



Avis déposé pour la consultation publique
sur le projet de politique
Pour une participation égalitaire
des femmes et des hommes à la vie de Montréal.

Par le
Conseil régional FTQ
Montréal métropolitain

Octobre 2007

PRÉSENTATION DU CONSEIL RÉGIONAL FTQ MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Notre représentativité

Le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain est l'organisme régional qui représente les affiliés de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) des villes de Montréal, Laval et Longueuil et de la zone de la Rive-Sud de Montréal qui va de Beauharnois à Varennes, touchant les MRC de Lajemmerais, Champlain et Roussillon. Nous représentons ainsi plus de 200 000 travailleurs et travailleuses de tous les types d'industries et de services, du secteur privé et du secteur public.

Notre mission fondamentale étant l'amélioration des conditions de travail et de vie de nos membres, toutes les questions reliées au développement social et économique de la région nous interpellent. C'est à ce titre que le comité de conditions de vie et de travail des femmes du Conseil régional FTQ s'est positionné face au projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*.

Introduction

D'entrée de jeu, nous voyons positivement l'engagement de la Ville de Montréal dans l'élaboration de ce projet de politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Une bonne gouvernance doit admettre qu'il y a des inégalités et des injustices vécues par les femmes et doit prendre les moyens pour les enrayer. Une politique d'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle pour faire avancer les choses et ainsi diminuer les inégalités et les injustices vécues par les femmes qui représentent 52 % de la population montréalaise.

De façon globale, le projet de politique présenté sous forme d'axes propose des objectifs généraux auxquels nous ne pouvons nous opposer. Cependant, les mesures proposées dans le projet semblent floues et les échéanciers très éloignés.

De plus, la Ville mentionne que le contexte budgétaire impose à tout nouveau projet un mode de réalisation sans coût additionnel, c'est-à-dire que les mesures doivent être mises en œuvre sans frais ou être introduites progressivement par révision des priorités budgétaires, à l'intérieur des budgets existants.

Des préoccupations

Une première préoccupation vient du fait que la Ville impose un mode de réalisation sans coût additionnel ne doit pas être un empêchement majeur à la réalisation de l'objectif visé. Nous croyons que l'application d'une telle politique nécessite l'injection d'argent surtout lorsqu'on mentionne l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). En effet, l'implantation de l'ADS est une tâche complexe, car elle implique une analyse tout au long du processus d'offre de services.

Une deuxième préoccupation est peut-être plus préoccupante et vient du fait que la décentralisation des pouvoirs aux arrondissements peut empêcher la création de postes permanents à temps plein. Le monde municipal est passablement différent depuis cet étalement des budgets et des services, et par le fait même de l'organisation du travail. Nous croyons qu'il y aura encore plus d'embauche à temps partiel du fait qu'il y a fractionnement du territoire et des responsabilités. Nous souhaitons que vous saurez nous surprendre par l'attribution de postes permanents à travers plus d'un arrondissement. Voilà un autre défi pour la Ville.

Une troisième préoccupation relève de la question de l'équité salariale qui tarde à aboutir à la Ville de Montréal. Pour parler d'une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, il faudra bien que la Ville traite justement et équitablement ses employées.

Notre position

Le Conseil appuie l'avis déposé par le Conseil des Montréalaises et le mémoire de la Table des groupes de femmes de Montréal, organisme où nous participons activement, comme celui du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal le SCFP-429. Nous partageons les attentes sur les axes d'intervention, comme organisme composé à plus de 33 % par les femmes. Le Conseil estime que les citoyennes doivent occuper une plus grande place dans l'organisation du milieu. Le milieu économique comme celui des affaires peuvent supporter encore plus d'intervenantes et de décideuses.

Cependant, nous portons une attention particulière sur le 2^e axe. Comme le Conseil compte parmi ses membres des syndicats représentant les travailleuses et des travailleurs de la Ville de Montréal, nous nous sentons interpellés par *La Ville comme employeur – les femmes doivent pouvoir accéder à la fonction publique montréalaise, y trouver un milieu exempt de discrimination systémique et y progresser.*

Le rôle de la Ville de Montréal est majeur dans l'avancement des conditions de vie des Montréalaises. Parce qu'elle emploie des milliers de femmes, l'administration a le devoir et le pouvoir d'améliorer la situation. Montréal doit tendre à devenir un employeur exemplaire.

Création de postes permanents

Dans le projet de politique, on mentionne que les femmes, depuis les douze dernières années, représentent 48 % des personnes qui ont été engagées par la Ville. Elles occupent en grande majorité des emplois à statut précaire. En effet, seulement le tiers des employées sont permanentes, ce qui les rend vulnérables lors de réductions de personnel ou de réorganisations. Déjà beaucoup d'employées occupent des postes de surnuméraires depuis de nombreuses années à des emplois presque à temps plein. Pour ce faire, la Ville peut combiner plus d'un horaire de travail et cesser de créer des postes à temps partiel. De toute évidence, le but recherché n'est pas de couper des postes, mais plutôt d'augmenter le nombre d'heures pour ces travailleuses à statut précaire. L'exemple le plus criant de ce phénomène se retrouve dans les bibliothèques et les maisons de la culture où une majorité de femmes désirent obtenir des emplois à temps complet alors que l'employeur ne cesse de créer des postes de 10, 15 ou 20 heures semaine.

Nous proposons donc :

Que la Ville offre à ces femmes la possibilité d'obtenir des emplois à temps plein.

Conciliation travail/famille

Le projet de politique est silencieux sur cette question. Pourtant, selon les estimations faites par la Ville elle-même, il y aurait à l'emploi de la Ville près de 2 000 mères et pères avec des enfants en âge préscolaire. De plus, 600 parents seraient en situation de monoparentalité, dont 400 femmes. Une réelle amélioration des conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs de la Ville passe obligatoirement par la mise en place de mesures de conciliation travail/famille.

Voici quelques exemples de ce qui pourrait être fait :

- Offrir des horaires flexibles accessibles à toutes et à tous. Actuellement la flexibilité des horaires dépend de la volonté de chaque arrondissement et nombreuses sont les personnes qui n'y ont pas accès.
- Permettre l'accumulation d'une banque de vacances ou autres congés non utilisés afin de s'occuper des enfants en bas âge ou encore d'un parent malade.

- Assurer une mobilité dans l'ensemble des arrondissements afin d'offrir l'opportunité de rapprocher les travailleuses et les travailleurs du lieu de travail à celui de leur résidence. Actuellement, chaque arrondissement est maître des mouvements de son personnel et ne leur permet pas de travailler dans un autre arrondissement.
- Implanter des services de garde répondant aux besoins des travailleuses et des travailleurs en tenant compte de leurs horaires de travail.

Métiers non traditionnels

Nous sommes bien sûr en accord avec les mesures pour intégrer plus de femmes dans les métiers non traditionnels. Nous savons que cette intégration n'est pas toujours facile, car la résistance du milieu est très forte. Pour contrer ce phénomène, il faut prévoir des mesures visant à soutenir les femmes, à les aider, une fois en place, pour surmonter les stéréotypes et les difficultés liées à l'exercice du métier choisi. L'intégration dans ces métiers pourrait se faire par stage ou par mentor.

De plus, la Ville doit prévoir une planification de ses besoins de main-d'œuvre afin de développer des plans de carrière enrichissants et mettre en place des mesures incitatives permettant l'accès à la formation professionnelle en cours d'emploi.

Pour assurer l'implantation de ces mesures, il faut absolument que les dirigeantes et les dirigeants de la Ville donnent le ton en envoyant un message clair sur la place publique démontrant l'importance qu'ils accordent à l'avancement des conditions de vie et de travail des femmes.

Compte tenu du fait qu'il y aura de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années, une stratégie pour embaucher des femmes dans les corps d'emplois où il y a sous représentation, doit être mise sur pied dans les plus brefs délais.

Santé et la sécurité

Bien que la santé et la sécurité au travail soient une priorité de tous les employeurs, la Ville doit s'assurer d'offrir des mesures concrètes afin d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleuses, particulièrement dans les endroits isolés, tels que les parcs et les pataugeoires où travaillent une majorité de jeunes femmes.

Conclusion

La première préoccupation de la Ville sera de mettre en place des changements qui auront une grande répercussion sur la vie sociale, économique et culturelle de Montréal. Il ne suffira pas de dire qu'il y a reconnaissance de droits à l'égalité et qu'on y souscrit, il faut un plan bien défini avec des moyens identifiés pour atteindre les objectifs.

Il sera du devoir de la Ville, de ses syndicats, de ses gestionnaires et des partenaires économiques et sociaux de déployer les efforts requis pour confirmer le droit à l'égalité en une égalité au quotidien.

Obtenir la participation égalitaire des femmes et des hommes demandera une grande collaboration de tous. Mais il ne faut juste en débattre, il faut le réaliser.

La Ville de Montréal comme grand employeur doit tracer la voie. Elle a l'occasion de le faire et elle doit le faire. Le fait que le pouvoir politique soit *surdivisé* ne doit pas être une mesure d'encombrement à la réalisation de cette égalité. Ne laissons pas le morcellement en arrondissements venir interférer dans ce processus de reconnaissance d'une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal.

Nous croyons que la Ville de Montréal peut ouvrir la voie à une participation égalitaire.

Document préparé par le
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
565, boulevard Crémazie Est, bureau 2500
Montréal (Québec) H2M 2V6
Tél. 514 387-3666

MTH,MD,SM/nl/SEP 574