

Mémoire du Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal (SCFP)

Présenté à la

Commission permanente du conseil municipal sur le développement culturel et
la qualité du milieu de vie

Sur le projet de Politique

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

Mardi, le 9 octobre 2007



Table des matières

Présentation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Introduction.....	6
Commentaires et recommandations	
A) Constats.....	9
B) La gouvernance.....	13
C) La Ville comme employeur.....	13
D) Les services aux citoyennes.....	21
E) Conclusion et mesures d'encadrement.....	22
Conclusion.....	22
Bibliographie.....	24

Recherche et rédaction

Michèle Blais

Coordination et révision linguistique

Jean-René Usclat

Secrétariat

Louise Lavallée

Présentation lors de la Commission

Monique Côté

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)
429, rue de La Gauchetière Est
Montréal (Québec), H2L 2M7

Téléphone : 514 842-9463
Télécopieur : 514 842-3683
www.sfmm429.qc.ca

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM) représente quelque 10 000 fonctionnaires Cols blancs qui oeuvrent tant à la Ville de Montréal, qu'aux municipalités reconstituées que sont Beaconsfield, Baie D'Urfée, Sainte-Anne-de-Bellevue, Côte-Saint-Luc, Dollard-des-Ormeaux, Hampstead, Kirkland, Montréal-Est, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Pointe-Claire, Westmount et le village de Senneville qu'aux sociétés paramunicipales comme la Société du Parc Jean-Drapeau, la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM), l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), le Parc Six Flags Montréal, la Cité Nordelec inc., la Corporation Anjou 80 et Stationnement de Montréal, ce qui en fait le plus important syndicat sur la scène municipale au Québec. Ces membres occupent plus de 1200 fonctions différentes (sur tout le territoire de l'Île incluant les emplois strictement auxiliaires qui n'ont pas fait l'objet de l'appariement des emplois), et ce, tant de façon permanente que précaire ou saisonnière.

Le SFMM représente 37% du total des effectifs de la Ville de Montréal¹. Plus de 50% de ses membres sont des femmes — à la Ville de Montréal, le SFMM représente 58% de l'effectif féminin².

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) compte plus de 80 années d'existence au cours desquelles il s'est forgé une solide expertise en matière d'emploi et de relations de travail dans le domaine municipal. Il est affilié au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) qui représente environ 70 % de tous les employés municipaux au Québec. En plus du secteur municipal, le SCFP est présent dans 10 autres secteurs d'activités au Québec, entre autres, la santé et les services sociaux, l'éducation, les universités, les transports urbains et aériens, l'hydroélectricité, les sociétés d'État et organismes publics québécois ainsi que les communications. Comptant au total près de 100 000 membres au Québec, il est aussi

¹ Portraits statistiques 1994-2005 de la présence des femmes à l'emploi de la Ville, Faits saillants et tableaux, Tableau de la distribution de l'effectif par groupes d'accréditation, p. 3.

² Idem

le plus important syndicat affilié de la FTQ et regroupe plus d'un demi-million de membres dans tout le Canada. Les membres du SCFP fournissent des services, occupent des emplois de col blanc, de technicien, de manœuvre ou d'ouvrier spécialisé. Plus de la moitié des membres du SCFP sont des femmes. Environ le tiers de ces personnes travaillent à temps partiel.

Notre Syndicat est dirigé par un comité exécutif formé de neuf membres élus par leurs pairs. Monique Côté, actuelle Présidente, est la deuxième femme à occuper cette fonction au sein de notre organisme depuis sa création tandis qu'en 2005, les membres nommaient au poste de Trésorière archiviste, Line Desjardins, première femme à occuper cette fonction au SFMM.

Introduction

D'emblée, nous saluons le travail et la détermination de toutes les personnes à l'origine de la proposition adoptée lors du *Sommet de Montréal* qui soulignait l'importance pour la Ville de Montréal d'améliorer les conditions de vie des Montréalaises et de reconnaître leur apport aux affaires municipales.

Nous tenons également à saluer la Ville de Montréal pour avoir, malgré les nombreux et complexes défis auxquels elle doit faire face, réussi à donner suite à cette résolution, entre autres en créant le *Conseil des montréalaises*, en tenant le colloque « *Montréal, une ville à la mesure des femmes* » puis maintenant, en se dotant d'une politique qui vise à favoriser une participation égalitaire entre les femmes et les hommes à la vie de Montréal et qui a inscrit à sa liste de priorités l'amélioration de la situation des femmes peu importe qu'elles soient élues, salariées ou citoyennes. Par cette consultation publique, la Ville démontre son ouverture et son intérêt et concrétise sa volonté de se doter d'un outil efficace qui puisse favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce, dans plusieurs domaines.

Considérant que toute action mise de l'avant dans le but d'améliorer les conditions de vie des femmes et des travailleuses s'avère importante et que le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) appuie le projet de politique d'égalité de la Ville de Montréal dans son ensemble ainsi que les mesures envisagées, nous saisissons l'opportunité qui nous est offerte pour présenter aux membres de la Commission, notre point de vue, nos commentaires et nos recommandations à l'égard du projet.

Bien que la politique d'égalité des femmes et des hommes comprenne cinq axes d'intervention et que nous nous préoccupions de la situation des femmes dans son ensemble, compte tenu de notre mission, nous nous attarderons principalement ici au volet *La ville comme employeur*.

Précisons également que nous souscrivons au point de vue émis par le *Conseil des montréalaises*, plus spécifiquement sur le fait que « la politique d'égalité de la Ville de

Montréal doit s'inscrire de manière transversale dans l'administration, et ce, tant dans les services centraux que dans les arrondissements, portée par la haute direction, les fonctionnaires, une responsable politique et l'ensemble des élu-e-s et se vive en concertation avec les organismes du milieu et la société civile »³. Tout comme le *Conseil des montréalaises*, nous nous attendons à ce que « la Ville de Montréal y indique clairement que l'ensemble des arrondissements et des services centraux y sont liés comme cela est mentionné dans la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités*. »⁴ Et nous sommes également convaincus que leur engagement constitue une condition *sine qua non* au succès de sa mise en œuvre.

Nous partageons également la position du *Conseil des montréalaises* à l'effet qu'il est irréaliste de croire que la mise en application de la dite politique s'effectuera à coût nul. Si l'engagement de tous constitue une condition essentielle à l'atteinte des objectifs prônés par cette politique, il en va de même dans l'octroi de ressources, qu'elles soient financières, humaines ou autres. Selon nous, une réelle volonté de changer les choses doit se concrétiser avant tout par l'attribution des ressources nécessaires à défaut de quoi cette volonté se traduira en vœux pieux.

Finalement le contenu de ce mémoire puise sa source dans les difficultés vécues par les membres que nous représentons, de notre expérience à titre d'agent négociateur auprès des divers employeurs, des années d'expertise accumulées ainsi que des revendications de nos membres dont certaines sont relatives aux problèmes abordés dans ce projet de politique et pour lesquels ils ont été consultés au printemps 2006 tout en tenant compte des recherches, avis, ouvrages abordant l'égalité entre les sexes.

³ Avis du Conseil des Montréalaises, *Projet de politique Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, 16 mai 2007, p. 6

⁴ Idem

Un exemple parmi tant d'autres

« J'ai l'impression de faire trois journées dans une. J'en fais une le matin avant de partir au travail, j'en fais une au boulot et j'en fais une autre en arrivant à la maison. Des fois, il m'arrive d'en faire une quatrième parce que je participe à des activités le soir, une fois que les devoirs sont faits et que les enfants sont au lit. C'est sans compter que mes parents prennent de l'âge et que je ne sais pas comment je réussirai à trouver le temps de m'occuper d'eux! »

A) Constats

L'Égalité : un défi de taille

Bien que les Québécoises aient obtenu l'égalité des droits, force est de constater que l'atteinte de l'égalité est, dans les faits, loin d'être acquise. Nous le constatons, entre autres avec la *Loi sur l'équité salariale* adoptée en 1996 et dont les travaux récemment amorcés avec la Ville de Montréal au prix de longues démarches — dont une rencontre avec la ministre des affaires municipales — sont loin d'être complétés alors que l'année 2007 tire à sa fin.

Les obstacles à l'égalité

Les femmes sont aux prises avec bon nombre de difficultés qui les éloignent de l'égalité de faits (leur pauvreté, la violence dont elles sont victimes, les stéréotypes sexuels véhiculés, etc.) sans compter la division sexuelle du travail. Mais, la maternité et les responsabilités familiales constituent des préoccupations majeures pour les femmes qui souhaitent accéder à l'égalité de responsabilités et de possibilités. Sur le sujet, la littérature démontre bien que « La double et même la triple tâche qu'elles assument constitue un obstacle qui retarde la réalisation de l'égalité des sexes dans le marché de l'emploi, dans les secteurs du pouvoir et de l'économie. »⁵

Pour passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait, il faut réussir à décharger les femmes de leurs responsabilités privées, notamment dans les soins et l'assistance qui requièrent beaucoup de leur temps. Cet état de fait ne touche pas seulement les mères ; les femmes sont aussi des aidantes naturelles et, en raison du vieillissement de la population, elles sont de plus en plus appelées à s'occuper des enfants mais aussi ... de proches en perte d'autonomie. Rien pour améliorer leur sort!

La conciliation : affaire de femme

Même si les femmes ont accédé au marché du travail et que les mentalités évoluent, les recherches démontrent qu'elles sont encore plus nombreuses à ressentir les

⁵ Avis émis par le Conseil du statut de la femme, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, 2004, p. 43.

impacts liés à la conciliation famille-travail. « Elles passent encore davantage de temps que les hommes aux soins à donner aux enfants et aux tâches ménagères — les femmes assurent 80% du temps domestique total (...), et si les femmes consacrent à ces tâches moins de temps qu'il y a 15 ans, ce n'est pas grâce à un investissement supérieur des hommes : le temps qu'ils passent aux tâches domestiques *stricto sensu* est pratiquement stable entre 1986 et 1999 ».⁶ Nombreux sont ceux qui considèrent le temps alloué aux tâches familiales comme un temps d'appoint qui rarement va mettre en cause leur projet professionnel. Les femmes font donc plus souvent des compromis vis-à-vis leur vie professionnelle, connaissent encore des écarts salariaux importants avec leurs confrères masculins et rencontrent davantage d'obstacles dans leur avancement professionnel (dont certains problèmes de santé). « L'envers du droit au travail salarié gagné par les femmes devient donc pour plusieurs d'entre elles synonyme de course contre la montre, de voltiges quotidiennes et de stress pour répondre aux critères de performance qui régissent les deux univers (familial et professionnel) ».⁷ Cette situation s'avère souvent encore plus problématique pour les femmes issues des communautés culturelles, notamment en raison des difficultés d'intégration (culture et rôle traditionnel, langue, valeurs, isolement, etc.).

L'organisation du travail et ses effets

Il faut souligner aussi que les multiples changements organisationnels issus de la fusion municipale puis de la reconstitution de certaines municipalités ont eu des répercussions importantes sur l'organisation du travail (perte d'expertise, déstandardisation des tâches, décentralisation des activités, recours à de nouvelles technologies et méthodes de travail, etc.) et la vie professionnelle de nos membres. Par ailleurs, il faut considérer que les tâches se sont complexifiées et que le manque de ressources financières a provoqué l'abolition de près de 700 postes chez les Cols blancs cette année seulement, en plus d'augmenter le recours à la sous-traitance, à l'embauche d'auxiliaires et au délestage de certaines activités vers le secteur privé ou d'autres paliers de gouvernement. À cela s'ajoute des changements à l'offre de

⁶ La conciliation emploi-famille et les temps sociaux, Dominique Méda, p. 17, 2005

⁷ L'articulation famille-travail, Une problématique en voie de s'imposer, Francine Descarries et Christine Corbeil, 2005

services qui, se répercutant sur les horaires de travail (travail le soir, les week-ends, les jours de congé fériés, etc.), sont sources de stress, de détresse psychologique et représentent d'insolubles casse-tête pour les personnes qui doivent revoir l'organisation de leur vie familiale au quotidien. Au surplus, la décentralisation des processus d'embauche et d'administration des examens en arrondissements représente, selon nous, un obstacle supplémentaire à l'atteinte des objectifs de la présente politique.

La vie privée et la vie professionnelle : des vases communicants

« Au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se redéfinissent, les deux sphères de la vie privée et de la vie professionnelle deviennent des vases communicants : la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail; et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille. C'est pour cette raison qu'il importe de tenter d'assurer la compatibilité des obligations professionnelles et familiales. Cet objectif d'une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle permettrait à la fois de favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes, d'améliorer la qualité de vie de tous, hommes comme femmes, familles et personnes célibataires.»⁸ Nos membres se reconnaissent dans le fait que « c'est davantage l'univers familial qui s'adapte aux diktats et au rythme du monde du travail salarié que l'inverse ⁹».

Une question sociale

Il est faux de croire que les difficultés de concilier le travail et la vie professionnelle sont synonymes de l'incapacité individuelle à s'organiser ou encore limitées au cadre de l'entreprise. Au contraire, « les difficultés de conciliation renvoient à un ensemble de facteurs qui dépassent largement la dimension individuelle et qui relèvent plutôt du système ou de la société dans son ensemble. La question de la conciliation recouvre tout à la fois une dimension économique, sociale, culturelle et politique. (...) Elles

⁸ Selon Diane-Gabrielle Tremblay (Ph. D., professeur au Département d'économie et gestion Télé-Université de l'UQ)

⁹ *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis du Conseil du Statut de la femme, 2005

découlent des transformations familiales, de la restructuration actuelle du marché du travail et de la nouvelle composition de la main-d'œuvre (...) ainsi que de l'inadéquation des politiques publiques et des modes de gestion des entreprises, qui contribuent directement aux difficultés de conciliation. »¹⁰

¹⁰ Diane-Gabrielle Tremblay, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, 2005, p.5

B) La gouvernance

Parce que nous croyons que les femmes peuvent changer l'agenda politique et aborder des préoccupations que nous partageons et aussi parce que nous privilégions la concertation plutôt que la confrontation, nous sommes en accord avec l'objectif cité. Toutefois nous osons ce commentaire. Pour tendre vers l'égalité des femmes et des hommes au sein des instances de gouvernance et de haute direction, nous sommes d'avis qu'il faut non seulement viser la parité entre les femmes et les hommes mais également s'assurer que les femmes puissent être nommées à des postes de hautes responsabilités ou dans des domaines majeurs comme les finances, la sécurité publique, la gestion stratégique, le développement économique, etc. Bien que nous saluons l'arrivée de femmes en politique ou à des postes de haute direction, nous déplorons le fait que malheureusement on leur confie encore trop souvent des dossiers traditionnellement « féminins » comme la culture, la famille, les loisirs, ou encore le développement social et communautaire. Nous croyons qu'il faudra investir des efforts communs afin de changer, entre autres choses, les mentalités, les comportements et la culture organisationnelle. Les préjugés demeurent encore le pire ennemi, sans parler du manque de temps et de ressources financières ou autres, dont les femmes disposent pour se lancer en politique.

C) La Ville comme employeur

Équité salariale

Nous sommes heureux d'observer que le premier objectif de cet axe consiste à régler l'équité salariale puisque cet exercice vise majoritairement la situation de nos membres. Cependant, force est de constater qu'alors que l'on célébrait le dixième anniversaire de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, les travaux n'étaient toujours pas amorcés avec la Ville de Montréal et celle-ci osait même demander à la ministre des affaires municipales de l'époque, Nathalie Normandeau, un délai supplémentaire de deux ans pour réaliser l'exercice dont l'échéance était fixée au 21 novembre 2005, en plus d'un congé sur les intérêts encourus prévus par cette législation. Cette attitude nous a forcés à multiplier les démarches et les représentations tant auprès du

gouvernement, de la Commission de l'équité salariale que de l'administration municipale afin que l'on puisse amorcer les travaux en vue de corriger les iniquités salariales dont nos membres sont victimes. Nous tenons également à souligner que la Ville a rompu les ententes qui la liait au gouvernement du Québec en matière d'aide sociale se délestant ainsi des activités dévolues au seul groupe d'employés pour lequel la Ville a consenti une avance sur l'équité salariale, soit les quelque 850 employés affectés à la Division de la sécurité du revenu, dont on dénombre une majorité de femmes occupant des emplois des groupes de traitement 7, 8, 9 et 11 donc fort bien rémunérés. Finalement les ressources humaines affectées à ce dossier par la Ville sont nettement insuffisantes et démontrent une incohérence certaine entre le droit et les faits, entre le discours et les gestes. Cela est d'autant plus déplorable que la Ville de Montréal est l'un des plus grands employeurs du secteur public au Québec et, qu'à ce titre, elle doit selon nous nous, assumer ses responsabilités légales et faire preuve de leadership.

Le PAÉE

Concernant le Programme d'aide aux membres (PAÉE), bien que nous saluons l'excellent travail réalisé jusqu'à ce jour par la Ville, nous sommes d'avis que pour atteindre les objectifs, la Ville de Montréal se doit de miser sur une participation plus inclusive des différents acteurs, améliorer sa planification à long terme afin d'éviter les pénuries et adopter des stratégies ainsi que des mesures en vue de pallier aux besoins tant de l'employeur que des femmes.

Par ailleurs, nous sommes d'avis que la seule mesure d'embauche de plus de femmes là où leur représentation est inférieure au point d'équilibre au marché ne suffit pas. La Ville aurait tout intérêt à investir dans des mesures de soutien en emploi (femmes des communautés culturelles, handicapées) et d'offrir les moyens de conciliation travail-famille tant aux employés permanents qu'à ceux à statut précaire.

Changer la culture organisationnelle

Informé et sensibiliser tous les employés (élus, personnel politique, etc.) afin de faire tomber les préjugés sexistes véhiculant l'idée que la conciliation travail-famille se

résume à un problème individuel d'organisation strictement privé ou pire comme étant un « problème de femme » tout en trouvant des moyens de diminuer la « résistance » chez la gente masculine (la majorité des postes cadres sont détenus par des hommes) sont autant d'objectifs pour lesquels nous préconisons la mise sur pied d'un comité conjoint, formé de représentants patronaux et de notre Syndicat, dont les travaux porteraient sur la problématique entourant la conciliation travail-famille.

En plus de s'appuyer sur des améliorations aux conditions de travail, la résolution des conflits générés par l'exercice des responsabilités familiales et professionnelles « commande également la déconstruction des stéréotypes sexuels associés aux performances féminines et masculines dans les sphères privée et publique pour favoriser l'évolution des mentalités et des valeurs et la transformation des pratiques sexuées qui légitiment la reconduction d'une arbitraire division sexuelle du travail dans l'un ou l'autre univers »¹¹. Cela nécessite l'intervention de tous les acteurs publics et privés. Voilà, entre autres choses, pourquoi nous croyons qu'il est indispensable que la Ville se penche sur cette proposition. Face au constat énoncé précédemment à l'effet que c'est aux femmes qu'incombe les responsabilités familiales, nous déplorons qu'aucune mesure de conciliation travail-famille ne soit incluse dans les mesures de mise en œuvre de la présente politique.

Embaucher mais surtout soutenir les femmes en emploi

Selon nous, il est risqué de se fier uniquement sur l'embauche si l'on souhaite tendre vers l'égalité entre femmes et hommes. Soutenir les femmes (les parents) lorsqu'elles sont en emploi est tout aussi essentiel et encore davantage lorsqu'il s'agit des femmes issues des communautés culturelles ou autochtones ou présentant un handicap.

Accablées par des horaires stricts alors que notre convention collective contient pourtant des dispositions relatives à l'horaire flexible, soumises, il est vrai, à l'arbitraire des gestionnaires immédiats (en majorité des hommes) concernant l'aménagement

¹¹ L'articulation famille-travail, Une problématique en voie de s'imposer, Francine Descarries et Christine Corbeil, 2005.

du temps de travail, faisant face à l'absence de sensibilité de la part des collègues de travail ou de leurs supérieurs, les femmes (et certains pères) se retrouvent plus souvent qu'autrement devant l'obligation de recourir à leurs banques de congé et même à des congés sans solde quand elles ne quittent pas en congé maladie (référence, entre autres à *L'évaluation de la santé psychologique des employés cols blancs et des cadres du secteur municipal du Québec*¹²). Certaines souhaiteraient avoir la possibilité d'occuper un emploi à temps partiel pour une certaine période. D'autres doivent renoncer à des promotions puisqu'il leur faut prendre soin de jeunes enfants. Elles remettent ainsi à plus tard leur projet de carrière et certaines retardent leur entrée sur le marché du travail ou le quittent tout simplement.

Les femmes sont aussi plus nombreuses, comparativement aux hommes, à souffrir de dépression, d'épuisement, de détresse psychologique ou de maladies associées au stress. Sans compter que la difficulté de s'acquitter à la fois de leurs tâches familiales et professionnelles peut se solder par des problèmes familiaux (séparation, divorce, violence conjugale, dépendance, etc.) qui se répercutent sur le taux d'absentéisme, la baisse de productivité au travail ou encore des problèmes de comportements (intolérance, isolement, etc.) source de conflits au travail.

Or si la Ville de Montréal souhaite **réellement** une participation égalitaire des femmes et des hommes, elle doit se pencher sur la nécessité de soutenir les femmes et les parents en emploi et de leur fournir les moyens nécessaires puisque les femmes ne disposent pas des mêmes ressources que les hommes. Nous sommes également d'avis que les personnes qui assument des responsabilités sociales ou qui ont à charge enfant ou proche en perte d'autonomie, ne doivent pas être victimes d'inégalités et surtout pas d'inégalités en emploi.

Il est vrai que toutes les femmes qui travaillent pour la Ville de Montréal ne sont pas toutes mères, mais selon *Les portraits statistiques 1994-2005 de la présence des femmes à l'emploi de la ville*, on dénombre quelque 5197 mères et 7387 pères ayant au moins un enfant à la maison, de ce nombre, 850 mères et 1260 pères ayant au

¹² Résumé du rapport d'expertise réalisé par l'APSAM et l'IRSST, mars 2005

moins un enfant d'âge préscolaire, on compterait, dans le groupe d'âge situé entre 35 et 44 ans, plus de 400 mères monoparentales et 176 pères monoparentaux. Si on augmente l'embauche de femmes — ce que vise l'application du PAÉE — il est plausible de croire que ces chiffres risquent fort de s'accroître en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et de l'actuel déficit démographique qui laissent présager une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs à plus ou moins brève échéance.

Dans cette optique, la Ville de Montréal a tout intérêt à améliorer sa capacité à attirer et à **retenir** les travailleuses et travailleurs qui ont à charge la famille — famille comprenant enfants mais aussi personnes en perte d'autonomie. Le recours à « La » solution aurait, selon nous, peu de chance de succès. Nous préconisons plutôt d'offrir plus de **souplesse** ainsi qu'une panoplie de solutions afin que chaque femme, selon ses besoins, puisse trouver ce qui conviendrait le mieux à sa situation. **Flexibilité** serait le mot à retenir. Une flexibilité à appliquer aux horaires, à l'utilisation des banques de congé, etc.

Notre contrat de travail contient déjà certains outils. Nous n'avons pas à réinventer la roue et bien que nous soyons conscients que le défi est de taille, nous avons des solutions à proposer. La mise en place de tribunes afin de travailler en collaboration sur ces problématiques pourrait également figurer dans la liste des mesures à adopter. La Ville de Montréal à titre du plus important employeur du secteur public ne devrait-elle pas faire preuve d'audace et tenter l'expérience ? Ne serait-ce que par l'établissement de projets-pilotes ? Ou encore, en préconisant le volontariat plutôt que l'arbitraire dans l'assignation des horaires de travail, en octroyant des délais raisonnables lors des changements d'horaire ou d'affectation afin que les femmes (parents) puissent se réorganiser ? Sans compter que la diminution des effectifs (abolition de poste, attrition, recours à des postes temporaires, etc.), la surcharge de travail, l'organisation du travail sont autant d'entraves à l'application des mesures existantes.

De notre côté, nous sommes prêts à étudier, entre autres, la possibilité de travail à temps partiel à condition qu'il ne soit pas précaire, qu'il soit bien rémunéré et octroyé sur une base volontaire.

Sous représentativité des femmes et pénurie de main-d'œuvre

À ce sujet, soulignons que pour certaines catégories d'emploi où la représentativité des femmes est inférieure, la Ville de Montréal aurait tout à gagner en se dotant de plans de relève. Déjà par le passé notre Syndicat a conclu des ententes avec la Ville afin de mettre sur pied des programmes de formation et de reconnaissance d'expériences acquises en vue de favoriser la promotion d'employés travaillant déjà à la Ville : *coaching*, parrainage, formation continue, reconnaissance d'expérience acquise, formation continue en milieu de travail, etc. Bref, les plans de progression en emploi représentent, selon nous, une mesure intéressante pour pallier aux pénuries de main-d'œuvre (métiers techniques), réduire la discrimination systémique tout en constituant un moyen efficace de rétention de femmes en emploi. Il y aurait lieu également de favoriser la promotion des femmes qui sont déjà en emploi versus l'embauche puisque selon le portrait des femmes à l'emploi de la Ville, le taux de promotions féminines se situe à 44% tandis que celui des hommes atteint 56 %.

Ajoutons que ces plans constituent par ailleurs une excellente forme de reconnaissance du personnel et contribueraient à réduire les disparités socioéconomiques et professionnelles entre les hommes et les femmes. Ils offrent également d'autres avantages, tant pour l'employeur que pour la salariée, qui méritent que l'on analyse cette option.

La décentralisation municipale et la reconstitution de municipalités ont grandement affecté la mobilité du personnel. La Ville pourrait également revoir ses méthodes de dotation de poste afin de favoriser la mobilité de main-d'œuvre (ex. Job boum). Nous croyons que cela permettrait à certains de nos membres de rapprocher leur lieu de travail de leur lieu de résidence (ou du service de garde), réduisant ainsi le temps de transport tout en contribuant à promouvoir certains emplois disponibles méconnus.

Là encore, nous offrons notre collaboration afin d'analyser la situation et d'œuvrer conjointement à l'instauration de telles mesures. Dans le même ordre d'idée, nous aurions également intérêt à nous doter d'un canal de communication pour échanger l'information en matière de main-d'œuvre.

La santé des femmes et le PAE

Nous profitons de l'opportunité qui nous est donnée pour sensibiliser les élus municipaux au fait que la réorganisation municipale s'est soldée par certains reculs pour nos membres. La Ville s'est ainsi départie de son équipe d'experts en matière d'aide aux employés et a maintenant recours aux seuls services de la firme privée Lamarre, et ce, au détriment de la qualité du soutien dispensé à nos membres. Cela a également mis un terme à une collaboration patronale-syndicale datant de 1986. Le PAE constitue un outil efficace pour soutenir nos membres en emploi. Dans plusieurs études, la mise en place d'un tel programme est considérée comme une mesure de conciliation travail-famille essentielle. D'autant qu'avec la recrudescence des problèmes de santé mentale, le recours à une telle mesure s'avère indispensable tant en prévention qu'en « réparation ». C'est pourquoi nous réitérons ici toute l'importance d'investir des ressources (humaines et financières) dans le PAE et d'établir un réel partenariat patronal-syndical en la matière. Ce recul est pour nous, un autre exemple d'incohérence entre le discours et le geste.

Toujours dans l'optique de retenir les femmes en emploi, la prévention en santé et sécurité du travail constitue un autre moyen de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. La décentralisation de la Ville de Montréal en arrondissements a généré certaines difficultés comme la multiplication des porte-parole et des façons de faire (perte d'expertise, perte d'uniformité, etc.) entraînant des iniquités affectant les femmes. À titre d'exemple, citons le cas des sauveteuses dans les piscines et des surveillantes de patageoires. Une récente décision de la CSST dans le cas d'un accident de travail mettant en cause une jeune travailleuse victime d'un viol, recommande de fournir aux employés un bracelet protecteur. La direction de l'arrondissement, prétextant le coût élevé de cet équipement, a refusé de respecter la recommandation de la CSST mettant ainsi la sécurité de ses employés en danger.

Les femmes qui travaillent le soir ou dans des endroits isolés (pataugeoire, piscine, aréna, etc.) ne devraient jamais avoir à exposer leur santé à quelque danger que ce soit et la Ville de Montréal devrait se faire un devoir de fournir à ses employés un environnement de travail sécuritaire, l'équipement de protection individuelle recommandé en plus de leur dispenser la formation adéquate. Notons également que la Ville de Montréal a la responsabilité de prôner la tolérance zéro en regard du harcèlement psychologique et sexuel ainsi que de la violence (verbale, physique ou psychologique) en emploi. Selon nous, la Ville dispose de moyens relativement timides dans ce domaine (*La politique du respect*) et, compte tenu des responsabilités qui lui incombent en la matière, elle devrait là-aussi améliorer ses politiques afin de faire figure d'exemple.

Précarité d'emploi

Selon le portrait des femmes à l'emploi de la Ville dressé par les professionnelles de la Ville, on constate que les femmes, bien qu'elles représentent près de 40% de l'effectif total ne totalisent que 34% des personnes ayant le statut d'employées permanentes. Depuis un bon nombre d'années et malgré l'existence de clauses dans la convention collective, le statut d'auxiliaire ou d'employé à statut précaire est en hausse chez nos membres. L'abolition de postes permanents, le recours au privé, le délestage d'activités au profit des organismes communautaires (ex. : dans le domaine des loisirs et des sports) ou à d'autres paliers gouvernementaux (ex. : aide sociale, inspection, etc.) génèrent une diminution des emplois de qualité et la multiplication d'emplois précaires. Soulignons à ce propos le cas des aides-bibliothécaires qui n'ont pu bénéficier de la création de postes permanents alors que la Ville de Montréal élargissait l'offre de services et augmentait les heures d'ouverture de ses bibliothèques. Au contraire, nous avons plutôt assisté à la multiplication de postes temporaires de moins de 35 heures/semaine. Il est utile de préciser qu'il s'agit d'un emploi à prédominance féminine, peu rémunéré (groupe de traitement 3) et où les employés sont nombreux à travailler sur appel ou à se voir octroyer des blocs d'heures. Cette situation se répète dans le secteur des sports et loisirs où on assiste à la disparition d'emplois techniques de qualité comme celui de surveillant d'activités et d'instructeur de natation. La Ville doit se doter de politiques qui prônent la création de

postes permanents et la stabilité en emploi plutôt que l'attrition, le recours au privé ou à la sous-traitance qui entraînent une perte d'expertise et ne constituent pas une solution viable dans le secteur municipal comme vient de le démontrer une récente étude commandée par la Fédération canadienne des municipalités sur les partenariats public-privé¹³. Sans compter qu'en agissant de la sorte, elle prive le marché du travail montréalais d'emplois de qualité et bien rémunérés profitables à tous.

En terminant sur ce volet, nous ne pouvons que réitérer notre volonté, comme Syndicat, de jouer pleinement notre rôle et d'établir un réel partenariat avec notre employeur, la Ville de Montréal.

D) Les services aux citoyennes

Il va s'en dire que nous adhérons aux mesures préconisées pour cet axe. Un bémol cependant, à l'effet que la Ville de Montréal, que ce soit à titre d'employeur, de gouvernance, de partenaire ou de pourvoyeur de services doit demeurer cohérente tant dans les discours tenus que dans les gestes posés. C'est là un défi de taille qui nécessite l'adhésion de tous : élus, cadres, professionnels et employés. Soyez assurés que nous en sommes conscients d'autant plus que la structure adoptée par la métropole s'est très lourdement complexifiée. À cet effet, la Ville ne doit pas perdre de vue qu'en améliorant son offre de services globale pour mieux répondre aux besoins des Montréalaises — objectif que nous l'encourageons d'ailleurs fortement à réaliser — elle doit considérer que les employées appelées à dispenser ses services (heures d'ouverture étendues et plus souples, services offerts le soir, etc.) se retrouvent aux prises avec des besoins particuliers, notamment en matière de transport, de sécurité et de responsabilités familiales. Nous souhaitons aussi qu'à ce niveau elle montre l'exemple et face preuve de cohérence.

¹³ Les partenariats public-privé (PPP) et les municipalités : au-delà des principes un bref survol des pratiques, Pierre J. Hamel, INRS-Urbanisation, Culture et Société, Groupe de recherche sur l'innovation municipale (GRIM), 2007

E) Conclusion et mesures d'encadrement

Pour s'assurer de la réalisation de tous les objectifs mis de l'avant, nous encourageons la Ville de Montréal à entretenir avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), l'unique représentant de quelque 10 000 travailleuses et travailleurs oeuvrant dans la fonction municipale et paramunicipale montréalaise — dont plus de 50% sont des femmes — un réel partenariat en instaurant avec notre organisme des mécanismes pour faciliter la collaboration, les échanges, la conclusion d'ententes en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes en emplois et de promouvoir à tous les niveaux une participation inclusive et interactive.

Afin de garantir l'équité entre les femmes et les hommes en emploi, nous pensons également qu'il est nécessaire de centraliser les processus d'embauche et d'en confier l'administration à un organisme indépendant tel la Commission de la fonction publique.

« Le fait d'avoir des enfants n'est pas un choix privé mais remplit aussi une fonction sociale. L'ensemble de la société doit reconnaître l'importance non seulement de la maternité mais aussi de la paternité ¹⁴ ».

Afin de favoriser un changement dans la culture organisationnelle — important facteur de réussite selon nous — et faire en sorte que la conciliation travail-famille ne soit plus strictement considérée comme étant une « affaire de bonne femme », nous recommandons la création d'alliances avec les hommes qui s'avèrent être les personnes les mieux placées pour trouver des solutions susceptibles de rejoindre les hommes en matière de conciliation travail-famille. Nous conseillons également l'adoption de dispositions visant à augmenter le nombre d'hommes qui travaillent dans les domaines à prédominance féminine afin d'éviter les ghettos d'emplois et ainsi tendre vers une réelle égalité.

¹⁴ *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis du Conseil du Statut de la femme, gouvernement du Québec, 2005, p. 102.

Il faut comprendre que « le principal problème n'en est plus un de la reconnaissance des droits mais de la mise en place de changements qui auront une incidence sur la réalité sociale, économique et culturelle. Ce qui est clair, c'est que **le fait de jouir du droit à l'égalité n'équivaut pas à détenir le pouvoir ou la capacité d'exercer ce droit.** ¹⁵»

À cet égard, les efforts de la Ville de Montréal, de notre organisme et de l'ensemble de la société civile devraient tendre vers un objectif commun, soit celui « de trouver des moyens d'habiliter toutes les femmes de sorte qu'elles puissent transformer leur droit constitutionnel à l'égalité en une égalité réelle au quotidien¹⁶».

Nous savons pertinemment que ce n'est pas là le but recherché par l'adoption de la présente politique, mais nous sommes d'avis que nous ne pouvons pas éluder cette réalité parmi le déploiement de moyens mis en œuvre pour obtenir une réelle participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal et que tout apport, si minime soit-il, pour atteindre cet objectif mérite notre attention.

¹⁵ *L'égalité pour les femmes : au-delà de l'illusion, Le Groupe d'expertes sur les mécanismes de responsabilisation pour l'égalité entre les sexes, rapport final - décembre 2005*

¹⁶ Idem

Bibliographie

Mémoire de la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et de Relais-Femmes sur l'Avis du Conseil du Statut de la femme, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Montréal, décembre 2004

De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Diane-Gabrielle Tremblay, Presses de l'Université du Québec, 2005, 288 pages

Portraits statistiques 1994-2005 de la présence des femmes à l'emploi de la Ville, *Une analyse différenciée selon le sexe*, faits saillants et tableaux, Annexe 4 du projet de politique « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », automne 2007

L'égalité pour les femmes : au-delà de l'illusion, le Groupe d'expertes sur les mécanismes de responsabilisation pour l'égalité entre les sexes, Georgina Steinsky-Schwartz, Dorienne Rowan-Campbell, Louise Langevin, rapport final - décembre 2005, Condition féminine Canada

Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Avis du Conseil du Statut de la femme, gouvernement du Québec, 2005, p. 102.

Les partenariats public-privé (PPP) et les municipalités : au-delà des principes un bref survol des pratiques, Pierre J. Hamel, INRS-Urbanisation, Culture et Société, Groupe de recherche sur l'innovation municipale (GRIM), 2007

Résumé du rapport d'expertise réalisé par l'APSAM et l'IRSST, Jean-Pierre Brun, Université Laval, mars 2005

Avis du Conseil des Montréalaises, Projet de politique Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, 16 mai 2007

Avis émis par le Conseil du Statut de la femme, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, 2004

La conciliation travail-famille et les municipalités, Lise Chrétien, Ph.D., Département de management, Université Laval, conférence présentée lors du congrès du CPSM (SCFP—FTQ), 11 mai 2006

Articulation famille-travail : plus qu'un problème de conciliation, Francine Descarries, Département de sociologie en collaboration avec Christine Corbeil, École de travail social de l'UQAM, présentation dans le cadre du colloque Montréal, une ville à la mesure des femmes, octobre 2005

Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de question, Duxbury Linda et Higgins, Chris, rapport final octobre 2003, Santé Canada