à l'égard de l'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles, ce groupe comptant pour 19 pour cent de la population montréalaise. Mme Turcotte a présenté un historique bien documenté 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.

Les recommandations endossées par les deux associations se résument ainsi dans le document qu'ils ont déposé à la commission : 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.

À cet égard, Mme Turcotte a rappelé 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: 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.

D'autres interventions, comme celle de M. Alfred Mandaka, de la Communauté noire africaine de Montréal ont porté sur le pourcentage de membres de la communauté africaine inclus dans le groupe des minorités visibles, sur les problématiques d'équivalences de diplômes et d'inexpérience, sur les stages instaurés au sein de la fonction publique et les relations qu'entretient la Ville et les entreprises du secteur privé au niveau de l'emploi.

Mme Claudia Perron, du Conseil jeunesse de Montréal a pour sa part souligné l'excellente réception par la Ville de Montréal d'un avis que le Conseil Jeunesse avait émis en 2003 sur le renouvellement de la fonction publique et qui concernait l'intégration des membres des communautés culturelles et des personnes à mobilité réduite.

Enfin, une dernière intervention a particulièrement retenu l'attention des membres de la commission et des personnes présentes. Il s'agit de celle de M. Garry Carbonnell, nouveau directeur général du Centre d'amitié autochtone inc. Après avoir noté le fait que le Bilan 2005 et plan d'action 2006 ne fait mention d'aucune embauche permanente d'autochtones, M. Carbonnell s'est

interrogé sur les raisons de cette absence : compétence, langue, ou incompréhension du système d'embauche de la Ville de Montréal. M. Carbonnell a rappelé que, sur une population d'environ 22 000 autochtones présents dans la région de Montréal, plus du tiers de toute cette population autochtone se trouve à proximité, plus précisément à Kahnawake et Kanasetake, où vivent de 7 000 à 8 000 personnes, alors que le taux de représentation à la Ville n'est que de 35 %. Il dit souhaiter associer son centre à la recherche de solutions de concert avec la Ville dans un nouvel esprit d'ouverture et établir un partenariat véritable avec les responsables du programme d'accès à l'égalité en emploi en vue d'augmenter la visibilité de sa communauté au sein de la Ville de Montréal.

Plusieurs éléments de ces interventions ont été pris en compte pour la formulation des recommandations de la commission au Conseil municipal sur la question de l'accès à l'égalité en emploi.

LES RECOMMANDATIONS

La Commission du conseil municipal sur les finances, les services administratifs et le capital humain remercie les représentants des organismes qui travaillent avec les membres des groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées qui lui ont fait part de leurs commentaires, suggestions et recommandations lors de la tenue de l'assemblée publique du 24 octobre 2006.

La commission remercie les répondants du Service du capital humain qui ont participé au processus d'étude pour la qualité de la présentation et la pertinence de leurs interventions lors de l'assemblée publique et des séances de travail.

Au terme des travaux et après analyse des commentaires et des propositions du public, la commission fait les recommandations suivantes au conseil municipal dans le but de bonifier le plan d'action 2004-2009 de la Ville de Montréal en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Considérant que le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) a été conçu en tenant compte de la Charte de la Ville en matière de gestion des ressources humaines et du processus de gestion suggéré par la Loi ;

Considérant que le plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2004-2009 vise à :

- Rendre le personnel de la Ville de Montréal plus représentatif d'une main-d'œuvre 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.
- 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.

Considérant que cet objectif interpelle tant les arrondissements que les services corporatifs en regard de leurs compétences respectives pour sa réalisation;

Considérant que le Service du capital humain poursuit une démarche de formation et de soutien aux intervenants en ressources humaines;

Considérant le cadre budgétaire de la Ville de Montréal;

La Commission recommande :

Recommandation générale

R-1

Que la Ville de Montréal poursuive l'implantation de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, consolide et finance adéquatement dans le cadre de son plan d'action 2007 du programme d'accès à l'égalité en emploi, les interventions d'analyse du système d'emploi amorcées en 2006 et qu'elle appuie des projets et visant à atteindre les objectifs du plan d'action 2004-2009 en tenant compte des besoins exprimés par les organismes du milieu.

R-2

Que le Service du capital humain poursuive la formation des intervenants en ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs afin de soutenir notamment l'intégration en emploi des personnes handicapées dans le cadre de l'accès à l'égalité en emploi.

Imputabilité des gestionnaires en matière d'accès à l'égalité en emploi

R-3

Que des mesures et des actions soient prises afin que le Service du capital humain s'assure que les cadres de direction, tant des arrondissements que des services corporatifs, soient imputables de l'atteinte des objectifs du PAÉE.

Amélioration des méthodes et des outils de recrutement du personnel

R-4

Que la Ville de Montréal développe et mette en place un formulaire de demande d'emploi en ligne sur son site internet afin de permettre aux candidats de le remplir à l'écran et de déposer directement leurs candidatures selon les modalités demandées.

Intégration des personnes handicapées au sein du personnel

R- 5

Que la Ville de Montréal s'assure de la disponibilité d'aménagements physiques et techniques adaptés à la condition des personnes handicapées lorsque le besoin en a été exprimé par le candidat au moment de la convocation à l'étape de sélection.

Intégration des membres des communautés autochtones en emploi

R-6

Qu'un partenariat s'établisse entre les responsables de l'accès à l'égalité en emploi et les communautés autochtones présentes dans la région métropolitaine de Montréal afin d'augmenter leur visibilité et leur participation au sein de la Ville de Montréal.

R- 7

Que des rencontres d'information s'organisent à court terme et dans un esprit de collaboration avec des organismes représentant les différentes communautés autochtones afin d'identifier les raisons de leur absence en embauche, de connaître les façons de faire de la Ville en matière d'emploi et de s'associer à la recherche de solutions.

Par ailleurs, la commission appuie sans réserve la recommandation R-28 de la Commission du conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie portant sur l'accessibilité universelle adoptée le 30 octobre dernier, qui se lit comme suit :

Que la Ville de Montréal associe, dans le cadre de la préparation de son plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi, le milieu associatif des personnes handicapées à la démarche de préparation et de mise en oeuvre 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.

ANNEXE

ORGANISMES ET CITOYENS AYANT PRÉSENTÉ DES MÉMOIRES ET DES OPINIONS LORS DE L'ASSEMBLÉE DE CONSULTATION

Mme Jocelyne Jolin, Action Travail des femmes

M. Michel Pigeon, citoyen

Mme Marie Turcotte, Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM)

M. Mathieu Noël, Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI)

M. Alfred Mandaka, Communauté noire africaine de Montréal

Mme Claudia Perron, Conseil Jeunesse de Montréal

M. Garry Carbonnell, directeur général, Centre d'amitié autochtone de Montréal inc.

MÉMOIRES ET DOCUMENTS ÉCRITS

Avis du ROPMM et du CRADI sur l'accès à l'emploi dans le plan d'action de la Ville de Montréal en matière d'accessibilité universelle.