

FEMMES COLS BLEUS



10 ANS PLUS TARD : DES PROGRÈS DÉCEVANTS

Mai 2025
Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : Imprimé FR : 978-2-7647-2033-2
PDF FR : 978-2-7647-2034-9

CONSEIL DES MONTRÉALAISES
275, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1C6
Téléphone : 514 868-5809
conseildesmontrealaises@montreal.ca
www.ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

 [conseildesmontrealaises](#)
 [Conseil des Montréalaises](#)
 [ConseildesMontrealaises](#)

Remerciements

Le Conseil des Montréalaises tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à cette démarche. Sans leur temps et leur parole, la réalisation de cet avis n'aurait pas été possible.

Nous sommes reconnaissantes envers toutes les femmes cols bleus qui ont pris le temps de remplir le sondage, de participer à nos groupes de discussion et de partager avec nous leur réalité. Nous remercions aussi grandement les fonctionnaires qui ont répondu à nos questions, particulièrement Geneviève Beauregard et Stéphane Patry, du Service des ressources humaines, qui ont facilité nos démarches et fourni les données nécessaires à cette recherche.

Ce mémoire a été adopté par les membres du Conseil des Montréalaises (CM) en mars 2025.

Le CM utilise le langage non sexiste dans ses communications et la rédaction de ses recherches. Cet engagement vise une représentation juste de toutes les femmes ainsi que des personnes non binaires et trans.

Comité de travail

Katia Atif (directrice d'Action travail des femmes), Kenza Bennis (coordonnatrice du CM), Nelly Dennene (présidente du CM), Marianne-Sarah Saulnier (membre du CM)

Recherche et rédaction

Laurence Hamel-Roy

Participation au début des travaux

Christine Chevalier-Caron (chercheuse)

Véronique Martineau (ancienne coordonnatrice de la Table des groupes de femmes de Montréal)

Évelyne Jean-Bouchard (ancienne vice-présidente du CM)

Coordination

Kenza Bennis (coordonnatrice du CM)

Révision linguistique

Edith Sans Cartier

Conception et réalisation graphiques

Caroline Marcant

Table des matières

Présentation du Conseil des Montréalaises et d'Action travail des femmes	6
Introduction	7
1. Les interventions pour favoriser la présence des femmes cols bleus à la Ville de Montréal : bref retour historique	12
2. Le changement d'approche à la CDPDJ : un frein à l'application effective du PAÉE	20
3. Méthodologie	27
4. La discrimination systémique : quelques référents théoriques	32
5. Présentation des résultats	35
5.1. Les pratiques de dotation en personnel	36
5.1.1. L'effet déqualifiant des procédures d'embauche	36
5.1.2. Compléter la période de probation : un premier défi pour les travailleuses embauchées	37
5.1.3. Une intégration inégale en poste	40
5.1.4. L'effet défavorable de la règle de l'ancienneté sur la progression professionnelle	43
5.1.5. L'accès à la formation pour faciliter la progression de carrière : un projet incomplet	47
5.2. L'accès à des mesures de conciliation famille-travail	51
5.2.1. Des garderies et services de garde inadaptés aux horaires de travail atypiques	52
5.2.2. Les limites des mesures de conciliation famille-travail offertes par la Ville	54
5.3. Le harcèlement psychologique, discriminatoire et sexuel	60
5.3.1. Le harcèlement psychologique au travail : toujours bien présent	60
5.3.2. Le harcèlement discriminatoire : l'atteinte aux droits fondamentaux	63
5.3.3. Le harcèlement sexuel : encore fréquent	65
5.3.4. Les recours	68
5.4. La prévention des risques de santé et sécurité du travail	73
5.4.1. La gestion des risques ergonomiques à travers le prisme de la masculinité	74
5.4.2. Des vêtements et équipements peu adaptés aux femmes	76
5.4.3. La nécessité de systématiser des installations sanitaires sécuritaires pour les travailleuses	78
6. Conclusion	81
7. Recommandations	84
8. Bibliographie	89

Annexe A	Situation des femmes cols bleus : éléments de comparaison entre 2013 et 2023	97
Annexe B	Questionnaire soumis aux femmes cols bleus de la Ville de Montréal	100
Annexe C	Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles	109
Annexe D	Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par sous-catégories professionnelles	112
Annexe E	Données genrées sur les effectifs permanents, les embauches et les départs à la retraite des cols bleus à la Ville de Montréal	118
Notes		120
	Graphique 1 : Évolution de la proportion des femmes parmi les cols bleus de la Ville de Montréal, 2006-2023	8
	Tableau 1 : Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles de regroupement d'emplois (extrait de l'annexe C)	23
	Tableau 2 : Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles et sous-catégories (extrait de l'annexe D)	24
	Graphique 2 : Profil des répondantes au questionnaire	28
	Graphique 3 : Profil des participantes aux entretiens de groupe	29
	Graphique 4 : Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir bénéficié de mesures d'accueil lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal	40
	Graphique 5 : L'attitude que les travailleuses ont déclaré avoir vécue de la part de leurs collègues lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal, en pourcentage	42
	Graphique 6 : Proportion des travailleuses ayant été enceintes pendant leur emploi à la Ville qui ont eu accès à certains accommodements de conciliation famille-travail	57
	Graphique 7 : Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines situations sur leur lieu de travail	61
	Graphique 8 : Pourcentage des répondantes qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines formes de harcèlement sexuel	66
	Graphique 9 : Pourcentage des répondantes ayant du matériel qui leur est adapté	77

Présentation du Conseil des Montréalaises

Créé en 2004, le Conseil des Montréalaises (CM) est composé de 15 membres bénévoles représentant la diversité des Montréalaises. Il agit en tant qu'organisme consultatif auprès de l'administration municipale et soumet des recommandations au conseil de la ville sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes ainsi qu'à la condition féminine. Il utilise l'analyse féministe intersectionnelle des enjeux pour appréhender les réalités vécues par les Montréalaises.

Le CM constitue un précieux outil démocratique. Il est à l'affût des idées et des courants de pensée, et reste attentif à l'expression des citoyens-nes et des organismes communautaires féministes actifs sur le territoire. Ses travaux portent sur les conditions de vie des Montréalaises (transport, logement, lutte contre la pauvreté, sécurité, itinérance, offre de sports et de loisirs, etc.), sur la participation des femmes à la vie démocratique et en politique municipale, ainsi que sur l'employabilité des Montréalaises et les conditions de travail des femmes fonctionnaires à la Ville de Montréal.

Présentation d'Action travail des femmes

Action travail des femmes du Québec (ATF) est un organisme autonome à but non lucratif féministe qui, depuis 1976, soutient les femmes socialement ou économiquement défavorisées, de tous âges et de toutes origines, dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, bien rémunérés et dignes de leurs acquis et compétences. ATF lutte également contre la discrimination des femmes à l'embauche et au travail, et intervient énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée en tenant compte de la discrimination à l'égard des femmes.

Introduction

Le présent avis porte sur la situation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal. Bien que leur travail demeure méconnu, les cols bleus occupent un large éventail de métiers et professions, et jouent un rôle crucial dans le bien-être de la population montréalaise. Les cols bleus sont par exemple responsables de l'entretien des parcs et de la voirie, du ramassage des déchets ménagers, du déneigement, de l'entretien et de la réfection des installations publiques, etc. Pour bon nombre de cols bleus, ces emplois sont source de fierté.

De 2013 à 2023 : des progrès décevants

En 2013, le Conseil des Montréalaises (CM) publiait l'avis « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! », où il constatait les nombreux obstacles rencontrés par les femmes dans l'accès aux métiers de cols bleus à la Ville de Montréal, ainsi que dans leur intégration et leur maintien en poste – des obstacles contribuant à leur faible représentation numérique. Cet avis faisait suite à l'implantation, en 2006, du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, lequel n'avait à l'époque pas fait la démonstration de son efficacité. Comme le signalait cet avis, la proportion des femmes cols bleus, plutôt que d'augmenter à la suite de l'implantation du PAÉE, avait dans les faits quelque peu régressé : alors qu'elle était de 20 % en 2006, elle oscillait entre 18,5 et 20 % dans les cinq années suivantes, notamment en raison de la diminution de leur taux de représentation dans les nouvelles embauches. C'est pourquoi le CM proposait une série de recommandations visant à corriger les biais discriminatoires des pratiques de recrutement, d'intégration et de rétention, avec pour objectif à terme de favoriser la présence des femmes et l'égalité en emploi au sein des effectifs de la Ville.

« Col bleu : un emploi pas toujours rose ! » : l'avis du CM en bref

Déposé en 2013, l'avis « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! » constitue la première enquête réalisée sur la situation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal. S'appuyant sur une enquête statistique menée auprès de plus de 650 travailleurs et travailleuses cols bleus de la Ville, cet avis a permis de mettre en lumière les obstacles spécifiques et systémiques qui nuisent à l'accessibilité des emplois de cols bleus pour les femmes. Les obstacles à l'embauche et à l'intégration, les conflits de conciliation famille-travail, ainsi que le déni des capacités et le harcèlement sexiste et sexuel constituent les trois grands thèmes explorés.

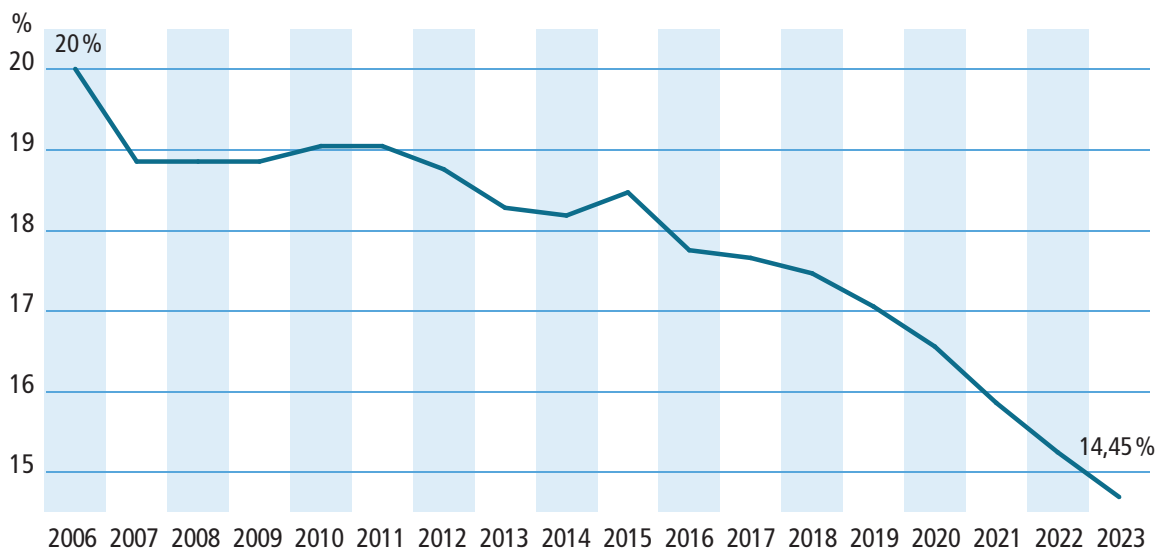
Comme le démontre cet avis, les travailleuses cols bleus font face à des défis qui sont sexistes de façon inhérente, mais sur lesquels la Ville a le pouvoir d'agir. C'est dans cette optique que le CM a produit une liste de 18 recommandations afin d'orienter la Ville dans la mise en œuvre de politiques inclusives et vectrices de changement social. Comme le souligne le CM, des mesures pensées pour améliorer la situation des femmes auraient en outre des effets structurants, non seulement car elles favoriseraient les perspectives d'accès à l'égalité en emploi, mais aussi car il est prouvé que de telles mesures bénéficient généralement tout autant aux hommes.

Dix ans plus tard, qu'en est-il ?

Malheureusement, et en dépit de la volonté de la Ville de « reflét[er] la composition de la communauté des citoyennes et citoyens qu'elle sert » (VdM, 2021, p. 7), force est de constater que le portrait des avancées n'est pas reluisant. Pour l'année 2020, le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi rapportait que la proportion des femmes parmi les cols bleus n'atteignait que 16,4 %. Le graphique 1 montre que, depuis, la proportion des femmes parmi les cols bleus baisse de façon constante. En 2023, elle était de 14,45 %, soit 748 femmes pour 4427 hommes cols bleus à la Ville de Montréal¹. Comme expliqué dans la section 5, les femmes cols bleus rencontrent de nombreux obstacles au cours de leur carrière, même si on observe quelques progrès depuis 2013 (pour comparaison, certains résultats des sondages de 2013 et de 2023 sont indiqués à l'annexe A).

Graphique 1

Évolution de la proportion des femmes parmi les cols bleus de la Ville de Montréal, 2006-2023



Préoccupé par cette régression, le CM a initié en 2022 le projet de recherche qui fait l'objet de cet avis. Développé en partenariat avec Action travail des femmes (ATF) et, pour les débuts de la recherche, la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)², ce projet apparaissait d'autant plus important que les révisions méthodologiques implantées au sein de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en 2018 (qui seront expliquées à la section 2) ont eu pour effet de réduire à zéro les cibles d'embauche pour les femmes dans la majorité des catégories d'emplois de cols bleus à la Ville de Montréal.

Méthodologie mixte : sondage et groupes de discussion

La méthodologie de cette recherche est mixte. En plus d'une revue de littérature, elle combine l'analyse quantitative de 252 questionnaires (annexe B) et l'analyse qualitative d'entrevues individuelles et de groupe avec des travailleuses cols bleus et des actrices et acteurs clés du milieu. Cette analyse croisée met en évidence les éléments qui facilitent le parcours professionnel des femmes cols bleus, mais surtout les défis et les obstacles qu'elles rencontrent. Ces difficultés sont enracinées dans une culture et une organisation du travail inadaptées, voire hostiles à la présence des femmes. Elles sont en outre aggravées lorsqu'elles se conjuguent aux préjugés racistes, âgistes ou homophobes qui guettent les femmes se trouvant à la croisée de différentes oppressions et discriminations. C'est d'ailleurs pour rendre compte de la complexité des situations vécues que le CM a jugé nécessaire de s'appuyer sur une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Cette approche, dont les fondements théoriques remontent aux travaux de la juriste et féministe noire Kimberlé Crenshaw, qui a théorisé le concept d'intersectionnalité dans les années 1980, permet de comprendre comment différentes formes d'oppression peuvent se croiser et s'influencer mutuellement. Une telle perspective est cruciale pour saisir les inégalités – entre les hommes et les femmes et entre les femmes elles-mêmes – qui émanent de politiques, de procédures et de modes d'intervention, malgré leurs intentions et leur apparente neutralité. L'ADS+ est en ce sens un outil incontournable pour prévenir, documenter et corriger les mécanismes de discrimination systémique qui sont à l'œuvre dans les emplois de cols bleus à la Ville de Montréal.

Quatre thèmes sont ciblés dans cet avis :

- 1) les pratiques de recrutement du personnel et de dotation ;
- 2) l'accès aux mesures de conciliation famille-travail ;
- 3) le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ;
- 4) le respect des règles de santé et sécurité du travail.

Ces thèmes, qui ont déjà été mis de l'avant en 2013 par le CM dans l'avis « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! », sont rattachés à des problèmes discriminatoires qui nuisent, à divers degrés, à la capacité d'intégration et de maintien des femmes dans les emplois de cols bleus et donc, à terme, à l'augmentation de leur représentation au sein des effectifs de la Ville. Plusieurs initiatives ont depuis été mises en place par la Ville et ont certainement contribué à l'amélioration de l'expérience d'intégration des travailleuses cols bleus. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire afin que leur inclusion soit pleine et entière.

Une organisation du travail conçue par et pour les hommes

Comme le démontre le présent avis, les problèmes rencontrés par les travailleuses cols bleus à la Ville de Montréal sont indissociables d'une organisation du travail conçue par et pour les hommes et qui, au nom du « masculin neutre », exclut la mise en œuvre des moyens nécessaires à une pleine inclusion des femmes. Ces problèmes sont ainsi au cœur d'une dynamique de précarisation de l'emploi qui affecte les femmes *parce qu'elles sont des femmes*, et qui s'exprime de façon encore plus aiguë à l'intersection des préjugés et comportements racistes, âgistes, homophobes, etc.

Cette organisation du travail par et pour les hommes fait en sorte que de nombreuses femmes sont encore refoulées dès leurs premières tentatives d'embauche, mais aussi que bien des travailleuses embauchées sont placées devant divers obstacles qui nuisent à leur intégration pérenne ou, pour le dire autrement, à leur capacité de « faire carrière » au même titre que les hommes. Ces constats font écho à ceux du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), qui concluait en 2011, dans le cadre de la « Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle », que la persistance de la ségrégation professionnelle figure parmi les enjeux les plus complexes qui touchent le travail salarié et les femmes :

[La ségrégation professionnelle] vise en effet les préjugés fortement ancrés sur la capacité des femmes à accomplir certains types de travail et sur le travail approprié pour les femmes ; l'organisation du travail salarié conçu en fonction du modèle du travailleur libéré de ses responsabilités familiales ; et surtout l'accès des femmes à des places sur le marché du travail convoitées et occupées par des hommes (Beeman, 2011, p. 105).

La sous-représentation des femmes parmi les cols bleus de la Ville de Montréal n'est pas une fatalité. Les travailleuses que nous avons rencontrées ont témoigné avec détermination de leur affection pour leur métier et de leur volonté de mener à terme leur projet professionnel. Parmi les répondantes à notre sondage, 70,92 % ont déclaré que la fierté d'œuvrer pour la population et l'intérêt général constituait l'un des avantages de travailler pour la Ville de Montréal. Cependant, une importante proportion des répondantes ont aussi déjà songé sérieusement à démissionner, notamment en raison des relations de travail difficiles (35,71 %), du harcèlement (14,68 %) et de la discrimination (9,13 %).

Comme le démontre cet avis, des mesures de redressement structurantes devront être appliquées afin que les intentions de la Ville de Montréal en matière de diversification de la main-d'œuvre se matérialisent en une égalité réelle entre les hommes et les femmes et entre les femmes elles-mêmes. Les recommandations à la fin de ce document constituent donc des pistes d'action importantes sur lesquelles il nous apparaît urgent que les parties prenantes se concertent. Les femmes ont réussi à faire certaines percées dans de nombreux milieux masculins; nous avons aujourd'hui la responsabilité collective de soutenir ces pionnières et leurs héritières dans la pleine réalisation de cette lutte. Il en va de leurs droits fondamentaux.

Cet avis se découpe en cinq sections :

- Section 1 : portrait sommaire de l'évolution de la présence des femmes dans les métiers de cols bleus à la Ville de Montréal et des initiatives déployées afin d'augmenter leur nombre ;
- Section 2 : changements méthodologiques de la CDPDJ et répercussions sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal ;
- Section 3 : méthodologie de recherche ;
- Section 4 : résultats de la recherche ;
- Section 5 : recommandations.



Les interventions pour favoriser la présence des femmes cols bleus à la Ville de Montréal : bref retour historique

Bien que différentes initiatives visant à accroître la représentation des femmes au sein des emplois à la Ville de Montréal aient été mises en place de façon volontaire dès le milieu des années 1980, ce n'est qu'en 2004 que la Ville adopte un premier PAÉE, qui vise l'ensemble de ses effectifs salariés, dont les cols bleus.

Ce programme répond à l'adoption au niveau provincial, en 2000, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001). Cette loi oblige les organismes publics qui emploient au moins 100 personnes à adopter un PAÉE en suivant la démarche prescrite par la Loi (art. 2). Comme indiqué à l'article 1 de la Loi, l'objectif poursuivi est alors de « corriger la situation de certains groupes victimes de discrimination systémique, soit les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ». En 2005, l'article 1 sera amendé afin d'intégrer le groupe des « personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale ». Tout comme les dispositions d'accès à l'égalité inscrites à la Charte québécoise des droits et libertés en 1985, l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics fait suite au constat selon lequel l'interdiction de la discrimination s'avère à elle seule insuffisante pour l'atteinte de l'égalité réelle.

La Ville adopte des mesures provisoires en 2004 et, les années suivantes, elle met en place les outils nécessaires au PAÉE (recensement du personnel, analyse de la disponibilité, analyse du système d'emploi et vérification auprès de la CDPDJ), en vue de la première phase d'implantation du PAÉE en 2009. Le plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 prévoit aussi des mesures d'embauche préférentielles temporaires afin d'amener la Ville à recruter 1000 nouvelles personnes issues des groupes ciblés par la Loi. Cet objectif sera atteint, et même doublé : entre 2004 et 2007 seront embauchées 1317 femmes de la majorité et 309 femmes des autres groupes visés (Autochtones, minorités visibles et ethniques) (VdM, 2008a, p. 7). La Ville

Les composantes d'un PAÉE selon la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

En vertu de l'article 13 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, un PAÉE doit contenir sept éléments :

- 1° une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion ;
- 2° les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emplois, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- 3° des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emplois, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- 4° des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires ;
- 5° l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés ;
- 6° des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants ;
- 7° l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

Le programme doit être développé à la lumière des analyses de la CDPDJ et être avalisé par cette dernière, qui détient le pouvoir d'exiger des modifications afin de rendre le PAÉE effectif et réaliste.

concluait d'ailleurs en 2008 que ces mesures avaient permis un « progrès réel » puisque, « entre 1994 et 2005, des 2277 employés cols bleus embauchés, 560, soit 25 %, étaient des femmes, alors qu'en 2006, on comptait 1219 femmes cols bleus, soit 20 % de l'effectif total, qui s'élevait alors à 6062 employés cols bleus » (VdM, 2008b, p. 14). Parallèlement à ces avancées, la Ville de Montréal met en place en 2004 sa Politique de respect de la personne, afin de fournir un environnement de travail « où tous sont traités avec respect et dignité » (VdM, dans CM, 2013, p. 62). Cette politique répond à l'entrée en vigueur des dispositions en matière de harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail, et plus particulièrement de l'obligation de l'employeur de se doter d'un politique de prévention et de traitement des plaintes (art. 81.19). Elle sera mise à jour en 2019, en 2023 et en 2024.

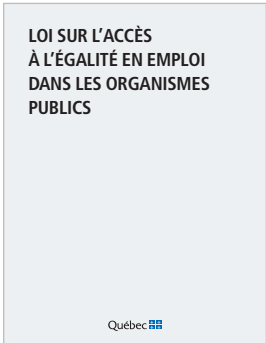
Conformément à ses engagements, la Ville dépose en 2008 son Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010 à la CDPDJ. Le plan contient des mesures de redressement temporaires, d'égalité des chances et de communication (pour informer les parties prenantes au sujet du plan d'action). Comme prescrit par la CDPDJ, les interventions qui ciblent les femmes visent à augmenter leur présence dans les emplois de cadres, de policières et de cols bleus (VdM, 2008a, p. 10).

Avec ce plan, les mesures provisoires d'embauche pour les femmes qui avaient été adoptées précédemment sont remplacées par un taux de nomination préférentielle élargi à l'ensemble des groupes visés par le PAÉE, ainsi énoncé :

Lors des embauches, des nominations et des promotions, la Ville de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, la Ville de Montréal entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi[s] concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation, et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur (VdM, 2008a, p. 11). [Nous soulignons.]

Comme le souligne l'avis déposé par le CM en 2013, il n'est pas étonnant que le plan d'action 2008-2010 n'ait pas livré ses promesses, « car les femmes n'y sont pas ciblées en tant que catégorie à part entière, mais sont amalgamées aux divers groupes victimes de discrimination en emploi » (CM, 2013, p. 13). Comme l'indique le bilan du plan d'action rendu public en 2012, le taux de représentation des femmes parmi les emplois de cols bleus s'est maintenu entre 18,6 et 18,9 % entre 2009 et 2012, notamment en raison de leur taux de représentation dans les nouvelles embauches qui est demeuré stable (VdM, 2014, p. 27). De plus, même si le plan d'action visait aussi des améliorations pour les autres groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, aucune donnée quant à ses effets sur la représentation de ces derniers n'y est étayée, ce qui ne permet pas d'apprécier les résultats du PAÉE sur les femmes touchées par de multiples motifs de discrimination. C'est d'ailleurs en raison de ces constats que l'avis du CM concluait que :

Étant donné son inefficacité, il est nécessaire de remettre en question la pertinence d'un PAÉE qui ne cible pas les femmes en tant que groupe à part entière victime de discrimination en emploi, et qui ne cible pas davantage les femmes appartenant à plus d'un groupe victime de discrimination, subissant à ce titre une discrimination aggravée en emploi (CM, 2013, p. 53).

			
▶ 2000	▶ 2004	▶ 2004	▶ 2008
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (gouvernement provincial)	Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal	Politique de respect de la personne de la Ville de Montréal	Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010

Cette façon de procéder ne sera cependant pas remise en question dans le Plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015, ce qui mènera une fois de plus à des résultats très peu satisfaisants en ce qui concerne l'augmentation de la représentation des femmes. L'objectif d'augmenter l'embauche des femmes dans les emplois manuels (c'est-à-dire les emplois de cols bleus) de 25 %, adopté en 2013, s'est ainsi rapidement révélé peu réaliste vu la faiblesse des moyens concrets prévus par le plan d'action (VdM, 2016, p. 14). De 2013 à 2015, seulement 13 % des nouvelles embauches de cols bleus ont permis à des femmes d'accéder à de tels emplois (VdM, 2016, p. 7). Pourtant, la Ville a fait d'importants efforts au cours de cette période afin de diversifier ses sources de recrutement. Il est donc tout à fait plausible que ces initiatives aient été déployées au détriment de mesures réellement efficaces en matière de dotation en personnel comme le prévoyait le plan d'action.

En 2016, la Ville de Montréal prend un tournant en matière d'accès à l'égalité, avec le dépôt du Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019. Elle rebaptise ainsi son plan d'action afin de « refléter [sa] vision et [sa] volonté de respecter et tirer parti de la diversité montréalaise qui s'exprime de multiples façons notamment par le genre, l'âge, l'origine, l'expérience, la culture et l'orientation sexuelle » (VdM, 2016, p. 22). Comme elle l'annonce dans son plan d'action, la Ville espère ainsi retirer des bénéfices de la « diversification des effectifs », dont « plusieurs études sont venues confirmer les effets positifs [...] sur l'efficacité et la performance de toutes sortes d'entreprises privées et publiques » (VdM, 2016, p. 3).

Hormis cet élargissement conceptuel, le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 s'appuie sur la même approche que les plans précédents, c'est-à-dire des mesures principalement non contraignantes. Il renouvelle ainsi les mesures de redressement de faible envergure déjà adoptées, et introduit parallèlement de nouvelles mesures pour favoriser l'égalité des chances.



► 2013

Plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015



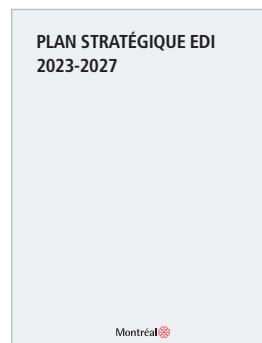
► 2016

Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019



► 2021

Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023



► 2023

Plan stratégique Équité diversité inclusion (EDI) 2023-2027

Ces dernières visent surtout à favoriser la présence des groupes sous-représentés dans le bassin de candidatures, à neutraliser les biais de sélection discriminatoires et à corriger les pratiques de gestion qui nuisent à l'intégration des groupes issus de la diversité.

Pour attirer davantage de femmes vers les emplois de cols bleus, la Ville entend renouveler ses partenariats et ses projets de promotion des emplois non traditionnels avec les écoles et les organismes communautaires, notamment ceux qui interviennent en employabilité. Ce type d'initiative vise à accroître la capacité de la Ville à rejoindre les femmes, particulièrement celles qui sont issues de minorités visibles ou ethniques. Ces dernières ne représentent que 8 % des embauches de personnes issues des communautés ethnoculturelles pour des emplois de cols bleus entre 2013 et 2015, ce qui en fait un bassin tout indiqué, selon la Ville, pour augmenter la représentation des femmes dans ces emplois (VdM, 2016, p. 14).

L'importance de la « diversité » pour la Ville de Montréal est réaffirmée en 2021 par l'introduction explicite des principes de diversité, d'équité et d'inclusion (EDI) dans le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023. Ces derniers sont ainsi nommément expliqués, de même que les avantages que la Ville espère en tirer en matière de performance, de productivité et d'image publique (VdM, 2021, p. 12).

Les trois priorités du plan directeur 2021-2023 et les 26 projets qui leur sont associés reflètent l'infléchissement des orientations de la Ville vers une approche positive de l'inclusion de la diversité. Pour « accroître, reconnaître et valoriser la diversité » (priorité 1), la Ville prévoit renforcer ses efforts de promotion et de recrutement auprès des groupes cibles. Pour « développer une culture inclusive » (priorité 2), la majorité des projets visent à augmenter la formation à l'interne (gestionnaires et nouvelles personnes embauchées) afin de former des « leaders » de l'inclusivité et des membres du personnel sensibles aux différentes formes de discrimination. Enfin, divers projets de partenariat avec des organisations externes sont prévus pour « renforcer la communication et les liens de concertation » (priorité 3). Somme toute, cette restructuration des modalités d'intervention de la Ville est attrayante, mais elle se traduit par une approche peu contraignante et centrée sur la participation volontaire.

Cela dit, il convient de noter que, sur la recommandation de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM), qui constatait que le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 « manqu[ait] de précision et d'imputabilité pour appuyer les objectifs », la Ville s'est dotée dans son plan 2021-2023 de cibles globales et spécifiques de représentation pour chacun des groupes minoritaires visés pour certains de ses groupes d'emploi (cols blancs, cols bleus, cadres de direction). Ceci est une avancée intéressante, considérant que les révisions méthodologiques de la CDPDJ (voir section suivante) ont réduit à zéro les objectifs légaux de la Ville en matière de nouvelles embauches de femmes dans la majorité des emplois de cols bleus. Le CM s'inquiète néanmoins de l'effet de dilution des enjeux discriminatoires vécus par les femmes. Le groupe « femmes » ne fait à ce titre l'objet d'aucun objectif d'embauche ou de promotion relativement

aux emplois de cols bleus. La Ville réitère seulement son objectif d'augmenter le nombre de candidatures de femmes pour les emplois de cols bleus de 25 %.

En 2023, la Ville a mis sur pied le Plan stratégique Équité diversité inclusion (EDI) 2023-2027. Le CM n'a toutefois pas été en mesure de le consulter, car il n'était pas public au moment de la finalisation de cet avis, en février 2025.

Les promesses et les paradoxes des politiques EDI

L'équité, diversité et inclusion (EDI) occupe une place croissante au sein des organisations. Derrière ce concept se cachent des enjeux complexes. Pour Lily Zheng (2023), une approche pragmatique de l'EDI devrait être centrée sur l'atteinte de résultats concrets. L'équité signifie prendre en compte et tenter d'éliminer les barrières systémiques résultant d'inégalités historiques et actuelles, et répondre aux besoins des groupes discriminés découlant de ces inégalités. Par *diversité*, on entend la présence de différences au sein d'un groupe de personnes, ce qui englobe les identités sociales comme la race, le genre, la capacité, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la classe sociale, etc. Une réelle diversité tend à assurer une représentation qui inclut les personnes issues de groupes marginalisés et sous-représentés. L'*inclusion*, enfin, est la mise en place d'un environnement où toutes les personnes sont respectées, particulièrement les personnes sous-représentées et marginalisées.

Cette approche vise donc à promouvoir une reconnaissance et une valorisation accrues de la diversité, tout en favorisant un climat de travail inclusif permettant à chacun et chacune de s'exprimer pleinement (Charest et Kuptsch, 2023). Les mesures de type EDI tendent en outre à inclure un éventail de motifs de discrimination plus large que celui traditionnellement visé par les PAÉE, intégrant entre autres les facteurs associés à la diversité sexuelle. De plus, les pratiques EDI, lorsque bien appliquées, visent à prendre en compte la complexité des dynamiques d'intersectionnalité.

L'EDI suscite néanmoins certaines critiques – de la part de mouvements conservateurs évidemment, lesquels se sont toujours montrés réfractaires aux politiques d'accès à l'égalité³, mais aussi d'individus et d'organismes qui craignent que la popularisation de l'EDI se fasse aux dépens de politiques étatiques contraignantes et équitables en matière d'égalité.

Les principes de l'EDI se distinguent en effet de ceux qui sont au fondement des PAÉE puisqu'ils sont aussi motivés par les avantages que procurerait la diversité quant à la performance, à la productivité et à l'image des organisations qui les adoptent (Chang, 2023 ; Ahmed, 2019). Plutôt que de chercher l'atteinte de l'égalité en soi et pour elle-même, l'EDI est tournée vers les bénéfices qui découleraient de l'égalité. Ce glissement conceptuel gagnant-gagnant vient subordonner le respect des droits fondamentaux à des considérations managériales et économes (Crête, 2024 ; Laufer, 2009). Une limite en découle : l'aspect parfois performatif de ses politiques. L'usage de la diversité comme description officielle peut en effet s'apparenter à une adhésion de façade, sans engendrer d'engagement réel ni d'actions concrètes (Ahmed, 2012).

→

Il est important de noter que le PAÉE est une obligation légale pour les organisations assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, comme la Ville de Montréal. L'EDI, en revanche, relève du bon vouloir des organisations, qui peuvent fixer, ou pas, des objectifs concrets, mesurables et obligatoires. La sensibilisation et la formation du personnel des ressources humaines, la promotion des emplois auprès des groupes minoritaires et la mise en place d'accommodements pour les besoins particuliers figurent parmi les mesures phares de l'EDI, dans l'objectif plus général d'implanter un climat de travail inclusif et favorable à la diversité (Bender, 2004 ; Hanula-Bobbit, 2023). Les mesures contraignantes, notamment en matière d'embauche et de promotion, sont pour leur part souvent vues comme peu favorables à l'atteinte des objectifs d'inclusion de l'EDI, puisqu'elles contribueraient à entretenir les préjugés négatifs des membres du groupe dominant envers les initiatives de diversification de la main-d'œuvre (Ahmed, 2019).

Pour que l'EDI apporte des changements significatifs, elle doit transformer non seulement les cœurs et les esprits des individus, mais également la structure, la culture, la stratégie, les processus et les pratiques de l'organisation en question. Les changements doivent se faire à un haut niveau de l'organisation ; il serait naïf de croire que des efforts isolés et ponctuels permettront d'atteindre les objectifs (Zheng, 2023). Pour cela, il est crucial que les praticiennes et les praticiens de l'EDI disposent de la marge de manœuvre nécessaire pour ancrer leur pratique dans la défense des droits fondamentaux.

Plutôt que d'opposer les approches, il est plus pertinent de considérer les politiques EDI et le PAÉE comme des outils complémentaires (Chicha et Charest, 2009 ; Rinfret, Tougas et Beaton, 2023). Le PAÉE repose sur des obligations légales contraignantes visant à corriger les inégalités systémiques, tandis que l'EDI implique une approche plus large et volontaire, ayant pour but de transformer les milieux de travail en valorisant la diversité et en favorisant l'inclusion (Chicha, 2022).

Sur le plan de l'égalité, il est important de souligner que l'EDI, en mettant l'accent sur une conception large de la diversité, peut contribuer à renforcer le mythe de l'égalité atteinte pour les femmes en minimisant les discriminations spécifiques qu'elles continuent de subir, notamment en matière d'accès à l'emploi, de rémunération et d'avancement professionnel. Cette approche risque ainsi de diluer les revendications féministes en les intégrant dans un cadre plus vaste qui ne tient pas toujours compte des rapports de pouvoir genrés. Ainsi, un véritable engagement et une imputabilité claire sont essentiels pour éviter que l'EDI ne se substitue aux mécanismes contraignants des PAÉE. En articulant ces deux approches de manière complémentaire, il devient possible d'assurer une transformation réelle et équitable des milieux de travail, sans invisibiliser les luttes encore nécessaires pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1 Les interventions pour favoriser la présence des femmes cols bleus à la Ville de Montréal : bref retour historique

- En 2000, le gouvernement provincial instaure la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, afin de contrer la discrimination systémique en emploi que vivent certains groupes de la population. Cette loi concerne désormais les femmes, les Autochtones, les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques, et les personnes handicapées.
- En 2004, la Ville adopte le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) 2004-2009 pour se conformer à la nouvelle Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.
- Le PAÉE 2004-2009 donne d'excellents résultats et permet d'atteindre une proportion de 20 % de femmes parmi les cols bleus.
- Les plans suivants (Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010, Plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015) ne livrent pas leurs promesses, et le taux de représentation des femmes au sein des cols bleus est en baisse. Selon l'analyse du CM en 2013, le fait que les mesures d'embauche préférentielles ne ciblent plus les femmes en tant que catégorie à part entière et que ces dernières sont plutôt intégrées aux autres groupes victimes de discrimination en emploi a nuï aux résultats du plan d'action 2008-2010.
- En 2016, la Ville de Montréal prend le tournant en matière d'accès à l'égalité en adoptant une approche « équité, diversité et inclusion » (EDI) qui se manifeste à travers le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019, le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 et le Plan stratégique Équité diversité inclusion (EDI) 2023-2027.
- Malgré la volonté de la Ville de diversifier ses effectifs, le pourcentage de femmes parmi les effectifs totaux des cols bleus continue de baisser.

2 Le changement d'approche à la CDPDJ : un frein à l'application effective du PAÉE

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la CDPDJ a le mandat de veiller à la conformité des PAÉE qui sont adoptés par les organismes assujettis à la Loi. À cet effet, la CDPDJ élabore différents instruments de mesure qui lui permettent de vérifier la concordance entre les *objectifs quantitatifs visés* par les PAÉE et les *indicateurs cibles* qui concernent chacun des groupes de personnes visés, dans chacun des *regroupements d'emplois*. C'est cette procédure qui assure l'intégrité et le réalisme des PAÉE. Ces trois notions peuvent être définies ainsi :

Regroupement d'emplois : Aussi appelé « catégorie professionnelle de regroupement d'emplois », le regroupement d'emplois s'appuie sur une classification des différents corps d'emploi selon les caractéristiques qu'ils partagent. Cette catégorisation vise à faciliter l'évaluation des indicateurs cibles et la détermination des objectifs quantitatifs visés.

Indicateur cible : L'indicateur cible reflète le taux de disponibilité d'un groupe visé pour un regroupement d'emplois donné par région métropolitaine. Il est calculé à partir des données de recensement, lesquelles permettent d'évaluer la proportion de personnes appartenant audit groupe qui sont compétentes pour l'emploi en question ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour le type d'emploi évalué, dans un périmètre de recrutement approprié.

Objectif quantitatif visé : Il s'agit du nombre ou du pourcentage de nouvelles embauches de personnes issues du groupe visé qui est nécessaire à l'atteinte de l'indicateur cible. Ces objectifs sont déterminés en calculant l'écart entre l'indicateur cible et le taux de représentation de chacun des groupes parmi les effectifs de chaque regroupement d'emplois.

La détermination des cibles d'embauche des PAÉE, c'est-à-dire des objectifs quantitatifs visés, se fait donc à l'aide d'une méthodologie de calcul complexe. Résumons-la en prenant pour exemple le cas des électriciennes, tel qu'évalué par la CDPDJ pour l'année 2020 à la Ville de Montréal (voir annexe C ; ces données ont été fournies par le Service des ressources humaines de la Ville).

D'abord, la CDPDJ évalue la proportion des personnes issues de chacun des groupes visés qui pourraient réalistement exercer un métier dans un regroupement d'emplois parmi la population d'une région métropolitaine. Pour le regroupement d'emplois qui concerne les électriciennes dans la région métropolitaine de Montréal, cet indicateur cible (ou simplement « cible », dans le tableau 1; voir la page suivante) est de 4 % pour les femmes. Ensuite, la CDPDJ calcule la sous-représentation de chacun des groupes visés parmi les personnes employées par l'organisme, par regroupement d'emplois, en faisant la différence entre l'indicateur cible et leur représentation réelle (toujours par regroupement d'emplois) au sein de l'organisme. Cette sous-représentation correspond alors à l'objectif quantitatif qui doit être visé en matière d'embauche. Comme la Ville comptait 1 % de femmes parmi ses électriciens et électriciennes (2/142) et que l'indicateur cible était de 4 %, l'objectif quantitatif visé a été établi à 3 % ($4\% - 1\% = 3\%$). La CDPDJ applique ensuite cette proportion au nombre de personnes employées par l'organisme dans chacun des regroupements d'emplois, afin de déterminer le nombre minimal de personnes que l'organisme devrait embaucher afin d'augmenter leur représentation. Suivant cette méthodologie, le nombre de femmes que la Ville aurait dû chercher à embaucher pour des postes d'électriciennes est de trois.

Cette procédure et les calculs qui en découlent doivent être révisés tous les trois ans, afin que les objectifs d'embauche puissent évoluer à mesure que les membres de groupes historiquement discriminés effectuent des percées dans les corps d'emploi où ils sont sous-représentés.

En 2020, dans la foulée du 20^e anniversaire de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la CDPDJ a annoncé dans son rapport triennal avoir mis en place une refonte importante de son approche méthodologique (CDPDJ, 2019). Cette refonte est alors justifiée par l'adoption de nouvelles orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi, lesquelles avaient été annoncées dans son rapport d'activités et de gestion 2018-2019 et « vis[aient] à minimiser les contraintes administratives et à mettre l'emphase sur les résultats (mesures de redressement) au lieu du processus (mesures d'égalité des chances). Par conséquent ces orientations laissent une plus grande latitude aux employeurs quant aux choix des mesures et des objectifs poursuivis » (CDPDJ, 2019, p. 45).

Les changements méthodologiques adoptés par la CDPDJ sont de deux ordres. D'abord, on introduit l'utilisation de la notion d'« objectif quantitatif poursuivi », qui constitue « l'objectif fixé par l'employeur par regroupement d'emplois en tenant compte de la planification de sa main-d'œuvre » (CDPDJ, 2020, p. 16). Cette notion, qui était déjà prévue dans la Loi, n'était pas utilisée jusqu'alors puisque celle d'« objectifs de représentation » apparaissait suffisante.

La deuxième modification à la méthodologie de la CDPDJ, plus significative selon nous, concerne la définition des regroupements d'emplois sur laquelle se fondent les indicateurs cibles et les objectifs quantitatifs visés. Jusqu'en 2018, la CDPDJ s'appuyait principalement sur les codes de niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP). Cela permettait d'établir des indicateurs pour 91 regroupements d'emplois (avec des sous-représentations liées aux groupes visés pour chacun de ceux-ci), et donc d'apprécier des objectifs d'embauche calculés

précisément pour tel ou tel corps d'emploi. Le rapport triennal 2016-2018 annonce cependant que la CDPDJ privilégiera désormais les 14 catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME) qui sont spécifiées à l'annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral. Cette catégorisation s'assimile davantage aux codes de niveau à deux chiffres de la CNP. Dans le cas des cols bleus à la Ville de Montréal, cela signifie que la classification sur laquelle s'appuie la CDPDJ passe de 18 regroupements d'emplois à seulement 5.

Cette réduction des regroupements d'emplois représente une avancée significative pour les employeurs car elle simplifie beaucoup les analyses. Le problème fondamental est que cette recatégorisation ne fait pas que réduire le nombre de regroupements d'emplois : elle a pour effet de scinder le groupe des femmes cols bleus et de redistribuer leurs corps d'emploi au sein de catégories professionnelles de regroupement d'emplois plus larges, qui incluent des emplois traditionnellement féminins ou encore des emplois où la mixité est bien établie. Les emplois de cols bleus, où le problème de sous-représentation demeure endémique, sont donc noyés à l'intérieur de catégories qui comprennent des métiers et professions qui ne sont pas touchés par un des problèmes historiques de discrimination. Par exemple, la catégorie « 04 – Personnel semi-professionnel et technique » comprend autant des emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes (comme celui de pompier ou pompière) que d'autres emplois qui comptent plus de 80 % de femmes (comme ceux de technicien-ne juridique de technicien-ne en bibliothèque et de designer graphique ; voir annexe C). Cette dispersion des corps d'emploi de cols bleus dans cinq catégories professionnelles différentes (04, 09, 12, 13 et 14) invisibilise la sous-représentation des femmes, à la fois dans ces corps d'emploi précis et de manière générale parmi les cols bleus.

Ce remaniement a l'avantage de permettre de faire des comparaisons nationales et entre les organisations, nous a expliqué la CDPDJ. Malheureusement, ses effets, bien qu'involontaires, sont lourds de conséquences, puisque les objectifs des organismes s'en voient également altérés. Selon cette nouvelle méthodologie, la Ville aurait en effet presque atteint ses objectifs de représentation des femmes parmi les cols bleus, comme on peut le voir dans le tableau 1 : en 2020, les objectifs visés établis par la CDPDJ en matière d'embauche sont de zéro femme dans quatre catégories professionnelles où sont regroupés les cols bleus (04, 09, 12, 14) et de quatre femmes dans une seule catégorie (13).

Ces objectifs seraient foncièrement différents si la CDPDJ utilisait les regroupements d'emplois qui étaient préconisés avant sa refonte méthodologique. En examinant le tableau 2, on se rend compte que l'objectif quantitatif visé de zéro pour plusieurs catégories professionnelles ne reflète pas la sous-représentation réelle des femmes dans plusieurs des corps d'emploi qui y sont regroupés. C'est le cas du regroupement d'emplois des électriciennes détaillé plus haut, pour lequel la CDPDJ aurait recommandé l'embauche de trois femmes si les changements méthodologiques que nous critiquons n'avaient pas été apportés. Parce que les électriciens et électriciennes ont été absorbés dans la catégorie plus large « 09 – Travailleurs qualifiés et artisans » – qui comprend aussi des corps d'emploi où les femmes ont une position plus avantageuse à la Ville –, l'évaluation de la

sous-représentation des femmes tombe à zéro, tout comme l'objectif d'embauche qui leur est associé. De façon similaire, alors que l'objectif visé de la catégorie « 14 – Autres travailleurs manuels » est de zéro, on note que les objectifs visés pour plusieurs emplois inclus dans cette catégorie sont supérieurs : 8 pour les manœuvres à l'entretien des travaux publics, 11 pour les manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains, et 5 pour les manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique (voir tableau 2).

Tableau 1

Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles de regroupement d'emplois (extrait de l'annexe C)

Catégorie professionnelle	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes handicapées
1 Cadres supérieurs					
	0	1	3	2	2
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs					
	0	5	92	51	34
3 Professionnels					
	0	9	0	93	136
4 Personnel semi-professionnel et technique					
	0	84	0	24	164
5 Surveillants					
	0	2	27	11	18
6 Contremaîtres					
	0	1	43	7	17
7 Personnel administratif et de bureau principal					
	0	6	0	20	24
8 Personnel spécialisé de la vente et des services					
	0	0	2	1	1
9 Travailleurs qualifiés et artisans					
	0	7	47	23	36
10 Personnel de bureau					
	0	17	0	0	70
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services					
	0	24	0	0	124
12 Travailleurs manuels spécialisés					
	0	28	0	0	14
13 Autre personnel de la vente et des services					
	4	6	0	0	32
14 Autres travailleurs manuels					
	0	15	0	0	66
Total	4	205	214	232	738

Tableau 2

Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles et sous-catégories (extrait de l'annexe D)

N°	Catégorie professionnelle ou description des professions de la CNP 2016					
	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Cible (2016)	Objectif visé pour les femmes (sous-représentation)	
04	Personnel semi-professionnel et technique					
	10751	3463	32 %	30 %	0 %	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans					
	1057	64	6 %	5 %	0 %	0
12	Travailleurs manuels spécialisés					
	1742	272	16 %	4 %	0 %	0
13	Autre personnel de la vente et des services					
	757	251	33 %	34 %	1 %	4
14	Autres travailleurs manuels					
	1772	317	18 %	11 %	0 %	0
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction					
	7	0	0 %	5 %	5 %	0
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers					
	8	0	0 %	5 %	5 %	0
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics					
	246	18	7 %	11 %	3 %	8
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics					
	1349	286	21 %	11 %	0 %	0
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains					
	5	2	40 %	13 %	0 %	0
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains					
	124	5	4 %	13 %	9 %	11
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique					
	4	0	0 %	39 %	39 %	2
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique					
	28	6	21 %	39 %	18 %	5

Les changements de méthodologie adoptés par la CDPDJ ont ainsi d'importantes conséquences. En 2020, la Ville avait presque atteint tous ses objectifs en matière de représentation des femmes parmi les cols bleus. Dans son Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023, la Ville de Montréal est allée au-delà des cibles de représentation de la CDPDJ et s'est fixé l'objectif d'atteindre en 2023 le taux de 20 % de femmes cols bleus (p. 24). Cette intention de la Ville est à saluer. Elle illustre cependant le problème majeur occasionné par la réforme de la CDPDJ : les mesures d'accès à l'égalité dépendent dorénavant du bon vouloir de l'administration municipale et ne sont plus recommandées par l'organisme qui est censé évaluer l'application des PAÉE, soit la CDPDJ.

De plus, si la CDPDJ utilisait ces données détaillées au lieu des données issues de sa nouvelle méthodologie de calcul des cibles, il y aurait matière à développer des analyses et des mesures prenant en compte la spécificité des obstacles que rencontrent les femmes dans chacun de ces corps de métier. La nouvelle méthodologie prive la CDPDJ du pouvoir de conseiller et de surveiller le bien-fondé et l'efficacité des mesures qui seraient conformément mises en place.

Par conséquent, on peut affirmer que les changements opérés ont, de façon certes involontaire, des effets malheureusement préjudiciables pour les femmes dans l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. En effet, il est dorénavant difficile de faire le suivi de la mise en œuvre des mesures structurantes pour les femmes qui occupent des emplois de cols bleus, et plus largement des emplois manuels dits non traditionnels pour les femmes. Pourtant, la CDPDJ n'a produit aucune analyse d'impact réglementaire au préalable⁴, comme c'est parfois le cas.

2 Le changement d'approche à la CDPDJ : un frein à l'application effective du PAÉE

- Selon la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a le mandat de veiller à la conformité des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui sont adoptés par les organismes assujettis à la Loi, comme la Ville de Montréal.
- La CDPDJ élabore différents instruments de mesure qui lui permettent de vérifier la concordance entre les objectifs quantitatifs des PAÉE et les indicateurs cibles qui concernent chacun des groupes de personnes visés.
- Les indicateurs cibles sont calculés à partir des données de recensement, qui permettent d'évaluer le taux de disponibilité des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour le type d'emploi évalué, dans un périmètre de recrutement approprié. Cette approche permet d'assurer que les PAÉE poursuivent des objectifs réalistes au regard du système d'emploi.
- En 2020, la CDPDJ a annoncé avoir mis en place une refonte importante de son approche méthodologique. Ce changement de méthodologie est hautement problématique puisqu'il a pour effet de scinder le groupe des femmes cols bleus et de redistribuer leurs corps d'emploi au sein de catégories qui incluent des emplois traditionnellement féminins ou encore où la mixité est bien établie. Cette dispersion des corps d'emploi de cols bleus dans cinq catégories professionnelles différentes (04, 09, 12, 13 et 14) invisibilise la sous-représentation des femmes, à la fois dans ces corps d'emploi précis et de manière générale parmi les cols bleus.
- Suivant la nouvelle méthodologie de la CDPDJ, la Ville aurait presque atteint ses objectifs de représentation des femmes parmi les cols bleus en 2020. Selon la CDPDJ, l'embauche de seulement quatre femmes serait suffisante pour que la Ville assure l'augmentation de leur représentation dans les emplois de cols bleus. Pourtant, en observant les taux de représentation et les cibles par sous-catégories d'emplois (plutôt qu'à partir des nouveaux regroupements d'emplois), on constate que l'égalité est loin d'être atteinte pour plusieurs emplois de cols bleus à la Ville.

Méthodologie



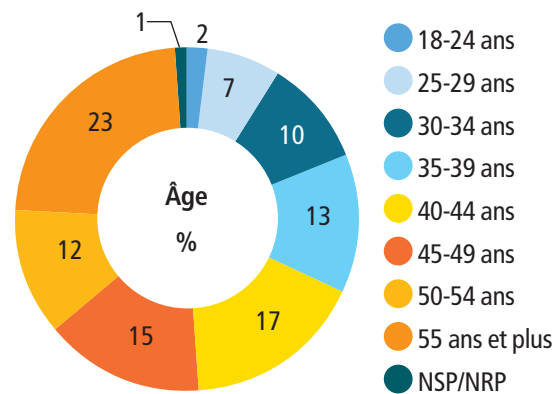
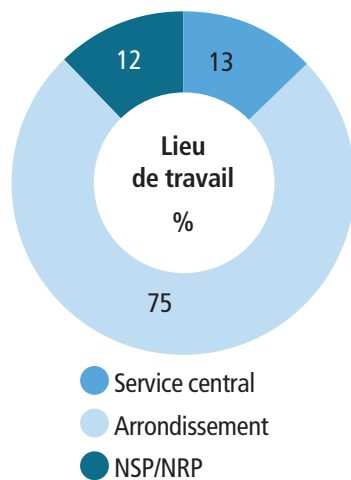
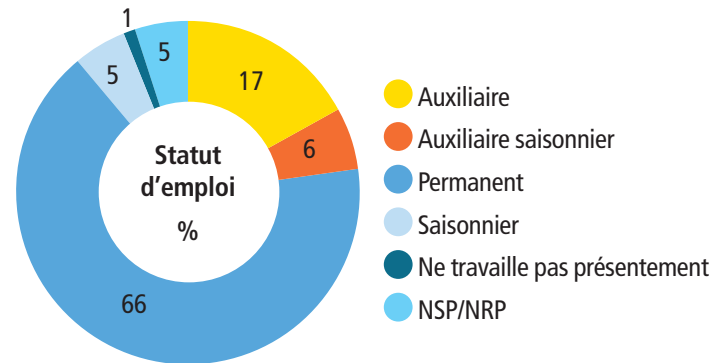
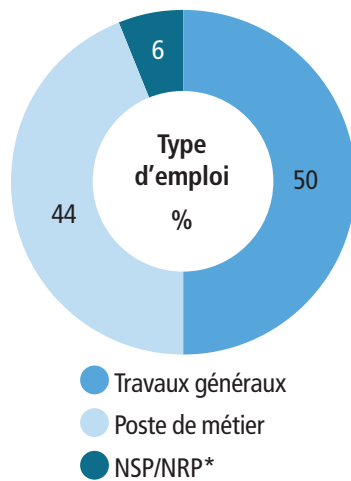
Le présent avis s'appuie sur une méthodologie mixte croisant analyse quantitative par questionnaire et analyse qualitative d'entrevues individuelles et collectives. Une revue de littérature a aussi été réalisée.

Le volet quantitatif avait pour objectif de brosser un portrait représentatif des enjeux rencontrés par les femmes cols bleus. À cet effet, un questionnaire comportant 36 questions (annexe B) a été soumis par la poste en mai 2023 aux 958 femmes cols bleus qui avaient alors un lien d'emploi avec la Ville de Montréal. Il s'agissait principalement de questions à choix multiples et de questions à réponse courte, portant sur : 1) le recrutement et l'embauche, 2) l'intégration, 3) le maintien en emploi et 4) la promotion. Afin de permettre une analyse ADS+, des données sociodémographiques ont été recueillies sur l'appartenance à un groupe minoritaire (Autochtone, minorité visible, minorité ethnique, LGBTQ2S+⁵, situation de handicap), ainsi que sur l'âge, l'expérience de grossesse et le plus haut diplôme détenu. Les réponses ont été colligées et analysées avec le logiciel Excel. Au total, 252 travailleuses ont rempli le questionnaire (taux de réponse : 252/958). Le test statistique indique que les résultats d'analyse qui concernent l'ensemble des répondantes sont valides dans une marge d'erreur de 5 % avec un niveau de confiance de 95 %. Cet excellent taux de réponse témoigne d'ailleurs de la volonté des travailleuses sondées de faire connaître les enjeux auxquels elles font face et de la pertinence de cet avis. Le graphique 2 (page suivante) présente le profil professionnel et sociodémographique des répondantes.

Le volet qualitatif visait pour sa part à permettre la compréhension de l'expérience globale des travailleuses cols bleus à la Ville de Montréal et, de manière plus concrète, des difficultés qu'elles y rencontrent, des stratégies qu'elles ont développées pour les surmonter et des moyens qu'elles voudraient voir mis en place pour les soutenir dans leur parcours professionnel. Quatre groupes de discussion (GD) d'une durée d'environ deux heures et demie ont été organisés avec 24 travailleuses qui avaient répondu au questionnaire et mentionné leur intérêt, chacun rassemblant entre quatre et huit participantes. Des efforts ont été faits pour inclure des femmes des autres groupes visés par le PAÉE (Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes en situation de handicap). Les échanges de ces quatre groupes de discussion ont été partiellement transcrits pour analyse. Le graphique 3 (page suivante) montre le profil professionnel et sociodémographique des participantes aux entrevues de groupe.

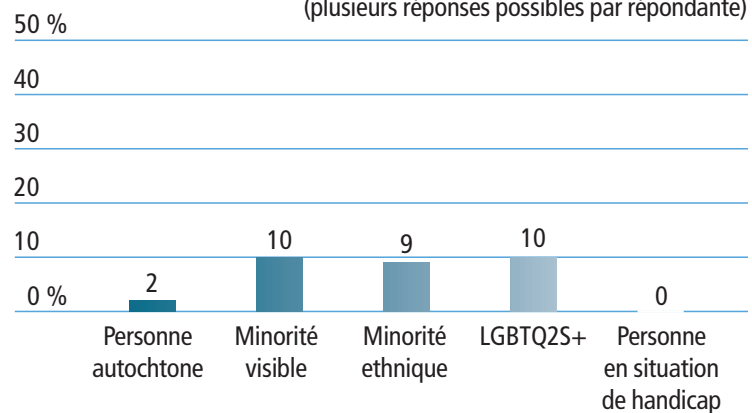
Graphique 2

Profil des répondantes au questionnaire



Ancienneté
moyenne :
12,87 années

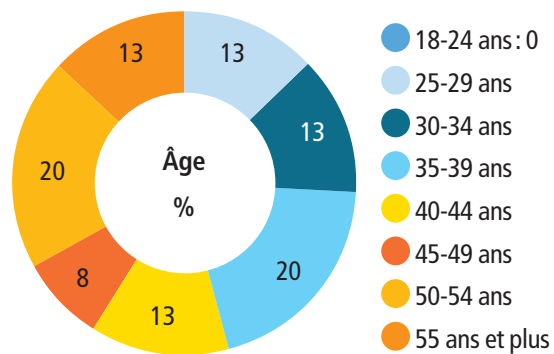
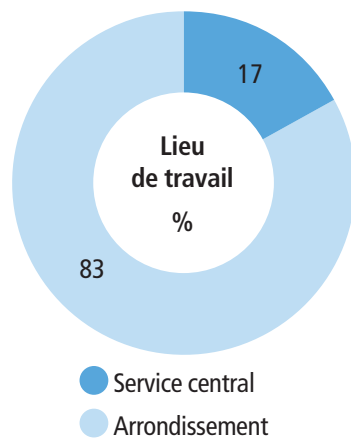
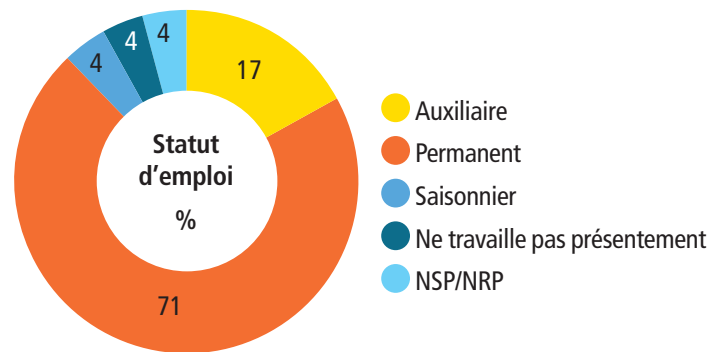
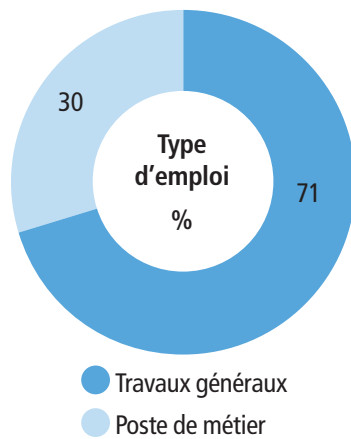
Proportions de répondantes s'identifiant comme... (plusieurs réponses possibles par répondante)



*NSP/NRP : ne sait pas/ne répond pas

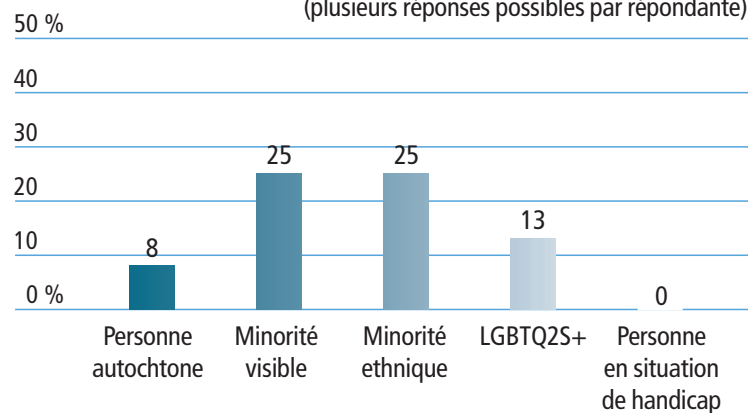
Graphique 3

Profil des participantes aux entretiens de groupe



Ancienneté
moyenne :
11,30 années

Proportions de participantes s'identifiant comme... (plusieurs réponses possibles par répondante)



*NSP/NRP : ne sait pas/ne répond pas

Parallèlement, 10 entrevues d'environ une heure et demie ont été menées, avec cinq personnes clés du Service des ressources humaines de la Ville, deux du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – section locale 301) et une de la CDPDJ, ainsi que deux travailleuses impliquées dans des projets visant à améliorer la situation des femmes à la Ville. Les informations obtenues dans le cadre de ces entrevues ont principalement servi à améliorer la compréhension des différentes politiques et pratiques de la Ville et de l'administration de la convention collective qui interviennent dans les trajectoires professionnelles des travailleuses cols bleus.

3 Méthodologie

- Le présent avis s'appuie sur une méthodologie mixte : une collecte et une analyse de données quantitatives issues d'un questionnaire, ainsi que de données qualitatives issues d'entrevues individuelles et collectives. Une revue de littérature a aussi été réalisée.
- Un questionnaire a été envoyé par la poste aux 958 femmes cols bleus qui travaillaient pour la Ville de Montréal en mai 2023. Au total, 252 travailleuses ont rempli le questionnaire. Le test statistique indique que les résultats d'analyse sont valides dans une marge d'erreur de 5 % avec un niveau de confiance de 95 %.
- L'excellent taux de réponse des travailleuses témoigne de la volonté des femmes cols bleus de faire entendre leur voix et de la pertinence de cet avis.
- Le volet qualitatif visait à permettre la compréhension de l'expérience globale des femmes cols bleus. Quatre groupes de discussion ont été organisés avec 24 travailleuses. Parallèlement, 10 entrevues ont été menées, avec cinq personnes clés du Service des ressources humaines de la Ville, deux du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et une de la CDPDJ, ainsi que deux travailleuses impliquées dans des projets visant à améliorer la situation des femmes à la Ville.

4 La discrimination systémique : quelques référents théoriques

Un des objectifs de cet avis est de présenter les défis particuliers auxquels les travailleuses cols bleus de la Ville de Montréal font face dans leur milieu professionnel. Sa prémisse est la suivante : les obstacles que rencontrent les femmes pour faire carrière dans les emplois de cols bleus découlent de mécanismes de discrimination complexes qui les ciblent en tant que groupe et qui se déploient parfois en même temps que d'autres motifs discriminatoires, tels que ceux liés à la race, à l'ethnicité, à l'âge, à l'orientation sexuelle, etc. Dans cette optique, le traitement différencié et préjudiciable dont les femmes font l'objet ne peut être imputé à des caractéristiques individuelles qui les rendraient naturellement inadaptées au travail, mais doit plutôt être appréhendé sous l'angle de la discrimination systémique. La discrimination systémique des femmes à l'emploi a été définie ainsi dans un jugement de la Cour supérieure :

La discrimination systémique en emploi [...] résulte de l'application de méthodes, de pratiques et de politiques établies de recrutement et d'embauche non conçues pour promouvoir la discrimination, mais qui, en raison de la sous-représentation des femmes dans certains milieux de travail, se caractérisent par l'absence de prise en compte de leur point de vue, de leur expérience et de caractéristiques qui leur sont propres. La discrimination est alors entretenue par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et qui orientent la sélection des candidats en fonction des personnes semblables à celles déjà en poste, perpétuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion de pénétrer ce milieu (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*, 2008, par. 447).

La discrimination systémique est un phénomène diffus, invisible en surface ; elle est le produit d'une série d'engrenages qui interviennent à petite échelle sur la distribution du pouvoir. Elle se perçoit principalement par ses effets, et non par ses intentions : c'est en constatant les inégalités de fait dont sont victimes différents groupes qu'on peut en reconnaître l'existence. L'analyse des mécanismes de discrimination systémique se fait en vertu d'un des motifs ciblés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, par exemple le genre. Cet exercice permet de déconstruire la « naturalité » de certains états de fait et de comprendre comment, par son invisibilité, la discrimination systémique est un processus qui s'autorégule et se reproduit si aucune mesure n'est prise à cet effet.

Les effets de la discrimination systémique fondée sur le genre ne sont cependant pas égaux entre toutes les femmes, dont les expériences demeurent plurielles et qui sont touchées à des degrés variables par les inégalités, selon leur positionnement social. Dans le cadre de cet avis, l'ADS+ a été retenue parce qu'elle vise à cerner les effets de l'intersection entre les motifs de discrimination fondés sur le genre et ceux qui touchent, par exemple, les personnes racisées, les personnes immigrantes, les personnes en situation de handicap ou encore celles appartenant à la communauté LGBTQ2S+. Comme l'indique le *Guide ADS+ 101* de la Ville de Montréal, l'ADS+ est incontournable pour l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes et entre les femmes elles-mêmes :

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est à la fois un processus et un outil qui vise à tenir compte des réalités et des besoins particuliers des personnes lors de la mise en place d'initiatives. L'ADS favorise l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes [...]. Le + réfère au concept d'intersectionnalité, soit aux situations où plusieurs motifs de discrimination, comme l'âge, le sexe, l'identité de genre, les conditions sociales, la religion, la couleur de peau, la race se combinent et multiplient les effets d'exclusion (VdM, 2020, p. 4).

Pour corriger la discrimination systémique, il faut cerner les mécanismes qui lui sont sous-jacents, ce qui implique d'analyser les biais implicites et explicites qui se retrouvent, par exemple, dans les politiques d'emploi, les manières de faire et les conventions. L'ADS+ permet alors de repérer à la fois les biais qui désavantagent les femmes par rapport aux hommes et leurs effets différenciés parmi les femmes. Ce faisant, l'ADS+ suscite des pistes d'intervention pour prévenir et corriger les inégalités entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.

C'est pour cette raison que le CM a jugé nécessaire d'inclure les principes de l'ADS+ dans la réalisation de cet avis. Le faible nombre de participantes appartenant simultanément à un autre groupe minoritaire, qui reflète vraisemblablement leur double, voire leur triple minorisation parmi les cols bleus, ne permet cependant pas d'établir un diagnostic statistique de leurs expériences. Nous les mettons de l'avant le plus possible, notamment grâce aux témoignages recueillis dans les entrevues de groupe. Des études traitant plus précisément de ces réalités seraient nécessaires afin de rendre compte de la complexité de leurs expériences.

4 La discrimination systémique : quelques référents théoriques

- Un des objectifs de cet avis est de présenter les défis particuliers auxquels les travailleuses cols bleus de la Ville de Montréal font face dans leur milieu professionnel. Sa prémisse est la suivante : les obstacles que rencontrent les femmes pour faire carrière dans les emplois de cols bleus découlent de mécanismes de discrimination systémique complexes qui les ciblent en tant que groupe, et ne sont pas dus à des caractéristiques individuelles qui les rendraient naturellement inadaptées au travail.
- La discrimination systémique est un phénomène diffus, invisible en surface. Elle se perçoit principalement par ses effets, et non par ses intentions : c'est en constatant les inégalités de fait dont sont victimes différents groupes qu'on peut en reconnaître l'existence.
- Les effets de la discrimination systémique fondée sur le genre ne sont pas égaux entre toutes les femmes, dont les expériences sont plurielles et qui sont touchées à des degrés variables par les inégalités, selon leur positionnement social.
- Dans le cadre de cet avis, l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) a été retenue parce qu'elle vise à cerner les effets de l'intersection entre les motifs de discrimination fondés sur le genre et ceux qui touchent, par exemple, les personnes racisées, les personnes immigrantes, les personnes en situation de handicap ou encore celles appartenant à la communauté LGBTQ2S+.

5

Présentation des résultats

Malgré la volonté de la Ville de Montréal d'augmenter ses effectifs féminins, la proportion de femmes parmi les cols bleus municipaux baisse de façon constante depuis 2006 : de 20 %, elle est passée à 14,5 % en 2023. L'analyse des données sur les effectifs permanents, les embauches et les départs à la retraite fournies par le Service des ressources humaines (annexe E) indique que plusieurs facteurs contribuent à cette baisse. Tout d'abord, le faible pourcentage de femmes cols bleus embauchées au fil des années ne permet pas d'augmenter ni même de maintenir leur proportion : le taux d'embauche moyen de femmes est de 14,9 % entre 2008 et 2022. De plus, la part des femmes parmi les cols bleus qui partent à la retraite excède leur proportion dans les effectifs. En effet, depuis 2018, elles comptent pour plus de 21 % des départs à la retraite, alors qu'elles représentent moins de 17 % des effectifs cols bleus pour la même période. Et cette tendance s'accélère : en 2022, la proportion des femmes parmi les départs à la retraite était de 23,4 %, alors qu'elles ne représentaient que 15 % des effectifs cols bleus. Enfin, selon les données fournies par la Ville et un calcul préliminaire des départs pour des raisons autres que la retraite, il semble que le taux de départ des femmes pour des raisons autres que la retraite soit également plus élevé que celui des hommes. La faible proportion des embauches féminines et la faible rétention des travailleuses semblent ainsi être des facteurs qui contribuent à la baisse constante des effectifs de femmes cols bleus. Le CM suggère donc au Service des ressources humaines de procéder à une analyse complète des départs des femmes cols bleus et de leur rétention en emploi.

Les résultats de notre recherche expliqués dans cette section mettent en évidence les obstacles rencontrés par les femmes ainsi que leurs besoins. Ils constituent assurément des éléments de compréhension par rapport aux enjeux qui concernent les femmes cols bleus.

5.1 Les pratiques de dotation en personnel

Comme mentionné en introduction, les emplois de cols bleus à la Ville de Montréal regroupent un éventail hétérogène de fonctions. La majorité de ces postes sont des emplois généraux n'exigeant aucune qualification ou expérience particulière (hormis la détention d'un diplôme d'études secondaires [DES] ou d'un équivalent). Certains emplois exigent pour leur part des qualifications formelles : un diplôme d'études professionnelles (DEP), notamment pour les métiers comme ceux d'électricienne ou de charpentière-menuisière, ou bien une technique en horticulture ou en soins animaliers pour certains emplois spécialisés, ou encore différentes certifications de qualification (carte de compétence compagnon, certificat de qualification pour un métier réglementé, permis de conduire de classe 3). Les conditions qui régissent l'accès à l'emploi, la promotion et la titularisation varient par conséquent selon les postes auxquels aspirent les travailleuses.

Des recherches supplémentaires prenant en compte les différences entre les corps professionnels de même que les expériences des femmes qui cumulent plusieurs facteurs de discrimination seraient nécessaires afin que les mesures d'accès à l'égalité en matière de recrutement et d'embauche aient de véritables retombées pour toutes les femmes, surtout dans les corps professionnels où elles sont particulièrement sous-représentées.

5.1.1 L'effet déqualifiant des procédures d'embauche

Les données qui ont été utilisées pour la réalisation de cet avis ont été collectées auprès de travailleuses qui avaient un lien d'emploi avec la Ville de Montréal au moment où elles ont été sondées. Cet échantillonnage ne permet donc pas de faire une analyse systématique des obstacles rencontrés à l'embauche puisque l'expérience des femmes dont la candidature n'a pas été retenue n'a pas été documentée par la recherche.

Les données statistiques issues du questionnaire permettent néanmoins de constater que les procédures d'embauche recèlent certains biais importants. En effet, 11,11 % des répondantes ont déclaré avoir accepté un poste « non qualifié » afin d'être embauchées par la Ville, alors qu'elles convoitaient un poste qualifié pour lequel elles détenaient les compétences ou l'expérience requises (notamment des postes de jardinière ou d'élagieuse, ou des emplois de métier). Cela indique que les femmes sont susceptibles de faire face à des obstacles que la détention d'une certification de qualification (comme un diplôme) n'est pas à même de neutraliser, et qu'elles ont dû mettre en place des stratégies déqualifiantes pour les surmonter. Pourtant, 63,10 % des répondantes étaient motivées à poser leur candidature à la Ville car l'emploi convoité

correspondait à leurs compétences et à leur expérience. La déqualification des travailleuses de métier à la Ville de Montréal est d'ailleurs un des constats qui ressortaient déjà de l'avis « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! » (CM, 2013, p. 27).

En ce qui concerne l'embauche des travailleuses pour les emplois d'entretien et de travaux généraux, pour lesquels les exigences d'embauche se limitent à la détention d'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, il est important de mentionner que le mandat d'audit « Processus de dotation des cols bleus : test physique préembauche et fonction de formatrice ou formateur » complété par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) en 2022 a permis d'apporter certains correctifs dont les effets devront être suivis de près (CFPM, 2023). Cette initiative faisait suite à une situation portée à l'attention de la CDPDJ par Action travail des femmes (ATF) et avait été recommandée dès 2013 par le CM, dans son précédent avis sur les cols bleus (CM, 2013, p. 56), puisque ces deux composantes de la procédure d'embauche avaient des effets discriminatoires sur les femmes. Le but étant que les exigences d'embauche et des tests de sélection ne soient pas supérieures aux réalités du travail, notamment en ce qui a trait au permis de conduire et à la formation.

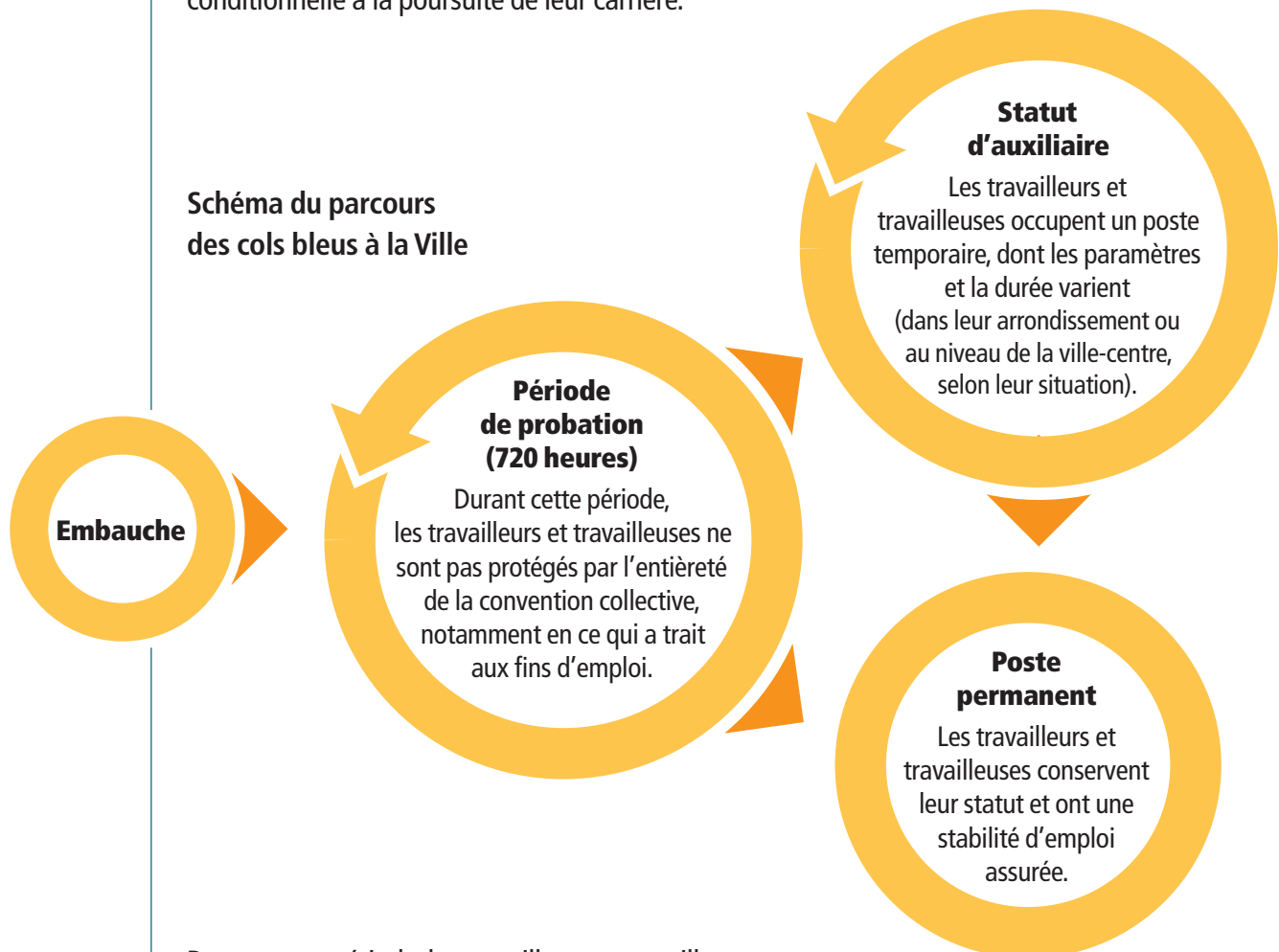
L'enquête a mené à la conclusion selon laquelle la classe de permis exigée risquait effectivement « d'occasionner des enjeux d'attraction et de rétention des femmes chez les cols bleus » (CFPM, 2022, p. 23). La Commission a donc recommandé d'assouplir cette exigence pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de formatrice en conduite et opération d'appareils municipaux, en offrant la possibilité aux personnes embauchées d'obtenir leur permis de classe 1 durant leur période d'essai. Comme l'indique le rapport de 2023 de la Commission, deux personnes ont ainsi pu être embauchées en 2023 (CFPM, 2024) ; la non-spécification du genre de ces personnes soulève néanmoins des interrogations quant à la congruence des objectifs et des effets de cette révision. Quant au test physique préalable à l'embauche, la Commission considère qu'il est équitable étant donné les ajustements que la Ville aurait déjà apportés afin d'augmenter son bassin de candidates à l'embauche. L'absence de données publiques sur l'évolution du taux de succès du test ne permet cependant pas d'évaluer si ces modifications ont réellement corrigé les biais discriminatoires qui avaient été dénoncés.

5.1.2 Compléter la période de probation : un premier défi pour les travailleuses embauchées

L'embauche est cependant loin d'assurer la capacité des travailleuses à faire carrière à la Ville dans les emplois de cols bleus. En effet, les personnes nouvellement embauchées doivent compléter une « période d'essai » de 720 heures en 18 mois (avant le renouvellement de la convention collective en 2019, cette période était de 520 heures en 12 mois). La complétion de cette période

est nécessaire pour pouvoir accéder à la titularisation (voir schéma). La période de probation joue ainsi un rôle charnière dans la trajectoire des personnes embauchées à la Ville puisqu'elle est conditionnelle à la poursuite de leur carrière.

Schéma du parcours des cols bleus à la Ville



Durant cette période, les travailleurs et travailleuses sont moins bien protégés par leur convention collective, ce qui soulève certains enjeux quant à la capacité des travailleuses à exercer et à faire respecter leurs droits. En effet, les personnes en probation ne peuvent pas recourir à la procédure de grief en cas de congédiement. L'absence de sécurité d'emploi pendant la période de probation peut alors contribuer à réprimer la capacité des travailleuses à dénoncer les situations d'abus qui les concernent, et les rend ainsi davantage vulnérables au harcèlement dont elles sont susceptibles de faire l'objet.

“ En probation, tu ne peux rien dire. Parce que si quelqu'un dit quelque chose mais qu'il est en bas de son 720 heures, ça va être “merci-bonsoir, va-t'en”. ”
(Groupe de discussion [GD] 2)

“ Ce qui arrive, c'est que le harcèlement et les commentaires, ils font ça aux nouveaux qui n'ont pas leurs heures. Ils s'en permettent parce qu'ils ne peuvent pas répondre. ” (GD 2)

Bien que cette exclusion concerne l'ensemble des travailleurs et travailleuses en probation, on peut supposer qu'elle a des effets plus aigus sur les femmes. Comme on le verra dans la section 5.3, les femmes cols bleus sont susceptibles de faire face à des situations de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe, qu'elles sont sujettes à encaisser par crainte de représailles. La précarité d'emploi est donc un facteur de vulnérabilité important pour les victimes de harcèlement.

La vulnérabilité des travailleuses durant leur période de probation est d'autant plus importante à considérer que plusieurs des travailleuses rencontrées en entrevue de groupe ont témoigné de leur difficulté à accumuler le nombre d'heures requis dans le laps de temps prescrit. C'est particulièrement le cas des travailleuses qui ont été embauchées pour des postes saisonniers, surtout si elles ont commencé à travailler tardivement dans la saison. À l'arrivée de la morte saison, ces travailleuses sont mises à pied, parfois sans avoir complété leur période de probation. Étant parmi les dernières personnes embauchées, elles se retrouvent à la fin de la liste de rappel, dans un contexte de diminution des assignations. C'est alors leur capacité à accumuler les heures nécessaires dans le temps donné qui se trouve mise à mal, ce qui a pour effet de les mettre possiblement dans une situation d'éternel recommencement.

“ Pendant quatre ans, je n'arrivais jamais à faire mes heures. J'ai même été sur le bord à un moment donné, mais il me manquait comme deux semaines et ils ne m'ont même pas prolongée alors que ça, ils le font des fois. ” (GD 2)

Les règles qui déterminent quels candidats ou candidates sont sélectionnés en priorité lorsque des postes s'ouvrent ou encore à qui le temps supplémentaire est offert en premier sont encadrées par la convention collective et les différentes lettres d'entente signées entre les arrondissements et le syndicat⁶. Selon les travailleuses rencontrées, il semble toutefois que certaines de ces règles soient parfois appliquées de manière discrétionnaire, possiblement parce que l'appréciation subjective de la compétence comme justificatif peut masquer des critères préférentiels. La capacité des travailleuses à accumuler les heures nécessaires pour compléter leur période de probation peut ainsi être accentuée ou amoindrie selon que ce pouvoir discrétionnaire est exercé en leur faveur ou non. Le sentiment d'injustice éprouvé par les travailleuses lésées par ce mode de fonctionnement peut être d'autant plus grand que l'offre de temps supplémentaire à une personne plutôt qu'à une autre peut être motivée par des biais et préjugés sexistes qui les désavantagent par rapport à leurs collègues masculins.

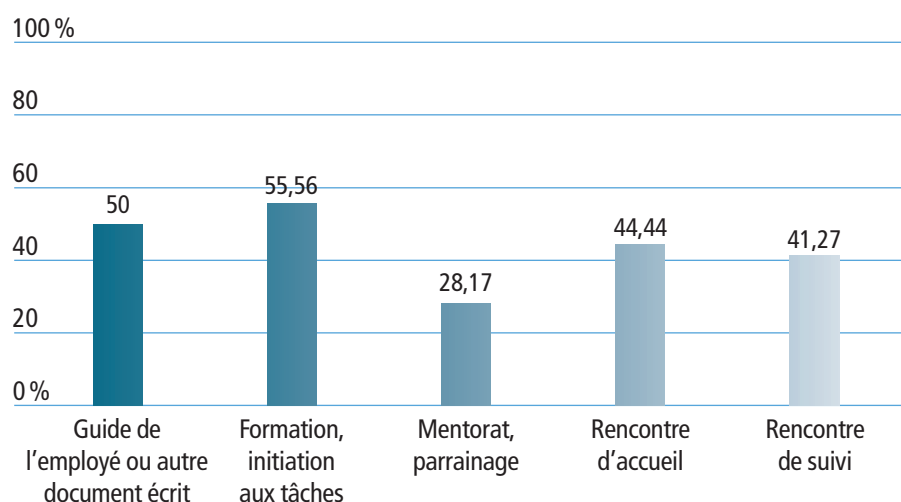
“ C'est ça qui est choquant... Combien de gars qui arrivent, qui font des erreurs, mais qui vont avoir leurs heures dès la première année ! On dirait des fois que ça marche genre : “Ah, lui, je l'aime bien, il va faire ses heures, puis lui, je l'aime moins, alors il ne va peut-être pas faire ses heures.” ” (GD 2)

5.1.3 Une intégration inégale en poste

Comme le montre le graphique 4, les mesures d'intégration dont ont bénéficié les travailleuses qui ont répondu au sondage varient substantiellement d'une personne à l'autre, ce qui indique que les femmes cols bleus actuellement en poste ont vécu leur intégration de manière très inégale.

Graphique 4

Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir bénéficié de mesures d'accueil lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal



Les expériences positives partagées par certaines participantes donnent d'ailleurs à voir l'effet qu'une telle procédure peut avoir sur le sentiment d'intégration des travailleuses dans leur emploi.

“Moi, ça s'est bien passé. Je suis arrivée comme jardinière et j'étais très attendue. Le processus d'embauche est tellement long que ça faisait comme deux mois qu'ils attendaient que j'arrive ! Les filles qui étaient là étaient full gentilles, j'ai adoré être jardinière.” (GD 3)

“Je me suis présentée au bureau des patrons et ils m'ont tous présentée aux gens. J'ai eu un très bel accueil. Les femmes de l'équipe étaient respectées. Peut-être parce que c'est un petit arrondissement et que les boss venaient du coin, style familial, sentiment d'appartenance...” (GD 1)

Cependant, pour la plupart, les travailleuses rencontrées ont vécu une déception importante face au processus d'intégration, au moment de leur embauche mais aussi souvent au moment d'un changement de poste. L'échange des expériences respectives, en entrevue de groupe, a permis de conclure que les procédures varient grandement selon les arrondissements, mais surtout que les pratiques en place reposent souvent sur le bon vouloir des membres de l'équipe qui accueille les personnes nouvellement embauchées.

“ Je suis arrivée et personne ne m'attendait. Personne ne vient te saluer, tu n'as aucune idée où tu t'en vas, tu ne sais pas ce que tu fais... Donc je pense que ça dépend vraiment des arrondissements, mais aussi des divisions dans lesquelles on travaille.” (GD 3)

“ On dirait qu'ils se reposent sur le fait qu'à un moment donné il y a un autre col bleu qui va se lever puis qui va venir te parler et qui va faire les présentations.” (GD 2)

L'absence d'accompagnement peut être la source d'un stress significatif pour les travailleuses, qui doivent alors apprendre leur travail « sur le tas ». L'isolement les empêche également de se familiariser avec les différents codes, ce qui nuit à leur intégration dans l'équipe et plus largement au sein des cols bleus. D'ailleurs, comme l'ont mentionné plusieurs femmes, les travailleuses anticipent la réception dont elles feront l'objet, ce qui peut décourager certaines de demander de l'aide ou des conseils dans les premières phases de leur intégration.

“ Tu as un bel accueil tant que tu déranges pas, que tu parles pas trop fort, que tu prends pas leur place selon eux.” (GD 1)

“ Littéralement, ils m'ont garrochée. Ils m'ont dit “tu te pointes là”, puis moi, je me suis pointée là. Puis j'étais comme : “OK, je suis avec qui, qu'est-ce que je fais, est-ce que je me présente ?” “Oh ! Travaille. Tu coupes des fleurs.” That's it. C'était très, très ordinaire, là.” (GD2)

Une procédure d'intégration formalisée et systématique, par-delà une « cérémonie d'accueil », est un besoin qui a été explicitement nommé par plusieurs travailleuses dans les entrevues de groupe. Une telle procédure a d'ailleurs fait l'objet d'une recommandation particulière par le CM en 2013.

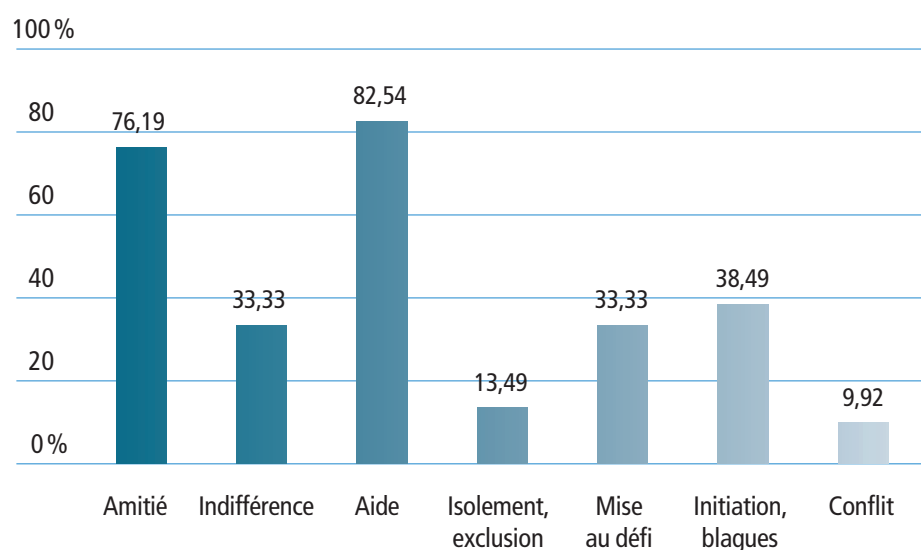
Depuis, fait à saluer : la Ville a mis en place une cérémonie d'accueil pour les nouveaux membres du personnel. De plus, la Ville procède actuellement au déploiement d'un programme d'intégration et de formation, le « Circuit bleu ». Ce programme vise à répondre au problème de rétention en lien avec le développement des compétences qui avait été soulevé dans un sondage mené par la Ville auprès des cols bleus. Le programme assure désormais que toutes les nouvelles personnes embauchées comme préposées aux travaux et à l'entretien (soit la majorité des embauches)

suivent une formation de cinq jours préalablement à leur entrée en poste. Pendant cette formation, les recrues se familiarisent avec l'ensemble des tâches qui pourront leur être assignées à la Ville, plutôt que de les apprendre « sur le tas » et de façon discontinue. Jusqu'à l'implantation de cette formation en 2021 (d'abord sous forme de projet pilote), aucune procédure d'intégration formelle et systématisée n'était prévue afin de permettre aux personnes nouvellement embauchées de se familiariser avec leur équipe, leurs tâches et leur environnement de travail, ce que reflètent à la fois les données du sondage et celles tirées des entrevues de groupe. Bien que le Circuit bleu n'ait pas été pensé à la lumière des besoins spécifiques des femmes, il y a lieu de croire qu'il répondra à certaines des lacunes mises en évidence.

Le graphique 5 présente le pourcentage des répondantes selon les différentes attitudes qu'ont eues leurs collègues à leur égard lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal. Point positif : le pourcentage de répondantes qui ont déclaré avoir vécu de l'amitié ou obtenu de l'aide (88,10 %) a augmenté par rapport aux données révélées en 2013, alors que les situations de conflit ont diminué (CM, 2013, p. 39). Malheureusement, elles sont plus de la moitié (54,37 %) à avoir subi au moins un comportement négatif (isolement, exclusion, mise au défi, initiation, conflit).

Graphique 5

L'attitude que les travailleuses ont déclaré avoir vécue de la part de leurs collègues lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal, en pourcentage



La majorité des répondantes au sondage ont déclaré que l'attitude à leur égard était somme toute positive (amitié et aide reçue). Cependant, une proportion significative déclare avoir vécu différents problèmes qui ont rendu leur intégration difficile, notamment des formes de mise au défi. D'ailleurs, selon les témoignages des travailleuses rencontrées, plusieurs sont à même d'observer, avec le recul et l'expérience, les répercussions du sexisme sur la façon dont les femmes sont ciblées durant leur intégration.

“ Ils ont décidé, les comiques, de faire exprès pour qu'il ne me reste pas beaucoup d'espace pour passer avec mon pick-up. C'était juste pour me nuire. Fait que là, j'y dis : "Je ne veux pas le poquer..." Lui, il dit : "Pas grave !" Puis cette personne-là, c'est lui qui m'a formée la première journée. Il fait ça aux filles pour les stresser, voir si elles sont capables de conduire comme il faut ou non. Là, si j'avais accroché le véhicule, il aurait dit : "Ben c'est sûr qu'elle l'a poqué, c'est une fille !" Je l'ai entendue tellement de fois, cette affaire-là.” (GD 2)

“ Quand il y a des filles, tu le vois, qu'ils vont la tester. Ça fait une heure, ils font semblant d'avoir un appel, puis il s'en va parce qu'il veut pas faire la run avec elle.” (GD 1)

Enfin, il convient de noter que les difficultés rencontrées par les femmes peuvent être aggravées lorsque d'autres facteurs de discrimination s'accumulent, qu'ils soient liés à l'origine ethnique, à la couleur de peau, à l'accent ou encore à l'orientation sexuelle (présumée ou réelle). De manière générale, dans le questionnaire, les travailleuses s'auto-identifiant comme appartenant à un groupe minoritaire (Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et LGBTQ2S+) ont déclaré dans de plus faibles proportions avoir vécu des attitudes positives (amitié, aide) lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville. Et inversement, ces travailleuses ont rapporté dans de plus fortes proportions avoir ressenti des attitudes négatives (isolement/exclusion, mise au défi, initiations/blagues et conflits).

5.1.4 L'effet défavorable de la règle de l'ancienneté sur la progression professionnelle

Une fois que les femmes cols bleus ont réussi à compléter leur période de probation, la possibilité réelle d'accéder aux postes qu'elles convoient constitue un enjeu qui s'impose dans leur trajectoire. À ce propos, 58,33 % des répondantes au questionnaire trouvent que l'offre de mutation n'est pas suffisante pour leur permettre de faire progresser leur carrière, et 72,29 % pensent la même chose par rapport aux possibilités de promotion. De plus, 32,94 % ont déclaré que l'insuffisance des possibilités par rapport à leur carrière les avait fait songer à démissionner ; cette donnée est plutôt alarmante.

Le manque de possibilités de mutation et de promotion jugées intéressantes par les travailleuses est lié à l'offre de postes par la Ville, d'une part. Cela renvoie à la façon dont la Ville évalue ses besoins de main-d'œuvre, d'un point de vue numérique et qualitatif, et aux paramètres qu'elle impose en matière de flexibilité, notamment. D'autre part, il faut ajouter l'effet restrictif qu'a le critère de l'ancienneté sur la capacité des travailleuses à être sélectionnées pour les postes qu'elles convoient. Le critère de l'ancienneté est fondamental dans les luttes syndicales ; il est synonyme de sécurité d'emploi et de contrôle syndical sur la gestion de la main-d'œuvre (Pinard, 2008). Cependant, en dépit de son apparente neutralité, ce critère est considéré comme un vecteur de discrimination indirecte dans les secteurs d'emploi où les femmes sont minoritaires (Legault, 2002, 2005). La règle de l'ancienneté vient en effet « prolonger » les effets de pratiques discriminatoires antérieures, et contribue au maintien de l'homogénéité de la main-d'œuvre. De tels effets préjudiciables ont ainsi été analysés par la Commission des droits de la personne (devenue la CDPDJ) :

L'ancienneté peut ainsi, dans certains cas, entraîner un blocage de la progression en emploi, par rapport notamment à l'accès aux promotions. Si par hypothèse une catégorie d'emploi auparavant réservée aux hommes devient accessible aux femmes, celles-ci, ayant moins d'ancienneté que la plupart de leurs collègues masculins, pourront, compte tenu du régime d'ancienneté en cause, être privées pendant longtemps de toute possibilité d'avancement. Dans une situation de ce genre, les salariées subissent l'effet préjudiciable de la politique d'embauche de l'entreprise, longtemps discriminatoire en fonction du sexe. Il y a donc toujours présence de règles discriminatoires dans l'entreprise ; non plus de pratiques discriminatoires à l'embauche, mais plutôt de règles qui, malgré leur neutralité, ont un effet indirectement discriminatoire par rapport à la progression verticale en emploi (Commission des droits de la personne, 1993, p. 16).

Il est particulièrement important de prendre en compte les obstacles rencontrés par les travailleuses cols bleus dans l'accès à la titularisation (permanence). En vertu de la convention collective, le statut de titulaire permet en effet aux travailleurs et travailleuses d'être considérés en priorité dans les processus de sélection pour les postes, mais aussi dans l'octroi du temps supplémentaire, dans l'accès à la formation et dans le choix des congés et des horaires de travail (à noter : les ententes négociées au niveau des arrondissements peuvent contenir certains ajustements à ces règles). La titularisation est aussi cruciale dans la mesure où elle garantit un certain taux salarial (même si la fonction occupée est inférieure) ainsi qu'une meilleure sécurité d'emploi grâce au plancher d'emploi, qui protège des diminutions des effectifs pouvant survenir à la Ville. Les personnes employées comme auxiliaires sont ainsi plus susceptibles de voir leur salaire diminuer selon les fonctions occupées, d'être mises à pied et de se retrouver au chômage, bref, de voir leurs assignations fluctuer et être interrompues au gré des besoins des arrondissements ou de la ville-centre.

“ Quand tu es auxiliaire, tu ne sais pas ce qui s'en vient. Tu ne sais pas si tu vas te retrouver aux parcs ou à la voirie, tu n'as pas de choix d'horaire non plus. Tu fais ce qu'ils te donnent. S'ils te disent que tu es de soir, tu es de soir. Parce qu'ils marchent par ancienneté. ” (GD 1)

Comme nous l'ont expliqué des fonctionnaires du Service des ressources humaines, la Ville a récemment pris acte de l'importance des enjeux liés à l'accès à la titularisation et de leurs répercussions sur les membres de son personnel. La convention collective signée en 2019 a ainsi introduit certaines dispositions afin d'agir favorablement sur la sécurité d'emploi. Le taux minimal d'effectifs titulaires (le plancher d'emploi) a ainsi été augmenté, ce qui a permis à une certaine proportion des travailleurs et travailleuses de bénéficier de l'accès à la permanence dans l'année qui a suivi la signature de la convention collective, dont de nombreuses femmes. La procédure de comblement des postes titulaires a pour sa part été centralisée, ce qui a facilité l'accès à la titularisation. À l'origine, seulement les travailleurs et travailleuses de l'arrondissement où s'ouvrait le poste pouvaient poser leur candidature. Ce mode de fonctionnement restreignait considérablement les possibilités d'accès à la titularisation, et contribuait à maintenir les travailleurs et travailleuses dans des postes d'auxiliaires de manière prolongée et inopportune. La nouvelle convention collective permet désormais aux travailleurs et travailleuses de n'importe quel arrondissement de poser leur candidature pour les postes permanents qui s'ouvrent à l'échelle de la Ville.

La centralisation de la procédure de comblement des postes titulaires augmente donc, de fait, les occasions pour les travailleuses d'accéder à la permanence, puisqu'elles peuvent désormais candidater dans un arrondissement différent de celui où elles travaillent. Il serait cependant précipité de conclure que l'augmentation des possibilités d'accès à la titularisation se traduit directement par une augmentation de la capacité des travailleuses à accéder à de tels postes. En effet, si les possibilités de poser leur candidature se trouvent augmentées (puisque les travailleuses peuvent désormais le faire dans n'importe quel arrondissement), les candidates se trouvent également en compétition avec un bassin de travailleurs et travailleuses plus étendu. L'effet bénéfique de cette nouvelle disposition sur les trajectoires professionnelles des femmes cols bleus reste donc à confirmer. On peut en outre se demander si un tel système répond réellement aux besoins des travailleuses, considérant que plusieurs ont vraisemblablement été embauchées dans un arrondissement où elles aspiraient peut-être à demeurer. Parmi les répondantes au questionnaire, 51,98 % ont d'ailleurs déclaré que l'une des raisons qui les avaient motivées à postuler pour leur poste initial était sa proximité avec leur lieu de résidence. Il est donc possible que, dans ces circonstances, les bénéfices liés à l'accès à la permanence soient atténués par la contrainte de devoir changer d'arrondissement.

Le manque de possibilités de progression de carrière est la source d'importantes frustrations pour les travailleuses rencontrées, qui aspirent à améliorer leur situation d'emploi et à se réaliser au travail. Elles sont d'ailleurs plusieurs à avoir l'impression que la préséance du critère de l'ancienneté dans les processus de sélection invisibilise leurs compétences réelles, leur diligence et, plus largement, la motivation dont elles font preuve au jour le jour. À cet égard, parmi les répondantes au questionnaire, 48,33 % ont déclaré qu'elles ne pensent pas que leurs compétences sont reconnues à leur juste valeur, alors que 25 % ont indiqué que la non-reconnaissance de leurs compétences les avait fait sérieusement songer à démissionner. Nous l'avons dit, ce sentiment

d'injustice découle entre autres des obstacles que rencontrent les travailleuses lorsqu'elles tentent d'accéder à la titularisation ou à la promotion, ce qui renvoie ici aux pratiques de dotation en personnel de la Ville; mais les dynamiques discriminatoires qui se nouent dans les équipes de travail entrent également en ligne de compte.

“ Il y a un nouveau menuisier que lui avait de l'expérience en construction, en rénovation puis toute ça. Puis je ne sais pas pourquoi, sûrement parce que c'est un gars, mais tout de suite ils l'ont embarqué avec les menuisiers... Ils voulaient quasiment le passer permanent dans leur équipe parce qu'ils l'aimaient ben. Mais moi, qui avais quand même une certaine expérience puis que je suis capable de faire plein d'affaires que je pourrais faire facilement à la Ville pour aider dans mon métier, ça s'est pas passé comme ça.” (GD 3)

“ C'est décourageant... Comme le gars avec qui je travaille, c'est un grand, bâti, mais tout le temps sur son téléphone, pendant que moi, j'avais fait la tondeuse, la whip [coupe-haie]... J'ai quasiment tout fait toute seule. Et après ça, le contremaître passe en disant: “Super beau, ce que VOUS avez fait.” Moi, j'ai dit que je ne veux plus travailler en duo.” (GD 2)

Comme l'ont mis en évidence plusieurs travaux, les femmes qui osent s'engager dans des carrières dites non traditionnelles ne bénéficient pas d'une « présomption de compétence à leur embauche » (Beeman, 2012, p. 35), contrairement à leurs collègues masculins. Plusieurs études démontrent ainsi que, pour être reconnues par leurs pairs et leurs supérieurs dans les secteurs où elles sont minoritaires, les femmes doivent souvent travailler plus fort que leurs confrères, et que leur droit à l'erreur est souvent inférieur comparativement à ces derniers (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023; Gagné, 2019; del Mar Maira Vida, 2020; Pringle et Callings, 1996). Ce manque de reconnaissance peut altérer l'estime personnelle et la motivation des travailleuses à persévérer dans leur carrière. Plusieurs études montrent aussi que, pour les femmes qui travaillent dans des milieux majoritairement masculins, tout le fardeau de l'adaptation repose sur leurs épaules. Pour faire face aux comportements problématiques de leurs collègues, de leurs supérieurs ou de leurs employeurs, elles privilégient différentes stratégies : elles utilisent l'humour pour désamorcer une situation, développent une carapace ou apprennent à se défendre sans jamais dépasser les limites acceptables par les collègues (Beeman, 2011).

Enfin, il faut rappeler que la précarité d'emploi, mais aussi l'incertitude en matière de possibilités d'avancement, renforce la vulnérabilité des travailleuses au harcèlement. Devant l'impératif de se démarquer auprès de leurs superviseurs, les travailleuses comprennent en effet qu'il leur faut taire les problèmes qu'elles rencontrent avec leurs collègues afin d'être perçues de façon favorable. Reconnu par la jurisprudence, ce type de harcèlement, appelé « donnant-donnant », se caractérise par un contexte de contrainte ayant un effet direct sur l'emploi (*quid pro quo*), et qui fait que les victimes sont obligées de « coopérer », que ce soit par crainte de représailles ou à cause de promesses de promotion (Toupin, 1988).

“*Moi, on me l'a dit : si tu veux t'enligner puis monter, il faudrait que tu calmes ton caractère. Donc, je suis supposée rien dire quand mon collègue me regarde les fesses dans mon legging puis qu'il est comme : "T'as un esti de beau cul dans ton legging." Moi, je suis supposée être comme : "Ah, merciiii !" parce qu'ils veulent que je reste dans leur ligne. Fait que dès que tu déroges un peu, on dirait que tu as moins de possibilités d'avancement.*” (GD 2)

5.1.5 L'accès à la formation pour faciliter la progression de carrière : un projet incomplet

Le sentiment d'injustice éprouvé par les travailleuses par rapport à leur capacité à poursuivre une carrière à la Ville est d'autant plus grand que les possibilités de formation ne leur paraissent pas suffisantes pour faire progresser leur carrière : c'est ce qu'ont déclaré 60,61 % des répondantes au questionnaire. Bien que ce chiffre dénote une certaine amélioration par rapport au portrait dressé par le CM en 2013, qui rapportait que « 76,5 % des femmes cols bleus [...] considèrent que la Ville ne leur offre pas d'opportunités de carrière suffisantes » (CM, 2013, p. 59), il y a donc encore place à l'amélioration.

Les problèmes d'accès à la formation, particulièrement chez les employées auxiliaires, avaient été soulevés par le CM en 2013 comme un enjeu important sur lequel la Ville devrait se pencher. Comme l'expliquait alors le Conseil dans son avis, les difficultés que rencontrent les travailleuses qui tentent d'accéder à des formations sont, comme les occasions de promotion, souvent attachées au critère de l'ancienneté ou à l'occupation d'un statut de titulaire. De manière paradoxale, ce sont donc les travailleuses qui ont le moins d'années d'ancienneté ou qui sont confinées au statut d'auxiliaire qui sont désavantagées dans l'accès à des mesures qui devraient les aider à augmenter leur capacité de progression professionnelle.

Comme l'ont observé les travailleuses rencontrées, l'accès à la formation, dans la pratique, n'est pas aussi régulé et standardisé que ce que prévoit la convention collective. En effet, la formation fait partie des éléments par rapport auxquels les arrondissements sont autonomes, ce qui fait que, dans plusieurs d'entre eux, l'offre de formation et les processus d'accès sont peu transparents. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont d'ailleurs été victimes ou témoins d'attributions discrétionnaires jouant en leur défaveur. Les femmes cols bleus sont ainsi susceptibles d'être privées d'importants leviers de progression professionnelle, ce qui peut également renforcer certaines divisions genrées du travail.

“ Il y a des possibilités d'avancement, mais il faut que tu prouves que tu as la Ville tatouée sur le cœur puis qu'il y a juste ça qui compte pour toi. Faut que tu sois ben chummy avec le contremaître, puis ben chummy avec le chef de division, et qu'ils t'aiment bien. ” (GD 2)

“ J'ai des collègues femmes qui ont demandé la formation, puis ils leur ont pas donnée, en disant : “C'est correct parce que tu peux passer le balai à la place...” Parce qu'ils veulent des filles qui vont passer le balai derrière la tondeuse, c'est ça qu'ils veulent, dans le fond ! ” (GD 2)

Le constat issu des témoignages recueillis auprès des travailleuses cols bleus est problématique en raison des inégalités de traitement qu'ils révèlent, mais aussi, plus fondamentalement, parce que des occasions offertes de manière discrétionnaire peuvent échapper à l'encadrement prévu et faire office de paravent à la discrimination.

“ Il y a des hommes qui sont rentrés ça faisait deux semaines et ils étaient sur le chipper [broyeur de végétaux], mais moi, je suis jamais appelée sur l'overtime parce que je suis pas formée pour. Donc là, je suis pénalisée parce que je suis une femme, que je peux pas faire certaines tâches parce qu'ils veulent pas me former... Il a fallu que je me batte et que je fasse un grief, et j'ai gagné toute l'overtime qu'ils ont donné à des gars qui venaient juste de rentrer à la Ville alors que moi, ça faisait deux ans que je voulais faire la formation et que je mettais mon nom. ” (GD 1)

5.1 Les pratiques de dotation en personnel

Bien qu'il y ait eu quelques améliorations depuis la publication de notre dernière recherche sur les femmes cols bleus, en 2013, les résultats du sondage et des groupes de discussion montrent que les travailleuses cols bleus font toujours face à différents obstacles au cours de leur carrière.

La période de probation et l'accès à la titularisation

- Plusieurs travailleuses ont témoigné de leur difficulté à accumuler les heures nécessaires pour compléter leur période de probation.
- Elles ont été nombreuses à souligner les obstacles dans leur accès à la titularisation (permanence).
- Les femmes rencontrées pensent que les hommes ont plus de facilité à « faire leurs heures » et à gagner de l'ancienneté.

Les mesures d'intégration

- Les expériences des femmes varient beaucoup par rapport aux mesures d'intégration dont elles ont bénéficié.
- À peine 50 % des répondantes au sondage déclarent avoir reçu le guide des employés-es une fois qu'elles ont été en poste, et seules 55,56 % ont reçu une formation et une initiation aux tâches. Elles sont moins de la moitié à avoir bénéficié de mentorat, de rencontres d'accueil ou de suivi.
- Dans les groupes de discussion, il est apparu que les procédures d'accueil varient grandement d'une équipe à l'autre.
- Un point positif : la majorité des répondantes au sondage ont déclaré que l'attitude de leurs collègues à leur égard était somme toute positive (76,19 % la qualifient d'« amitié » et 82,54 % ont reçu de l'aide de leurs collègues).
- Cependant, une proportion significative des répondantes déclarent avoir vécu différents problèmes qui ont rendu leur intégration difficile : 33,33 % ont été mises au défi et 38,49 % ont fait face à des actions relevant de l'« initiation » et à des blagues.
- Plusieurs travailleuses ont affirmé que, avec le recul, elles se rendent compte que le sexisme joue un rôle dans la façon dont les femmes sont ciblées durant leur intégration.

RÉSUMÉ

- Dans le sondage, les travailleuses s'auto-identifiant comme appartenant à un groupe minoritaire (Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et LGBTQ2S+) ont déclaré dans de plus faibles proportions avoir fait l'objet d'attitudes positives de la part de leurs collègues (amitié, aide) lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville. Inversement, ces travailleuses ont rapporté dans de plus fortes proportions avoir perçu des attitudes négatives (isolement/exclusion, mise au défi, initiations/blagues et conflits).

La progression professionnelle

- Le manque de possibilités en matière de progression de carrière est source d'importantes frustrations pour les femmes cols bleus. En effet, 58,33 % des répondantes trouvent que l'offre de mutation n'est pas suffisante pour leur permettre de progresser dans leur carrière, et 72,29 % pensent la même chose par rapport aux possibilités de promotion.
- Plusieurs travailleuses ont mentionné avoir l'impression que la préséance du critère de l'ancienneté dans les processus de sélection invisibilise leurs compétences réelles et nuit à leur progression.
- Parmi les répondantes au questionnaire, 48,33 % ont déclaré ne pas penser que leurs compétences sont reconnues à leur juste valeur, et 25 % ont indiqué que la non-reconnaissance de leurs compétences les avait fait songer sérieusement à démissionner.

L'accès à la formation

- Le sentiment d'injustice éprouvé par les travailleuses par rapport à leur capacité à poursuivre une carrière à la Ville est d'autant plus grand que les possibilités de formation ne leur paraissent pas suffisantes pour faire progresser leur carrière : c'est ce qu'ont affirmé 60,61 % des répondantes au questionnaire.

5.2 L'accès à des mesures de conciliation famille-travail

Encore aujourd'hui, les femmes demeurent les principales responsables des tâches domestiques et parentales au sein de leur ménage (Institut de la statistique du Québec, 2023). Elles sont aussi plus susceptibles que les hommes d'être proches aidantes (Conseil du statut de la femme, 2018). La capacité à conjuguer ces responsabilités et celles liées à l'occupation d'un emploi à temps plein représente donc un défi qui guette bon nombre des travailleuses au Québec. Par conséquent, les politiques de conciliation famille-travail (CFT) jouent un rôle crucial dans la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. C'est pour cette raison que des organisations comme le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) militent depuis des décennies afin que les gouvernements soutiennent les familles et les employeurs dans la mise en œuvre de politiques de CFT (Beeman *et al.*, 2006).

La situation des femmes qui occupent des emplois non traditionnels ne fait pas exception à cette règle, bien au contraire. Les milieux à prédominance masculine demeurent en effet plutôt réfractaires au déploiement de politiques de conciliation famille-travail (Gouvernement du Québec, 2017 ; Lefrançois et Probst, 2020 ; Verville, 2016), notamment parce que leurs travailleurs (masculins) ont, historiquement, d'abord été vus comme des « maris pourvoyeurs » et que de telles mesures ne les concernaient pas, par définition (Acker, 1990). Mais les transformations des dernières années sur le plan familial et le fait que de plus en plus d'hommes, désormais, font face eux aussi à différentes formes de conflit famille-travail attirent maintenant l'attention sur les défis de conciliation qui guettent les parents (Regroupement pour la Valorisation de la Paternité, 2022). C'est ce qu'a d'ailleurs souligné, non sans une certaine ironie, une des travailleuses de la Ville rencontrées dans le cadre de cette enquête.

“ On dirait que dans mon groupe, depuis que les hommes se lèvent et parlent de ça, ça bouge. Ils sont plus écoutés. Les femmes en profitent, mais il y a un petit côté de moi qui... Parce que les hommes sont dans la merde, finalement ça fonctionne, mais si c'était juste des filles ça serait pas ça. C'est comme : “Pauvre papa monoparental...” Mais on n'entend jamais ça pour une femme ! [Rires.] ” (GD 4)

5.2.1 Des garderies et services de garde inadaptés aux horaires de travail atypiques

Les conflits famille-travail auxquels font face les femmes cols bleus rencontrées concernent principalement les mères d'enfants d'âge scolaire et préscolaire. Selon leurs témoignages, ces difficultés découlent du fait que les garderies et services de garde publics sont peu accessibles et très souvent inadaptés à leurs horaires de travail. Plusieurs des postes de cols bleus impliquent en effet que le personnel commence très tôt le matin, souvent à 6 h 30 ou 7 h – avant l'ouverture de la plupart des garderies et des services de garde en milieu scolaire –, ou encore comportent du travail de nuit ou durant la fin de semaine (alors que les milieux de garde sont fermés). De surcroît, plusieurs cols bleus ont des horaires changeants (c'est le cas particulièrement pour les postes saisonniers, dont les horaires sont susceptibles de changer à chaque changement d'assignation); par conséquent, les travailleuses ne sont jamais totalement à l'abri des conflits famille-travail.

En raison de leurs horaires de travail, les cols bleus rencontrent donc des difficultés supplémentaires quand vient le temps de trouver un milieu de garde pour leurs enfants. Ces observations ne sont pas sans rappeler celles du Conseil du statut de la femme (2023), qui souligne non seulement qu'il est de plus en plus difficile pour les parents d'obtenir une place subventionnée pour leur enfant dans un centre de la petite enfance (CPE), mais aussi que les établissements dont les horaires répondent aux besoins des travailleuses aux horaires atypiques sont encore plus rares.

Comme l'ont mentionné plusieurs des travailleuses rencontrées en entrevue de groupe, les conflits de conciliation famille-travail causent un important casse-tête logistique, avec tout le stress et la fatigue que cela suppose. Ces défis se posent de façon particulièrement aiguë pour les mères de famille monoparentale, qui ne peuvent pas partager la charge logistique et mentale de la conciliation famille-travail avec un ou une partenaire. Pour ces dernières, le recours à des services privés onéreux ou encore à l'aide de membres de leur famille devient alors indispensable pour qu'elles puissent satisfaire aux exigences de leur emploi.

“ J'ai eu ma fille et quand je suis revenue de mon congé, j'étais de soir. Donc il y a eu une part de temps que ma mère a gardé ma fille parce que c'était impossible pour moi d'avoir une garderie à ces heures-là. Par après, ma fille est allée à la garderie... Mais l'été, les cols bleus, ils veulent tous un horaire qui commence tôt et qui finit de bonne heure, fait que moi, j'étais obligée de me lever très, très tôt le matin. Je levais ma fille, j'avais 15 minutes pour la préparer et je partais à 5 h 30. À 5 h 45, j'étais à la garderie, puis deux minutes avant 6 h, j'étais à la job. J'ai fait ça pendant un été complet. C'était assez intense.” (GD 4)

“ J’ai trois enfants puis moi, pour avoir une garderie qui ouvrirait à une heure que mes enfants puissent y aller, ça me coûtait 42 \$ par jour par enfant. Alors je vais travailler pour payer la garderie.” (GD 4)

Par ailleurs, il faut noter que les problèmes de conciliation famille-travail peuvent être aggravés par les réaménagements d’horaires demandés par certaines équipes de travail. Comme l’ont indiqué certaines travailleuses rencontrées, de telles initiatives sont souvent guidées par le désir de commencer le travail plus tôt afin d’éviter la congestion automobile le matin. Soumises au vote, de telles propositions peuvent aisément être adoptées si suffisamment de membres de l’équipe y voient un intérêt. Au nom de la majorité, les personnes qui ne sont pas touchées par les problèmes d’horaire mentionnés plus haut – souvent des travailleurs masculins qui peuvent compter sur leur partenaire pour partager les responsabilités parentales ou qui n’ont simplement pas d’enfants d’âge préscolaire ou scolaire – peuvent ainsi imposer leurs préférences de manière « démocratique ». Ce type de décision laisse cependant en plan les personnes qui sont aux prises avec des contraintes liées aux horaires des garderies et services de garde, comme certaines travailleuses en ont témoigné.

Plusieurs des travailleuses rencontrées considèrent par conséquent qu’un service de garde sur leur milieu de travail, notamment dans les « clos » (les installations fermées de la Ville), permettrait de résoudre ces difficultés.

“ Moi, il y a une tentative avec le délégué pour changer les horaires. Il y a eu de l’intimidation, il y avait des plus vieux qui voulaient commencer à 6 h. Ils se sont promenés dans le clos en disant : “Vous allez être pris dans le trafic”, ça faisait peur. Ça a tombé à l’eau.” (GD 1)

“ Ils négocient en ce moment notre horaire. On commence à 7 h, puis les gars, ils font de la pression pour qu’on commence à 6 h 30. C’est un vote de majorité, mais c’est comme si les plus vieux, pour eux, ils ont élevé leur famille, alors bonne chance pour les autres ! ” (GD 1)

“ On commence à 6 h 30, il n’y a rien d’ouvert, c’est difficile. Et il y a ceux qui travaillent de nuit. On ne fait pas du 9 à 5. Une garderie de la Ville, elle ouvrirait à l’heure qu’on a besoin.” (GD 1)

5.2.2 Les limites des mesures de conciliation famille-travail offertes par la Ville

Les garderies et services de garde dont les horaires sont adaptés à ceux des cols bleus sont peu nombreux et peu accessibles. La présence d'accommodements pour faciliter la conciliation famille-travail est donc cruciale pour permettre aux cols bleus d'occuper leur emploi. Cependant, le sondage révèle que la Ville doit encore faire des efforts sur ce plan. En effet, selon 70,24 % des répondantes au questionnaire, les mesures de conciliation famille-travail offertes par la Ville ne sont pas suffisantes, et 34,92 % ont mentionné qu'elles avaient déjà pensé sérieusement à quitter leur emploi à la Ville de Montréal en raison du manque de telles mesures. Ce dernier chiffre est d'ailleurs plus élevé que celui issu de l'enquête réalisée en 2013 par le Conseil des Montréalaises. L'avis publié à l'époque avait révélé que les difficultés liées à la conciliation famille-travail étaient un motif de démission probable pour 27,4 % des femmes ayant répondu au questionnaire (CM, 2013, p. 64). Dans le cadre de la présente enquête, 17,86 % des répondantes au questionnaire ont pourtant déclaré avoir été motivées à poser leur candidature à la Ville en raison des mesures de conciliation famille-travail qu'elles pensaient mises en place.

“ À l'embauche, ils disent qu'un des points numéro un, c'est l'accommodement famille-travail. Mais c'est vraiment zéro, c'est vraiment pas ça.” (GD 3)

“ J'ai tellement travaillé là-dessus, la conciliation travail-famille, qu'à un moment donné ils n'ont pas eu le choix. À la fin, j'étais prête à m'en aller. Je leur ai dit : “Si vous ne changez pas mon horaire, je vais partir !” Il a fallu que je me batte.” (GD 3)

Les expériences des travailleuses rencontrées démontrent qu'il est difficile pour les travailleuses de tirer pleinement avantage de leur emploi à la Ville tout en ayant recours aux mesures de « conciliation vie personnelle et travail » (c'est la terminologie utilisée par la Ville) qui sont offertes. Dans la majorité des cas rapportés, si des accommodements étaient accordés, par exemple pour que la travailleuse puisse commencer un quart de travail un peu plus tard que prévu afin de déposer son enfant à la garderie à l'heure où cette dernière ouvre, le conflit de conciliation famille-travail ne pouvait être résolu sans perte de salaire. C'est que la Ville demeure extrêmement réfractaire à l'idée de flexibiliser les horaires de travail pour permettre aux travailleuses de rattraper les heures qu'elles ne peuvent effectuer pour cause de conflit famille-travail. Selon les travailleuses rencontrées, la nature des tâches (notamment celles qui comportent des responsabilités de supervision), l'organisation du travail en équipe et la nature des services qui doivent être livrés à la population constituent les raisons principales qui sont invoquées pour justifier la rigidité des horaires. Les mesures de flexibilité en matière de conciliation famille-travail sont en effet souvent pensées en référence au travail de bureau, dans lequel les tâches peuvent être plus facilement déplacées dans l'horaire, voire être effectuées en télétravail (Bouville, 2019).

“C’est un choix beaucoup plus difficile pour les cols bleus que pour les cols blancs. Parce que les cols blancs ont leur bureau et ils ont la possibilité de reprendre leur temps, de jouer avec leur heure de dîner, peu importe. Quand tu es col bleu, tu es assigné à une équipe. Mais on l’entend à la Ville de Montréal, que “la conciliation travail-famille, c’est important”. Mais c’est pas pour nous autres.” (GD 3)

Cependant, différents témoignages démontrent que des possibilités existent sur ce plan. Certaines travailleuses ont réussi à obtenir des horaires aménagés, à l’issue d’ententes négociées à la pièce, mais certaines expériences collectives méritent une mention. Par exemple, des employées au Jardin botanique ont expliqué qu’elles ont la possibilité de demander à travailler selon des plages horaires mieux adaptées, en fonction de leur situation. Dans l’arrondissement d’Ahuntsic-Cartierville, une initiative en cours permet aux travailleuses de demander la répartition de leur horaire de travail sur cinq jours (plutôt que quatre). Cependant, de telles expériences semblent non seulement isolées, mais aussi assorties de certains coûts. Pour les travailleuses d’Ahuntsic-Cartierville, par exemple, le rattrapage des heures peut être conditionnel à l’exercice d’une autre fonction que celle occupée par la travailleuse, et engendrer une baisse de salaire en conséquence. Ce type d’aménagement demeure en outre tributaire du bon vouloir de l’Arrondissement ou de la Ville, qui a toujours le pouvoir, en fin de compte, d’accepter ou non les demandes qui lui sont soumises. En janvier 2022, le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP-301) déplorait d’ailleurs le recul de la Ville sur le plan de la flexibilité des horaires envers les cols bleus de la Division de la propreté du Service de la gestion et de la planification immobilière, qui avaient pourtant réussi à obtenir certains aménagements dans les dernières années (SCFP-301, 2022).

“Par le passé il y avait trop de revendications, donc les boss ont dit : deux équipes. Ceux qui veulent commencer à 6 h 30, et les autres, 7 h. Cette année, ils veulent pas ça. Ils veulent tout le monde sur le même horaire. J’imagine que ça complique les choses.” (GD 1)

En 2023, la Ville de Montréal s’est dotée d’une Politique de conciliation vie personnelle et travail, qui avait pour but d’entériner la volonté de la Ville en matière d’amélioration de la qualité de ses emplois. L’adoption d’une telle politique avait été recommandée par le Conseil des Montréalaises, et il s’agit d’une avancée intéressante. Elle ne contient cependant aucune nouvelle mesure pour le personnel col bleu. Les mesures en place sont pourtant nettement insuffisantes, selon les travailleuses sondées et rencontrées.

La majorité des travailleuses rencontrées ont en effet rapporté avoir dû, faute d’une réelle flexibilité octroyée, se rabattre sur les congés prévus à la convention collective, avec dans la majorité des cas une pénalité financière. La « banque d’heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales », rémunérées à 100 %, n’est que de 18 heures,

soit l'équivalent du minimum prévu à la Loi sur les normes du travail (LNT). Les heures de congé qui sont prises par la suite sont pour leur part rémunérées à 80 %, selon le crédit d'heures qu'ont accumulé les travailleurs et travailleuses (lequel est établi en fonction du nombre d'heures travaillées). Lorsque ces crédits sont épuisés, les travailleurs et travailleuses peuvent se prévaloir de leur droit à des congés non rémunérés en vertu de la LNT (10 jours). Le nombre d'heures de congé qui peut ainsi être alloué et rémunéré dépend donc du nombre d'heures travaillées dans l'année. Il peut en ce sens être restrictif, et plus ou moins élevé selon que la personne occupe une fonction permanente ou une fonction temporaire (ce qui a un effet sur le nombre d'heures travaillées annuel) et selon le temps supplémentaire qu'elle est capable de réaliser. D'ailleurs, si les heures créditées n'ont pas été utilisées durant l'année, elles sont versées en salaire, au taux de 100 %. Il faut enfin souligner que l'assimilation des congés pour conciliation famille-travail à des congés de maladie peut soulever des problèmes ultérieurement, si la personne est malade.

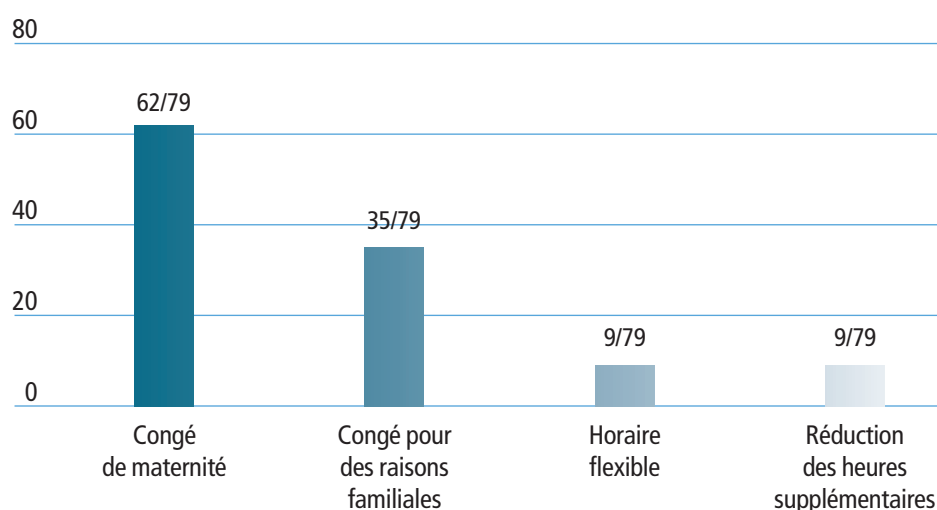
“ J'ai vu beaucoup de gens, des femmes et des hommes aussi, faire du temps accumulé. Ils font de l'overtime pour pouvoir prendre des matinées ou ils commencent plus tôt le matin. Toute l'année, ils grugent leur banque de maladie, de congés mobiles, de temps accumulé pour pallier ce problème d'heures. Ils ont des stratégies parce que l'employeur veut pas. ” (GD 1)

Pourtant, tel que le spécifie l'article 37 de la convention collective, « la Ville et le Syndicat reconnaissent vouloir favoriser la conciliation travail et vie personnelle liée à certaines situations d'exception qui surviennent dans la vie des employés ». La convention mentionne en effet que la Ville (le service ou l'arrondissement) s'engage à « analyser sérieusement » les demandes qui lui sont soumises, mais se réserve néanmoins le droit d'accepter ou de refuser la demande « en fonction de l'évaluation de la situation d'exception et des besoins opérationnels du service ou de l'arrondissement concerné ». Les travailleuses rencontrées qui ont déposé une demande formelle d'aménagement de leur horaire se sont cependant heurtées à une bureaucratie opaque, fastidieuse et peu sensible à leur situation. Si on peut constater que le fait d'avoir besoin d'accommodements famille-travail soulève des iniquités entre les travailleurs et travailleuses, il faut donc aussi insister sur le fait que ces accommodements demeurent accordés à la pièce, suivant l'évaluation de la situation de la personne qui les demande et en vertu de critères qui semblent hautement variables d'une équipe et d'un arrondissement à l'autre. L'octroi d'accommodements s'est vu dans bien des cas soit refusé, soit accepté mais de façon extrêmement temporaire. Il convient par ailleurs de noter que la procédure d'évaluation n'est pas matière à grief, ce qui fait que les travailleurs et travailleuses ont des recours très limités dans le cas où leur demande est refusée. Les demandes doivent en outre être révisées chaque année, ce qui place chaque fois les travailleuses dans une période d'incertitude, sans mentionner le sentiment d'intrusion dans leur vie privée que peuvent susciter les enquêtes menées sur le bien-fondé de leurs demandes.

Le graphique 6 montre la proportion des travailleuses ayant été enceintes pendant qu'elles travaillaient à la Ville qui ont eu accès à certains accommodements de conciliation famille-travail. Cet échantillonnage (79 travailleuses ayant été enceintes pendant leur emploi à la Ville) permet d'isoler les travailleuses qui ont vraisemblablement eu besoin de mesures d'accommodement. Alors qu'elles sont une majorité à avoir bénéficié d'un congé de maternité, l'accès à des mesures de conciliation famille-travail diminue de façon radicale une fois qu'elles reviennent en poste. Ces travailleuses sont d'ailleurs plus sujettes à avoir déclaré qu'elles ne trouvaient pas les mesures de la Ville suffisantes (68/79) et qu'elles avaient songé à démissionner pour cette raison (46/79).

Graphique 6

Proportion des travailleuses ayant été enceintes pendant leur emploi à la Ville qui ont eu accès à certains accommodements de conciliation famille-travail



“ C’est des accommodements qui demandent beaucoup de démarches et c’est pas simple. Puis c’est pas sûr que ça soit accepté en bout de ligne.” (GD 2)

“ Nous, dès que quelqu’un demande une conciliation “vie familiale”, c’est quasiment tout le temps refusé. Nous, il y en a juste un qui a réussi à l’avoir parce qu’il s’occupe de ses parents malades.” (GD 3)

“ J’ai des collègues qui sont là depuis 18-19 ans, monoparentales, et c’est vraiment très compliqué d’obtenir des accommodements, d’avoir une entente claire. Chaque année, elles sont obligées de recommencer.” (GD 1)

La Ville considère que l'accès à des accommodements pour les cols bleus, hommes et femmes, ne constitue pas un « droit ». En conformité avec la décision *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 c. Réseau de transport de Longueuil*, récemment émise par la cour d'appel – laquelle est venue réitérer que la situation parentale ne pouvait être considérée comme un motif de discrimination implicite à celui de l'état civil⁷ –, la Ville juge en effet qu'elle applique son droit de gestion lorsqu'elle refuse d'octroyer des accommodements aux travailleurs et travailleuses. Cette façon de subordonner les besoins réels et concrets des membres du personnel en matière de conciliation famille-travail aux impératifs logistiques de la Ville est d'ailleurs justifiée par les modifications apportées à la procédure de titularisation (expliquée dans la section précédente). En facilitant l'accès des travailleurs et travailleuses à un bassin d'emplois plus large – dans lequel pourraient se trouver des emplois dont l'horaire correspond mieux à leurs besoins –, la Ville peut prétendre favoriser la conciliation famille-travail tout en se dégageant des complexités administratives qu'elle devrait affronter si elle agissait sur l'organisation du travail.

Dans cette optique, il en revient donc aux travailleuses d'adapter leur vie personnelle et familiale au travail, et non l'inverse. Cette approche va d'ailleurs à contresens de celle préconisée par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, qui demande entre autres l'introduction du motif de « situation de parent, de famille et de proche aidance » parmi les motifs de discrimination prohibés par la Charte des droits et libertés de la personne (Coalition pour la conciliation famille-travail-études, 2020). Les conflits de conciliation famille-travail ont en effet des répercussions significatives sur la vie des personnes concernées, et peuvent affecter leur droit à l'égalité.

“ Il y en a une, travailleuse, qui est en arrêt parce qu'ils ne veulent pas l'accommoder parce qu'elle est à la voirie; parce que c'est plus difficile, ça a l'air, de les accommoder à cause des horaires. Fait que elle, elle n'en a pas, de conciliation. Donc elle se retrouve en arrêt. Depuis que je suis là, je pense qu'elle a jamais fait une année complète.” (GD 3)

“ Ça me donne pas envie vraiment d'avoir un enfant parce que y en a pas, de conciliation travail-famille, présentement. La Ville dit que y en a, ils prônent qu'ils sont très forts là-dessus, mais... Quand que le temps est là pour le démontrer, ils le démontrent pas.” (GD 2)

5.2 L'accès à des mesures de conciliation famille-travail

- Un des problèmes les plus importants soulevés par les femmes cols bleus est la conciliation famille-travail, les garderies et services de garde n'étant pas adaptés à leurs horaires atypiques.
- Dans le questionnaire, 70 % des répondantes ont déclaré ne pas trouver suffisantes les mesures de conciliation famille-travail offertes par la Ville et 34 % ont mentionné que le manque de telles mesures les avait amenées à penser sérieusement démissionner de leur emploi.
- La Ville de Montréal s'est dotée en 2023 d'une Politique de conciliation vie personnelle et travail, comme le CM l'avait recommandé.
- Cette politique n'est toutefois accompagnée d'aucun plan d'action et ne contient aucune nouvelle disposition pour les cols bleus, alors que les mesures en place en vertu de la convention collective sont nettement insuffisantes, selon les travailleuses sondées et rencontrées.

5.3 Le harcèlement psychologique, discriminatoire et sexuel

Dans les dernières années, les enjeux liés à la santé psychologique et mentale découlant du climat de travail et des pressions managériales ont pris une importance croissante dans l'espace public⁸.

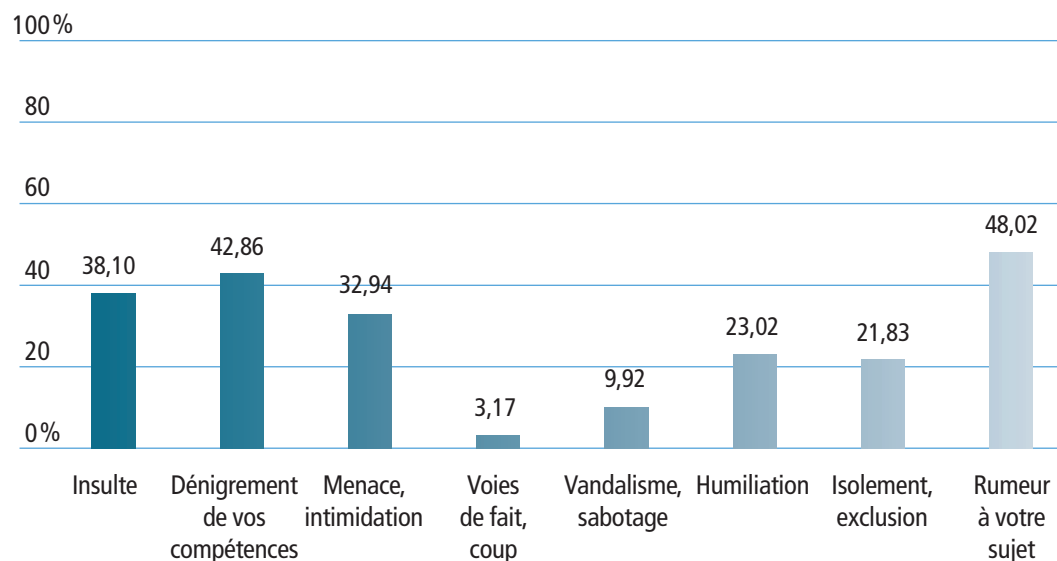
Si le harcèlement au travail concerne l'ensemble des milieux de travail, tous secteurs confondus, l'histoire démontre que les femmes qui exercent des métiers dits non traditionnels sont particulièrement susceptibles d'être la cible de différentes formes de comportements vexatoires, voire violents, en raison du protectionnisme masculin envers ces emplois (Legault, 2001 ; Luxton et Corman, 2001 ; Christie, 2002). C'est pourquoi des mécanismes de prévention et d'intervention clairs qui préviennent et corrigent l'apparition des comportements vexatoires tout en respectant les victimes sont primordiaux pour permettre l'accès des femmes à l'égalité en emploi.

5.3.1 Le harcèlement psychologique au travail : toujours bien présent

Le harcèlement au travail peut prendre différentes formes (blagues, commentaires désobligeants, insultes, rumeurs, etc.). Autant les superviseurs que les collègues ou les clients peuvent en être les auteurs. Outre diverses formes d'hostilité explicite visant à rabaisser les personnes concernées, il peut prendre des formes plus insidieuses, par exemple des exigences de productivité supplémentaires, une surveillance accrue ou encore des remises en question illégitimes. Le harcèlement est souvent associé à la multiplication de tels comportements, mais peut aussi être constitué d'un seul acte répréhensible en raison de ses effets persuasifs. Le graphique 7 montre le pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir personnellement vécu des situations de harcèlement sur leur lieu de travail dans le cadre de leur emploi à la Ville. Les proportions sont élevées : 57,14 % des travailleuses ont subi au moins un comportement ou un acte déplacé (insulte, dénigrement des compétences, menace ou intimidation, voies de fait ou coup, vandalisme ou sabotage, humiliation, isolement ou exclusion) et 48,02 % ont fait l'objet de rumeurs.

Graphique 7

Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines situations sur leur lieu de travail



La littérature démontre que le contexte organisationnel du travail – c’est-à-dire comment les pouvoirs et les responsabilités sont distribués entre les membres du personnel – constitue le facteur déclencheur le plus important du harcèlement psychologique (Soares, 2002 ; Carroll, Foucher et Gosselin, 2012). Le harcèlement peut être fait par une personne en situation d’autorité qui abuse de son pouvoir : on dira alors qu’il est « vertical ». Il peut aussi être créé par des modes de gestion qui cautionnent ou renforcent la compétition et les relations d’inclusion/exclusion entre les membres du personnel : on parlera alors de harcèlement « horizontal ». C’est pour cette raison qu’en matière de droit du travail, le maintien d’un climat de travail exempt de harcèlement psychologique est une responsabilité de l’employeur. Les actions ou l’inaction peuvent certes être attribuables à la compétence des personnes qui occupent des positions de gestion intermédiaires, mais ces dernières demeurent soumises à des exigences de reddition de comptes envers l’employeur, qui reste finalement responsable.

Plusieurs témoignages des travailleuses rencontrées en entrevue de groupe montrent clairement comment le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la Ville peut découler de pratiques de gestion problématiques, tant dans les rapports verticaux que dans les rapports horizontaux.

“ La majorité des régisseurs que j’ai eus à travers les années sont vraiment bons. Mais deux fois, ceux que j’ai eus ont été vraiment difficiles. L’un d’eux, c’est lui-même qui avait créé deux clans, donc il y avait toujours la pagaille, de la chicane entre les équipes... C’était vraiment terrible. Sauf qu’ils sont protégés à 100 %, ces régisseurs-là.” (GD 3)

“ Tu as beaucoup de contremaîtres qui sont témoins de certaines affaires puis qui devraient agir et pas attendre avant que ça explose, mais qui ne prennent pas leurs responsabilités.” (GD 3)

Comme l’ont rapporté plusieurs travailleuses rencontrées, le travail à la Ville est aussi teinté, dans certains clos ou arrondissements, par un climat fondé sur une supposée solidarité entre « bleus ». Dans la pratique, cependant, l’exercice de cette solidarité se révèle à géométrie variable, tributaire d’une appréciation interpersonnelle entre cols bleus. Elle peut avoir pour effet, au bout du compte, de protéger davantage les individus aux comportements problématiques que les personnes qui sont leurs victimes.

“ Tu n’as pas le droit de parler contre un col bleu. C’est une règle non écrite que tout le monde connaît.” (GD 3)

“ Moi, il m’est arrivé tellement de choses que je me demande dans quel monde on vit. Parce que les gens se cachent : ils voient la situation, mais ils n’osent pas parler. Ça, ça aide pas, ça, il faut que ça change.” (GD 3)

Comme le démontrait en 2006 l’étude de Angelo Soares sur le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la Ville de Montréal, le harcèlement psychologique a des effets délétères sur la santé mentale des travailleurs et travailleuses qui en sont victimes et témoins. À cet égard, le chercheur rappelait justement les obligations de la Ville en matière de prévention et sa responsabilité face à tous les acteurs impliqués :

Que [le harcèlement] soit effectué par des supérieurs, des subordonnés, des citoyens ou des collègues, c’est à l’employeur d’y voir. La ville ne peut s’en laver les mains et regarder ailleurs. Elle doit agir, faire de la prévention et revoir, notamment, une organisation du travail et un style de gestion nettement déficients et démotivants pour ses employés (Soares, 2006, p. 55).

5.3.2 Le harcèlement discriminatoire : l'atteinte aux droits fondamentaux

Les femmes et les personnes immigrantes, racisées, membres de la communauté LGBTQ2S+ ou qui présentent certaines limitations physiques ou psychologiques sont également sujettes à un autre type de harcèlement : le harcèlement discriminatoire. Contrairement au harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire, dont le harcèlement sexuel est réputé faire partie intégrante, a ceci de particulier qu'il vise les personnes en raison de leur appartenance à un groupe ciblé par la Charte des droits et libertés de la personne. Il se distingue donc qualitativement du harcèlement psychologique en ce qu'il tire ses origines des différents préjugés entretenus par ses auteurs, et non uniquement d'une organisation du travail qui serait déficiente. Le sondage révèle que ce type de harcèlement est bien présent au sein des cols bleus, à l'endroit des femmes, mais aussi envers les personnes racisées ou qui font partie de la communauté LGBTQ2S+. Ainsi, 47,22 % des répondantes ont déclaré avoir été personnellement victimes de sexisme durant leur carrière, et plusieurs travailleuses s'auto-identifiant comme appartenant à un groupe minoritaire ont déclaré dans le questionnaire avoir été personnellement victimes de racisme, d'homophobie ou de transphobie. Au total, plus de la moitié des femmes cols bleus (52,38 %) ont déclaré avoir vécu du racisme, du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie ou du capacitisme.

Les travailleuses rencontrées ont été nombreuses à partager différents propos dénigrants soit qui les visaient explicitement parce qu'elles sont des femmes, soit qui contenaient diverses insultes chargées de stéréotypes sexistes. De tels commentaires viennent renforcer la croyance selon laquelle les femmes n'ont pas leur place à la Ville comme cols bleus parce qu'elles ne seraient pas dotées des capacités nécessaires. Pourtant, 91,67 % des répondantes considèrent que les femmes ont la force nécessaire pour exercer des emplois de cols bleus, 95,63 % qu'elles ont suffisamment d'endurance et 97,22 % qu'elles détiennent les compétences requises.

“ La voierie, c'est rough. On est testées sur tout. La conduite, le gars peut avoir fait six accrochages la veille, mais c'est le tien qu'ils vont retenir. Il n'y a rien qui passe avec une fille. Rien, rien, rien. ” (GD 1)

“ C'est super insidieux. Beaucoup des plus anciens ont vraiment une attitude paternaliste envers les femmes, fait que sous prétexte qu'ils nous respectent, ils vont essayer de nous "aider"... Mais on est capables de faire tout ce qu'ils sont capables, à la base... Mais ça va être : "Ah non, mais attends, c'est lourd, je vais le prendre pour toi." ” (GD 3)

Les témoignages des travailleuses racisées et des travailleuses plus âgées montrent pour leur part comment ces préjugés se renouvellent à l'intersection d'autres rapports sociaux, avec des effets tout aussi nuisibles sur l'estime personnelle et l'intégrité psychologique, le sentiment d'intégration et la capacité à se projeter dans une carrière à la Ville. Le travail d'éducation et de sensibilisation devrait prendre en compte la spécificité de ces expériences.

“Moi, j’ai constaté une chose : un gars qui a mon âge, jamais on va porter de commentaires, ça va toujours passer. Une femme de mon âge, c’est : quand est-ce, ta retraite ? ” (GD 2)

“Il y a des choses que nous, les femmes, surtout moi, qui est la seule qui n’est pas blanche dans mon clos, avec peut-être deux gars haïtiens, c’est comme : “Tu vas faire le ménage.” C’est difficile, c’est mental, ils t’atteignent au niveau psychologique, avec le verbal... “Ah, ma tabarnak, mon esti de n****, je vais te câlisser un coup de pied dans le cul et tu vas retourner dans ton pays.” Mais qu’est-ce que j’ai fait à ce gars-là ? ” (GD 3)

Les recours qui s’offrent aux personnes qui sont victimes d’un harcèlement fondé sur des critères de discrimination prohibés par la Charte tendent cependant à banaliser la nature discriminatoire du harcèlement (Atif et Estivaine, 2018 ; Tanguay, 2011). Les comportements perpétrés sont alors appréhendés sous l’angle du harcèlement psychologique, ce qui nie du même coup leurs fondements discriminatoires (en matière de ciblage et de contenu des insultes, par exemple). Cette approche, qui réduit le harcèlement à sa composante vexatoire sans prendre en compte l’atteinte aux droits fondamentaux, fait l’objet d’importantes critiques puisqu’elle limite la portée des interventions qui découleraient alors des plaintes des victimes. Elle a aussi des conséquences sur la capacité des victimes à identifier et à reconnaître le type de harcèlement dont elles font l’objet. De fait, il n’est pas exclu que certaines des expériences qualifiées de harcèlement psychologique par les travailleuses constituent en réalité du harcèlement discriminatoire, puisqu’elles visent les femmes parce qu’elles sont des femmes (ou sur la base d’un autre motif interdit par la Charte québécoise) ou encore qu’elles s’appuient sur différents stéréotypes et préjugés sexistes, racistes, homophobes, capacitistes, etc.

5.3.3 Le harcèlement sexuel : encore fréquent

Le harcèlement sexuel constitue une forme particulière de harcèlement discriminatoire, en raison du caractère sexiste des actes perpétrés, d'une part, et du fait que les victimes sont en majeure partie des femmes, d'autre part. Il se caractérise par une connotation sexuelle et renvoie à un large spectre de conduites qui peuvent aller des regards soutenus, des « blagues » et des propos déplacés aux avances sexuelles et aux contacts physiques non consentis. À l'instar de ce qu'on voit avec le harcèlement discriminatoire, sa composante sexiste tend à être banalisée par les pouvoirs publics (Cox, 2012), comme en témoigne la façon dont le harcèlement sexuel a été intégré à la Loi sur les normes du travail en 2018 (Atif et Estivaine, 2018).

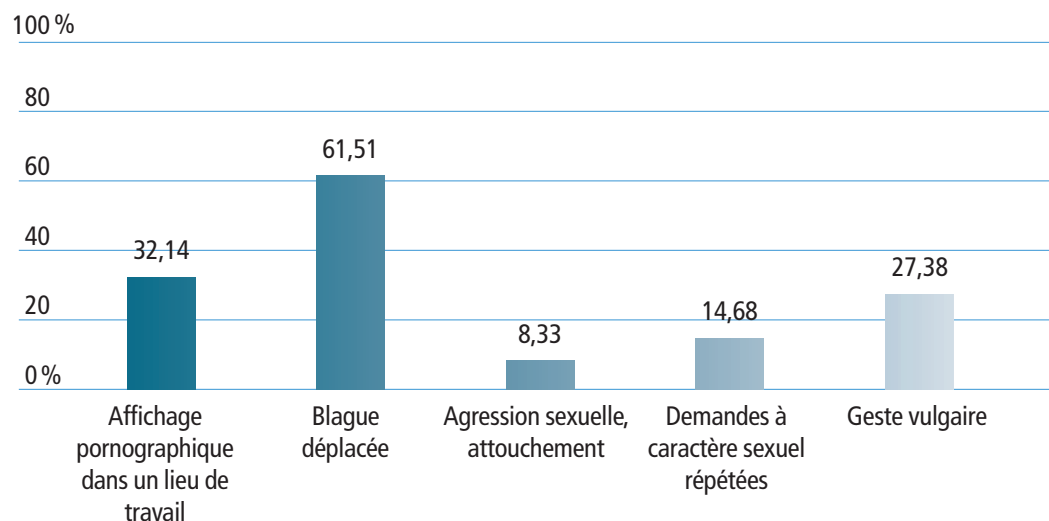
Le harcèlement sexuel constitue pourtant un problème systémique ; la personnalité des agresseurs ou leurs antécédents sont insuffisants pour expliquer sa persistance dans les milieux de travail. Comme le souligne le rapport du Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail commandé par le ministre du Travail en 2023, « un climat de tolérance organisationnelle au harcèlement ressort comme étant le facteur le plus important associé à une prévalence élevée du harcèlement sexuel » (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023, p. 24). L'éradication du harcèlement sexuel nécessite par conséquent que des interventions coercitives soient faites dans un but de prévention.

“ C'est comme s'ils vivent dans un autre monde... Oui, il y a du sexisme ailleurs, mais il y a des choses dans notre milieu qui sont difficiles, vraiment arriérées. Parfois, je mange dans mon camion pour ne pas entendre. Ils racontent des histoires de prostituées... Je suis correcte s'il y a trois ou quatre autres femmes, mais si je suis toute seule dans une pièce, ça va être des discussions sexuelles, des discussions qui me mettent mal à l'aise, dénigrantes. T'as juste le goût de t'en aller.” (GD 1)

Bien que les données issues de l'avis publié en 2013 par le CM permettent de constater une certaine diminution de la prévalence des expériences de harcèlement sexuel, force est de constater que ce dernier demeure un problème majeur pour les travailleuses cols bleus à la Ville de Montréal. Le graphique 8 (page suivante) montre le pourcentage des répondantes au questionnaire qui ont déclaré avoir personnellement vécu différentes formes de harcèlement dans le cadre de leur emploi de col bleu à la Ville de Montréal. Parmi les travailleuses, 62,70 % ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou un acte déplacé de nature sexuelle (blague déplacée, agression sexuelle, attouchement, demandes à caractère sexuel répétées, geste vulgaire).

Graphique 8

Pourcentage des répondantes qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines formes de harcèlement sexuel



Les travailleuses rencontrées qui n'ont pas vécu, à un moment ou un autre de leur carrière, des formes de harcèlement sexuel constituent l'exception plutôt que la norme. Différentes formes de harcèlement et leurs conséquences négatives sur le sentiment d'intégration et le bien-être général ont été rapportées par les travailleuses dans toutes les entrevues de groupe.

“Des gars de voirie qui passent et qui disent : “Eille, regarde la puce avec ses belles grosses boules blanches ! Moi, j’aime ça, les grosses boules blanches...” avec plein de clins d’œil... Ark.” (GD 2)

“J’ai un collègue qui commençait à me parler de positions sexuelles qu’il fait avec sa femme, puis il était comme : “T’as-tu déjà essayé ça ?” C’est too much, tu peux pas me parler de choses comme ça.” (GD 2)

“Quand je dis : “J’ai chaud”, t’es pas supposé me dire : “Enlève ton chandail, nous autres, ça nous dérange pas !” NON ! Je dis juste que j’ai chaud. On ne devrait pas dire des affaires de même en 2023 ! ” (GD 2)

Le harcèlement sexuel peut aussi prendre une apparence plus inoffensive. C’est le cas des compliments ou des invitations non sollicitées, qui peuvent rendre les travailleuses inconfortables, voire les placer dans une situation délicate où elles doivent prendre sur elles-mêmes d’expliquer leur caractère déplacé.

“ Un truc qui m’énerve vraiment, c’est qu’ils viennent puis ils font : “Ah, t’es tellement belle ce matin !” Moi, je viens pas au travail pour me faire dire que je suis belle, je m’en fous ! Puis c’est vraiment insidieux parce que je veux dire, oui, c’est gentil, peu importe, mais... Je peux pas aller me plaindre en disant : “Il me dit que je suis belle, ça m’énerve !” C’est un sexisme qui est très, très, très... C’est pas méchant, mais c’est pas voulu.” (GD 3)

Enfin, le harcèlement sexuel peut s’exprimer différemment en présence d’autres facteurs d’oppression et de stéréotypes discriminatoires. Il peut par exemple prendre des connotations racistes, se conjuguant alors à des stéréotypes culturels exotisants. De telles expériences ont aussi été rapportées par les travailleuses rencontrées, qui font alors face à des formes de harcèlement croisé.

“ Il y a un collègue qui apparemment a des préférences pour les filles asiatiques, fait que quand j’ai commencé ils me demandaient ce que je pensais de lui, puis d’aller le voir...” (GD 3)

Les données du sondage montrent qu’une forte proportion des femmes qui s’auto-identifient comme appartenant à un groupe minoritaire ont aussi vécu du harcèlement sexuel, et que ce pourcentage est particulièrement important en ce qui concerne les blagues déplacées. Bien que les proportions ne puissent être généralisées comme les moyennes générales, on constate que le fait d’appartenir à un groupe minoritaire ne prémunit en rien ces travailleuses contre les différentes formes de harcèlement sexuel. C’est notamment le cas des travailleuses appartenant à la communauté LGBTQ2S+, qui semblent faire l’objet d’un harcèlement sexuel particulièrement marqué.

Le harcèlement, peu importe sa forme, a des effets directs sur la capacité des travailleuses à se sentir intégrées et respectées au sein de leurs équipes de travail, en particulier lorsqu’elles mettent en œuvre des moyens pour le faire cesser. Ces actes vexatoires, selon leur gravité, peuvent en effet miner le moral des personnes qui en sont victimes ainsi que leur sentiment de reconnaissance et d’intégration au sein des équipes de travail. C’est donc dire que les femmes peuvent vivre les conséquences du harcèlement sur une pluralité de plans : il peut porter atteinte à leur dignité, à leur santé mentale et à leur santé physique, mais il peut aussi avoir des retombées économiques lorsque leur capacité à occuper leur emploi s’en voit affectée. Ainsi, parmi les répondantes au questionnaire, 61,11 % ont déclaré avoir souffert de stress ou d’anxiété en lien avec leur travail à un moment ou un autre de leur carrière ; et 14,68 % ont sérieusement considéré l’idée de quitter leur emploi en raison du harcèlement. Cette proportion est d’ailleurs plus élevée chez les répondantes qui s’identifient comme appartenant à un groupe minoritaire.

“Des fois tu rentres au travail de reculons, des fois tu penses à aller travailler ailleurs...” (GD 2)

La littérature est univoque sur les effets prolongés du harcèlement au travail (Rospenda et al., 2023 ; Chahraoui, 2015 ; Hansen, Garde et Persson, 2020). À terme, le harcèlement peut contribuer à une détresse importante qui peut parfois être ressentie pendant des années, même lorsque les personnes se sont extraites des situations préjudiciables. Certaines travailleuses ont d'ailleurs témoigné d'un sentiment d'hypervigilance qui les pousse à mettre en place différents mécanismes pour se protéger, en raison des traumatismes. Ce type de pratique témoigne de la profondeur des effets traumatiques du harcèlement et des violences sexuelles. Il peut aussi entraîner différentes formes d'autoretrait relativement à des occasions d'emploi intéressantes, par exemple.

“Moi, j'ai eu beaucoup d'agressions, c'est pour ça que moi, j'ai décidé de garder mon poste. Comme ça, on ne me met pas avec différentes faces bizarres. Tu deviens que tu es stressée, tu te demandes à chaque jour ce qui va t'arriver, avec qui tu vas travailler, comment ça va être... Toujours comme ça depuis que j'ai été agressée.” (GD 3)

5.3.4 Les recours

Près de la moitié des travailleuses sondées ont tenté différentes stratégies afin de faire cesser le harcèlement dont elles étaient victimes : entre autres, 36,51 % ont dénoncé les situations vécues. Les détails donnés par les répondantes indiquent que, dans la majorité des cas, elles se sont tournées vers un supérieur (contremaître, chef de section) ou vers le service des ressources humaines.

Les discussions sur le sujet entre les travailleuses rencontrées en entrevue de groupe font cependant ressortir d'importantes lacunes dans la capacité de ces instances à accueillir et traiter les plaintes reçues : diverses formes d'indifférence, de banalisation et de revictimisation figurent parmi les réponses reçues par les travailleuses à la suite de leur dénonciation. Ce type d'expériences négatives peut générer un sentiment important d'injustice et d'incompréhension, en plus de miner le sentiment de sécurité de certaines. Cela est particulièrement le cas lorsqu'aucune action n'est faite par des témoins ou des personnes en situation d'autorité, dont le manque de solidarité ou de collaboration peut faire office de revictimisation.

“ J’ai des collègues pour qui il n’y a pas eu de suivi après les dénonciations. Puis quand il y a eu des suivis, les personnes prédatrices ou les personnes qui ont commis des choses, elles ont été tout simplement déplacées dans un autre clos ou un autre arrondissement. Donc on a tassé le problème. La personne va peut-être perdre des avantages si elle est rétrogradée, mais en termes d’excuses, de reconnaissance de la victime ou des personnes qui ont été impliquées là-dedans, on fait juste tasser le problème. Ça va donc peut-être se reproduire ailleurs, d’une autre façon, plus subtile ou plus directe. Fait que le problème ne se règle pas à la fin.” (GD 3)

“ Ils disent: “Madame, on a mis un système en place, le programme d’aide aux employés, tu peux appeler, discuter avec quelqu’un, puis eux vont t’aider.” Ils vont m’aider dans quoi ! ? Ça me sert à quoi de “m’exprimer” à nouveau ? Je les ai rencontrés, j’ai montré des preuves, et ils ont rien fait. Fait que c’est décourageant. Des fois, ça donne envie de changer de job.” (GD 3)

“ Tu recroises ton agresseur et ton cœur fait le saut parce que tu te dis : “Comment ça se fait qu’il est encore là ?” Tu es stressée, là.” (GD 3)

“ Il y a un contremaître, ça a pris 15 ans avant qu’ils le mettent dehors. C’était un malade, là, il envoyait chier tout le monde, il pitchait des affaires. Ils viennent de le mettre dehors parce qu’il a été “trop loin”, mais il a fait des problèmes à tout le monde... Mais “c’est un bon employé, il fait sa job”. Donc nous autres, toutes les femmes cols bleus, on parle de lui, puis vous le gardez parce que c’est un bon employé. C’est ça qu’on se fait dire.” (GD 3)

Par rapport au rôle du syndicat des cols bleus, les témoignages des travailleuses sont plutôt mitigés. Certaines ont été prises en charge de façon efficace, ou ont eu vent d’expériences positives, et entretiennent par conséquent une bonne confiance envers le syndicat. Cependant, d’autres travailleuses ont témoigné d’expériences problématiques où leur situation n’était pas prise au sérieux. Pour ces dernières, le recours à leur syndicat est donc peu envisageable. Elles croient plutôt qu’elles perdront leur temps, voire s’exposeront à différentes formes de victimisation ou de harcèlement.

“ Moi, c’était juste du blabla que j’avais avec eux. Il n’y avait rien de concret, c’était comme un psychologue [rires], il aimait ça, jaser, c’est tout.” (GD 2)

“ Des délégués syndicaux... Tu demandes de l'aide et ça veut t'inviter au resto, ça te fait des propos sexuels sous forme de jokes. Puis après, c'est sa parole contre la tienne.” (GD 4)

“ J'ai entendu beaucoup d'histoires où ils sont bons pour remplir des griefs, des 20-04 [rencontres pour mesure disciplinaire], mais sinon... Comme la fille qui a porté plainte contre un contremaître : je pense pas que c'était le syndicat qui la backait.” (GD 2)

Les témoignages des quelques travailleuses rencontrées qui ont amorcé des démarches officielles de plainte laissent entrevoir, en somme, d'importants obstacles quant à la possibilité de faire la preuve de leurs expériences. L'absence de confiance envers les instances censées les défendre est d'ailleurs l'une des raisons importantes pour lesquelles les femmes hésitent à dénoncer leurs agresseurs ou refusent de le faire ; c'est-à-dire qu'elles anticipent que leur prise de parole ne mènera pas à des changements concrets (Zaacour, 2019 ; Clermont-Dion, 2023). Notamment en raison du fardeau de la preuve qui leur revient, elles estiment qu'elles ne seront pas crues.

“ Il y a toujours des rumeurs, mais il faut vivre avec. On peut pas savoir d'où ça vient, fait que je peux rien faire, parce qu'on connaît pas les sources, mais c'est du harcèlement.” (GD 3)

“ On devrait toutes être formées sur la façon de monter un dossier. Parce que des fois ils vont dire : “C'est bien beau, mais quand est-ce que c'est arrivé ? Quelle date ? À quelle heure ? Est-ce qu'il y avait des témoins ? Pas de témoins ? Qu'est-ce qu'il a dit ? Qu'est-ce qu'il a fait ?” Il faut vraiment tout documenter, vraiment.” (GD 2)

“ N'importe quelle plainte de client, ils vont croire le client, puis pas toi. T'es pas protégée comme employée. Les clients, ils peuvent dire n'importe quoi de toi, ils vont croire le client au lieu de te protéger.” (GD 3)

La crainte de représailles pèse d'autant plus lourd si les travailleuses sont en période de probation ou qu'elles espèrent stabiliser leur situation d'emploi dans un futur rapproché. La précarité d'emploi est en effet un facteur de non-dénonciation largement rapporté dans la littérature, tous milieux et secteurs d'emploi confondus (Djurkovic, 2021 ; Abdulla, Lin et Rospenda, 2023 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Coulombe, 2019 ; Combes, 2022). Par conséquent, certaines travailleuses préfèrent tenter de se défendre par elles-mêmes face à leurs agresseurs, en espérant qu'elles réussiront ainsi à faire cesser les situations problématiques. Une telle stratégie, en plus de faire porter aux victimes la responsabilité de la gestion des agresseurs et de leurs comportements, est

plutôt risquée, car elle expose les travailleuses à différentes formes de représailles. Marie-Josée Legault, dans ses travaux sur les violences envers les femmes dans les milieux de travail non traditionnels, parle d'ailleurs d'un « corridor étroit » pour décrire les types de réactions auxquels sont autorisées les travailleuses face à leurs agresseurs : « Entre le respect et l'affirmation de leurs positions et la recherche de la cohabitation pacifique, le corridor est étroit... et passe souvent par le renoncement à l'affirmation de ses sentiments » (Legault, 2001).

“ Faire des plaintes, puis que ça se retourne contre moi...
À un moment donné, tu réponds à la personne.” (GD 2)

“ C'est ridicule, c'est tout le temps des commentaires déplacés, tout le temps.
Il y en a... je pense que t'es capable de leur répondre, mais c'est pas toutes
les filles qui sont comme ça.” (GD 2)

“ J'ai porté plainte aux RH. Mais ils ont rien fait. Maintenant, je me retrouve avec
du monde qui ne me parle plus pour aucune raison, du monde qui disent : “On
peut plus rien dire ! Faites attention, là, on va avoir une plainte !” C'est rendu le
running gag. Pourquoi il n'y a pas eu de discussion entre moi et les personnes
avec qui ça s'est passé ? ” (GD 1)

En 2020, une pétition signée par plus de 22 000 Montréalais et Montréalaises a mené à une importante consultation sur la question du racisme et de la discrimination systémiques, menée par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) (OCPM, 2020). Le rapport de cette consultation, en plus de confirmer le problème du racisme et de la discrimination systémiques à la Ville, a mené à la mise en place, en 2023, de la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP), un guichet unique pour signaler toute situation problématique en lien avec le milieu de travail ou porter plainte. La Commission de la fonction publique de Montréal a aussi été mandatée pour prendre en charge les enquêtes pour discrimination et harcèlement. Cette annonce a été saluée par la majorité des acteurs impliqués, bien que le syndicat des cols bleus ait émis certaines réserves par rapport aux modalités de suivi prévues (Corriveau, 2023). Il faudra suivre de près les résultats tangibles de cette nouvelle instance afin de voir si elle permet véritablement aux travailleuses cols bleus d'exercer leurs droits et d'améliorer leurs conditions à la Ville.

5.3 Le harcèlement psychologique, discriminatoire et sexuel

- La recherche démontre que les femmes qui exercent des métiers non traditionnels, comme les métiers de cols bleus, sont particulièrement susceptibles d'être la cible de différentes formes de comportements vexatoires, voire violents, en raison du protectionnisme masculin envers ces emplois. Les données collectées dans cet avis vont tout à fait dans ce sens.
- Le harcèlement psychologique est toujours bien présent : 38,10 % des répondantes ont déclaré avoir fait face à des insultes, 42,86 % au dénigrement de leur travail et 48,02 % à des rumeurs à leur sujet.
- Le harcèlement discriminatoire – qui vise les personnes en vertu de motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne – est aussi présent. Ainsi, 47,22 % des répondantes ont déclaré avoir été personnellement victimes de sexisme durant leur carrière. Cette proportion est encore plus importante chez les femmes autochtones, issues d'une minorité visible ou ethnique ou faisant partie de la communauté LGBTQ2S+. Plus de la moitié des femmes cols bleus (52,38 %) ont déclaré avoir vécu du racisme, du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie ou du capacitisme.
- Les travailleuses rencontrées ont été nombreuses à partager différents propos dénigrants soit qui les visaient explicitement parce qu'elles sont des femmes, soit qui contenaient des insultes chargées de stéréotypes sexistes.
- Plusieurs commentaires reçus par les travailleuses s'appuient sur la croyance selon laquelle les femmes n'ont pas leur place à la Ville comme cols bleus parce qu'elles ne seraient pas dotées des capacités nécessaires. Pourtant, 91,67 % des répondantes considèrent que les femmes ont la force nécessaire pour exercer des emplois de cols bleus, 95,63 % qu'elles ont suffisamment d'endurance et 97,22 % qu'elles détiennent les compétences requises.
- Bien que le harcèlement sexuel semble moins important qu'en 2013, les données démontrent qu'il est encore présent. Dans le sondage, 61,51 % des répondantes ont déclaré avoir subi des blagues déplacées et 27,38 % des gestes vulgaires, alors que 32,14 % ont fait face à de l'affichage pornographique dans un lieu de travail.
- Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement discriminatoire, en raison du caractère sexiste des actes perpétrés et du fait que les victimes sont en majeure partie des femmes.

5.4 La prévention des risques de santé et sécurité du travail

Par rapport aux emplois de cols blancs, il est établi que les emplois de cols bleus posent davantage de risques de blessures et d'accidents significatifs (Wilkins et Mackenzie, 2007). Chez les cols bleus de la Ville, on peut penser par exemple à l'effort physique à déployer et aux postures de travail, à l'exposition aux températures extrêmes et au bruit, à la manipulation de produits chimiques et aux accidents routiers.

Dans l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, ces risques devraient être éliminés à la source, notamment par l'implantation de méthodes de travail sécuritaires, d'équipements de protection et de programmes de formation en santé et sécurité du travail. Pourtant, 18,65 % des travailleuses ayant répondu au questionnaire ont songé sérieusement à quitter leur emploi à la Ville en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle ; cela signifie que les risques posés par le travail ne sont pas totalement maîtrisés, puisqu'une proportion importante des travailleuses ont été victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Historiquement, les emplois manuels ont fait l'objet d'un plus grand nombre d'études et d'interventions en matière de santé et sécurité du travail, au détriment des emplois dits féminisés (Messing et Boutin, 2005)⁹. Diverses études féministes ont néanmoins mis en lumière le fait que les femmes demeurent aussi sous-protégées dans les secteurs d'emploi non traditionnels, puisque leur sous-représentation se prolonge dans les recherches sur la santé et la sécurité du travail dans ces milieux. L'invisibilité des femmes dans ces travaux fait que les enjeux qu'elles rencontrent sont sous-documentés et, corollairement, que les mesures de protection demeurent androcentrées, c'est-à-dire insensibles aux réalités particulières des femmes (Messing, 1998, 2016). Ainsi, on peut conclure que le fait de travailler dans un secteur où des mesures de prévention ont été développées parce que ces milieux ont été identifiés comme présentant des risques importants ne protège que partiellement les femmes qui y occupent un emploi.

5.4.1 La gestion des risques ergonomiques à travers le prisme de la masculinité

Comme l'ont observé plusieurs des participantes aux entrevues de groupe, il est fréquent que les équipements et outils qui leur sont fournis ne soient pas adéquats pour le travail à effectuer. Parmi les répondantes au sondage, 54,76 % ont aussi déclaré ne pas toujours disposer d'outils ou d'équipements adaptés. Les travailleuses rencontrées ont témoigné d'expériences où les équipements ou outils mis à leur disposition étaient inappropriés pour les tâches à effectuer, ou encore étaient défectueux ou vétustes. C'est entre autres le cas des véhicules, parfois trop hauts (ce qui exige des efforts supplémentaires pour y mettre le matériel), susceptibles de tomber en panne ou encore équipés de pneus quatre saisons plutôt que de pneus d'hiver.

“ Comme les camions loués, c'est carrément ridicule. J'ai fait une plainte, ça n'a pas d'allure. J'ai dit : "Ajoutez une marche, un marchepied !" Ils disent qu'ils peuvent pas parce que c'est un camion loué. Ils attendent que quelqu'un se déboîte une épaule, qu'il s'en aille en CSST, que ça prenne des années et qu'il se fasse opérer avant qu'il y ait un changement. ” (GD 4)

Parmi les travailleuses sondées, 62,30 % ont déclaré avoir subi un accident ou une blessure, et 75,00 % des douleurs. Ces proportions sont similaires, quoique légèrement inférieures, à celles que nous avons obtenues en 2013 dans le cadre de la réalisation de notre avis sur la situation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal (CM, 2013, p. 44). Cette enquête avait d'ailleurs révélé que les femmes étaient significativement plus susceptibles que leurs confrères masculins de se blesser ou de développer des douleurs, « confirm[ant] [l']affirmation [des hommes] à savoir qu'on préfère, dans le milieu col bleu, l'usage de la force brute au développement de méthodes de travail plus ergonomiques » (*ibid.*).

Les risques d'accidents et de blessures liés à l'inadaptation des équipements et outils sont ainsi plus importants pour les femmes que pour les hommes, pour des raisons liées à la culture de travail. Comme l'ont remarqué de nombreuses études féministes sur la santé et la sécurité du travail, notamment dans le secteur de la construction, une culture de travail sexiste a pour effet de restreindre la propension des femmes à revendiquer les correctifs nécessaires à l'exercice de leur travail en toute sécurité (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023 ; Couture et al., 2006 ; Dugré, 2006 ; Paap, 2006 ; Iaccone, 2005 ; Ness, 2012). En exigeant le respect des principes de prévention plutôt qu'en faisant usage de la force, les travailleuses « confirmeraient » le préjugé selon lequel elles ne seraient pas capables de faire le travail demandé parce qu'elles sont des femmes. Elles s'exposeraient ainsi à différentes formes de discrimination et de harcèlement. Pour faire leur place dans les milieux de travail particulièrement hostiles à la présence des femmes, les travailleuses doivent donc à tout prix travailler « comme un homme », avec les risques que cela suppose.

Cette vulnérabilité est particulièrement saillante lorsqu'elle se conjugue à la précarité du statut d'emploi. Diverses formes de mise à l'épreuve, notamment durant leur intégration, peuvent alors pousser les travailleuses à prendre des risques et à s'exposer à des conditions dangereuses. Certaines des travailleuses rencontrées ont ainsi témoigné avoir dû travailler sous pression (alors que travailler plus rapidement et dans des conditions stressantes réduit la capacité à prévenir les risques d'accidents et de blessures) ou encore avec des outils et appareils inadaptés au travail qu'elles devaient faire. De plus, puisqu'elles étaient nouvelles ou inexpérimentées, elles n'étaient pas nécessairement en mesure de voir les risques auxquels elles s'exposaient.

“ J’ai déjà vu un souffleur niaiser une nouvelle... C’était dangereux, ce qu’elle faisait. Elle traversait dans les ronds-points, elle m’a fait peur. Je suis allée la voir et je lui ai dit de ne plus jamais faire ça, et elle a dit que c’est lui qui la faisait courir. Je sais que c’est pas toujours facile, mais il faut dire stop à un moment donné.” (GD 4)

“ Des fois, ils mettent des femmes sur des jobs qui n’ont pas de sens. Comme moi, l’été passé, je me suis ramassée avec deux tunnels carpiens sévères parce qu’ils m’ont fait travailler avec un outil trop lourd pour la job. À la fin, je n’étais même plus capable de couper le sandwich de ma fille le matin. Fait que j’ai été arrêtée et j’ai été opérée aux deux mains. Je n’aurai probablement plus la force que j’avais avant dans mes mains... Tout ça parce qu’ils ont fait faire quelque chose trop longtemps à une même personne.” (GD 3)

Enfin, certaines des travailleuses rencontrées ont remarqué avec perspicacité l’effet délétère de la culture de travail fondée sur la démonstration de la force physique au détriment de méthodes de travail ergonomiques, et les avantages que retireraient aussi les hommes d’un changement de mentalité sur ce plan.

“ Je ne sais pas si un jour ils vont faire des outils plus adaptés aux femmes, peut-être plus légers... Puis ça, ça gagnerait aux hommes aussi : il y a des outils de travail qui sont lourds ! ” (GD 3)

5.4.2 Des vêtements et équipements peu adaptés aux femmes

La prévention en matière de santé et sécurité du travail passe aussi par le port de vêtements et équipements de protection. Ces derniers doivent être adaptés à la travailleuse et aux situations auxquelles son travail l'expose, sans quoi ils ne peuvent pas pleinement remplir leur rôle. Fait significatif : 9,13 % des répondantes au questionnaire ont déclaré que le matériel et l'équipement inadaptés leur avaient fait considérer sérieusement l'idée de quitter leur emploi à la Ville.

“ J’ai pas de bottes d’hiver, mes orteils gèlent l’hiver, parce qu’ils disent que je suis pas souvent dehors. Fait qu’ils m’en commandent pas parce que c’est trop cher. Sauf que là, tu peux pas amener tes propres bottes, parce qu’elles ont pas de cap d’acier. Fait que j’ai constamment les orteils gelés à l’aqueduc. Il faut que je m’achète des bas en laine.” (GD 1)

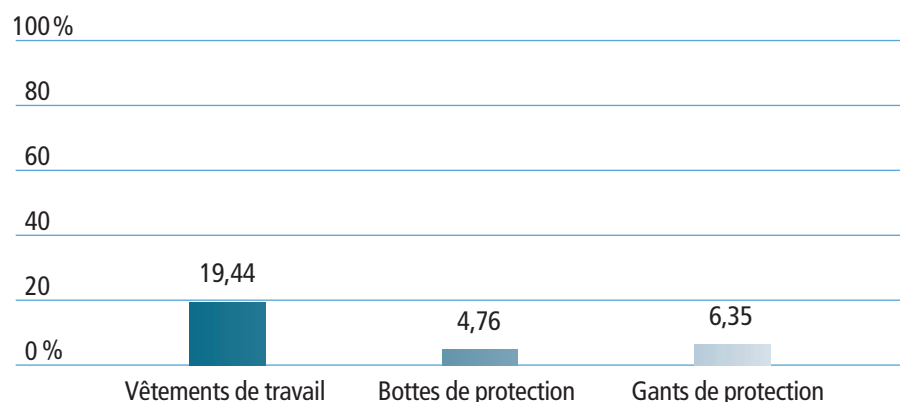
“ Tous les trucs unisexes sont faits sur des frames d’hommes. Fait que t’es pas si confortable. Finalement, je porte mon manteau à moitié et c’est même pas imperméable.” (GD 2)

Il convient de noter que la morphologie moyenne des femmes diffère de celle des hommes, par rapport à la grandeur et à la poitrine, mais aussi aux proportions entre les membres du corps (Couture et al., 2006). Ainsi, des vêtements taillés pour les hommes peuvent être inadaptés pour les travailleuses. Des gants trop grands ou encore des manteaux dont les manches sont trop longues ne sont pas seulement inconfortables : ils peuvent aussi gêner les mouvements et par conséquent mettre à risque la personne qui les porte.

Le graphique 9 présente le pourcentage des répondantes qui ont déclaré avoir accès à du matériel qui leur est adapté. Ces proportions sont élevées, notamment pour les bottes et les gants de protection, ce qui est une excellente nouvelle. En matière de vêtements de travail, cependant, 19,44 % des répondantes ont déclaré qu’ils n’étaient pas adaptés ; la Ville doit donc poursuivre ses efforts sur ce plan. C’est également le cas des vêtements adaptés à la grossesse, comme l’avait signalé le CM en 2013. D’après les données du questionnaire, seulement 13 répondantes sur les 79 qui ont déjà été enceintes pendant leur emploi à la Ville ont pu obtenir des vêtements adaptés à la grossesse, ce qui représente une petite avancée considérant ce que révélait l’avis du CM publié en 2013 (11/133).

Graphique 9

Pourcentage des répondantes n'ayant pas de matériel adapté



Les difficultés rencontrées par les travailleuses pour obtenir de l'équipement et des vêtements adaptés à leur morphologie ont fait l'objet de discussions animées lors des entrevues de groupe. Ainsi, si le sondage montre que la majorité des travailleuses parviennent à obtenir le matériel dont elles ont besoin, les entrevues révèlent pour leur part qu'elles ont souvent dû faire preuve d'une bonne dose de patience, de souplesse et de détermination. Cela est dû entre autres au fait que les inventaires des arrondissements sont souvent limités. La majorité d'entre eux n'offrent pas de vêtements taillés spécialement pour les femmes et, dans bien des cas, ne détiennent pas toujours de petites tailles pour les morceaux unisexes. Cela dit, il convient de noter, comme l'ont rapporté les travailleuses en entrevue de groupe, que les vêtements dits unisexes, même de la bonne taille, peuvent être eux aussi inadaptés à la morphologie féminine.

“Souvent, dans les vêtements, j'ai de la misère parce que je porte du small et ce qu'ils ont beaucoup, c'est du large et du extralarge. Ils disent: “On va te le commander”... mais là, j'ai reçu mon manteau d'hiver alors que ça fait deux hivers que je travaille! J'avais demandé, ils ont oublié, le magasinier a changé, j'ai recommandé...” (GD 2)

“Quand ils veulent se donner la peine, ça marche. Y en avait un, il mesurait six pieds six, un format géant. Lui était tout habillé de la tête aux pieds. Moi, je suis cinq pieds trois. Mais c'est comme si c'était moi qui étais la chose la plus compliquée.” (GD 1)

“Moi, c’était rendu que je m’achetais mes affaires. Je me les achetais personnellement, moi-même, parce que sinon c’était trop grand. Même le plus petit manteau, j’avais les manches qui dépassaient. C’est pas le fun, travailler avec des affaires trop grandes. Mais c’est sûr que les vêtements d’homme versus de femme les coupes sont différentes, la longueur de bras... » (GD 3)

“J’ai jamais mis les pantalons de la Ville parce que t’as un lousse dans le bas du dos, ils voient tes bobettes. Ils vont faire des remarques sur la couleur de tes bobettes après.” (GD 4)

5.4.3 La nécessité de systématiser des installations sanitaires sécuritaires pour les travailleuses

La présence de femmes parmi le personnel nécessite que les installations sanitaires soient aménagées de façon à assurer leur sécurité. Si 92,86 % des répondantes au sondage ont déclaré avoir accès à des toilettes réservées pour elles, elles sont cependant nombreuses à trouver que ces installations ne répondent pas toujours à leurs besoins. Plusieurs travailleuses ont d’ailleurs précisé dans le questionnaire que ces toilettes étaient souvent en nombre insuffisant. Pour celles qui exercent leur travail à l’extérieur, le fait que les toilettes sont parfois éloignées les contraint à exposer leurs besoins particuliers. Rappelons par ailleurs que le fait de se retenir d’uriner pendant une période prolongée et de façon régulière est un facteur de risque de différents problèmes de santé (calculs rénaux, infections urinaires, problèmes pelviens...) (Col, 2018).

Les contraintes liées à la disponibilité de toilettes réservées sont particulièrement inconfortables pour les travailleuses lorsqu’elles ont leurs menstruations. Durant cette période, il peut être nécessaire pour certaines d’aller aux toilettes plus fréquemment, d’autant plus que le port d’un tampon ou d’une coupe menstruelle pendant plus de six heures d’affilée augmente les risques de choc toxique, un syndrome rare mais potentiellement mortel (Canal vie santé, 2024). Enfin, les toilettes individuelles ne sont pas toujours dotées d’un lavabo, ce qui empêche l’utilisation d’une coupe menstruelle.

“Des fois, je conduis des camions de vidange et des fois, on fait toute la run d’un coup. C’est sûr que si je veux arrêter, je peux arrêter, il n’y a pas de problème. Mais c’est sûr qu’on préfère faire ça d’un coup le plus possible. Donc moi, quand je suis dans mes premières journées de règles, où c’est super abondant, ben c’est problématique.” (GD 2)

“ Moi, mon boss, il aime pas ça qu’on revienne sur le lieu de travail pour aller aux toilettes. Il veut qu’on aille dans les restos ou des places de même. Il y a bien des fois que je le fais, puis c’est correct. Mais il y a encore beaucoup de places où t’es obligée d’acheter, ou qui te refusent littéralement [l’accès aux toilettes]. Je commencerai pas à faire 15 places pour pouvoir changer mon tampon. Après ça, on se fait critiquer, que c’est une perte de temps : “Vous volez du temps de la job !” C’est quelque chose qui me met hors de moi. ”
(GD 2)

“ À mon clos, il n’y a pas de toilettes individuelles [avec un lavabo dans la pièce et un verrou]. Puis un truc qui revient, c’est qu’on est beaucoup à avoir la coupe menstruelle, donc on ne peut pas la mettre parce que les toilettes n’ont vraiment pas été pensées pour qu’on puisse vider la coupe et la laver.” (GD 3)

L’accès à des vestiaires réservés est pour sa part un peu moins fréquent : dans le questionnaire, 84,52 % des répondantes ont mentionné avoir accès à de telles installations. Cependant, elles sont plusieurs à avoir remarqué des améliorations sur ce plan, à mesure que la Ville fait des réaménagements de ses installations. Vu l’importance accordée par les travailleuses à ces espaces privés, il est primordial que la Ville continue le travail en ce sens.

5.4 La prévention des risques de santé et sécurité du travail

- Il est établi que les emplois de cols bleus posent des risques de blessures et d'accidents significatifs. Ils font donc l'objet d'interventions accrues en matière de prévention des risques de santé et sécurité du travail.
- Diverses études mettent en lumière le fait que les femmes demeurent sous-protégées dans les emplois non traditionnels, notamment parce qu'elles sont invisibilisées dans les recherches sur la santé et la sécurité du travail dans ces milieux ainsi que dans les programmes qui en découlent.
- Les mesures de prévention des risques de santé et sécurité du travail dans les milieux à forte prédominance masculine sont donc principalement adaptées aux hommes et non pas aux femmes.
- Parmi les travailleuses sondées, 62,30 % ont déclaré avoir subi un accident ou une blessure, et 75 % des douleurs.
- Les risques d'accidents et de blessures liés à l'inadaptation des équipements et outils sont plus importants pour les femmes que pour les hommes, pour des raisons liées à la culture de travail. En effet, une culture de travail sexiste a pour effet de restreindre la propension des femmes à revendiquer les correctifs nécessaires à l'exercice de leur travail en toute sécurité. D'ailleurs, 54,76 % des répondantes au questionnaire ont déclaré ne pas toujours disposer d'outils ou d'équipements adaptés.
- La prévention des risques de santé et sécurité du travail passe aussi par le port de vêtements et d'équipements de protection.
- Bonne nouvelle : une forte proportion des répondantes au questionnaire ont déclaré avoir accès à du matériel adapté, dont des bottes (88,89 %) et des gants de protection (87,70 %). En matière de vêtements de travail, cependant, 19,44 % des répondantes ont déclaré que ces derniers n'étaient pas adaptés.
- Lors des entrevues de groupe, plusieurs travailleuses ont affirmé qu'elles devaient faire preuve de patience, de souplesse et de détermination pour obtenir de l'équipement à leur taille.
- La présence de femmes parmi le personnel nécessite que les installations sanitaires soient aménagées de façon à assurer leur sécurité. Si 92,86 % des répondantes au sondage ont déclaré avoir accès à des toilettes réservées pour elles, elles sont cependant plusieurs à trouver que ces installations demeurent en nombre insuffisant, sont difficilement accessibles ou ne répondent pas toujours à leurs besoins en matière d'aménagements.

Conclusion



En 2013, le Conseil des Montréalaises publiait son avis intitulé « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! ». Cet avis faisait état de l'ampleur des difficultés rencontrées par les travailleuses cols bleus à la Ville de Montréal. Basée sur un questionnaire quantitatif, la recherche ayant mené à cet avis concluait que :

les femmes cols bleus vivent effectivement des obstacles particuliers relevant du sexisme ambiant, par exemple la perception négative d'une part importante d'hommes cols bleus à l'égard des aptitudes des femmes à exercer ces emplois, la persistance d'une culture viriliste, c'est-à-dire valorisant l'usage de la force physique au détriment de méthodes de travail plus sécuritaires, ou encore l'absence de vêtements de maternité adéquats. Plus fondamentalement, l'analyse des données permet de discerner deux obstacles majeurs à une représentation équitable des femmes dans les emplois de cols bleus. Premièrement, l'absence de mesures de conciliation famille-travail adaptées à ces emplois et, deuxièmement, un climat de travail pouvant être hostile, où les comportements discriminatoires sont fréquents, particulièrement à l'encontre des femmes qui subissent en nombre important des agissements sexistes, souvent à connotation sexuelle dégradante (CM, 2013, p. 1).

Dix ans plus tard, qu'en est-il ?

Le CM salue les avancées réalisées par la Ville de Montréal. Cette dernière a mis en place certaines recommandations du Conseil ainsi que diverses politiques pour améliorer ses pratiques de gestion des ressources humaines. Elle a instauré une cérémonie d'accueil des nouveaux membres du personnel, révisé sa Politique de respect de la personne et implanté une formation obligatoire à ce sujet. Elle a également adopté une Politique de conciliation vie personnelle et travail en 2023, et commencé à mettre en place en 2021 le « Circuit bleu », une formation de cinq jours pour les nouvelles personnes embauchées aux travaux généraux. Enfin, la Ville a créé une Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP), un guichet unique pour signaler toute situation problématique en lien avec le milieu de travail ou porter plainte, et a donné à la Commission de la fonction publique de Montréal la charge des enquêtes pour discrimination et harcèlement.

Malheureusement, force est de constater que ces avancées ont donné peu de résultats sur le plan de l'égalité en emploi pour les femmes cols bleus. La proportion de ces dernières dans les effectifs a chuté au fil des années, passant de 20 % en 2006 à 14,45 % en 2023.

Les travailleuses cols bleus en ont long à dire sur leurs conditions de travail : non seulement elles ont massivement répondu à notre sondage, mais elles ont été nombreuses à vouloir participer aux groupes de discussion que nous avons organisés et à suggérer des pistes de solutions pour

améliorer leur sort. Comme elles l'ont clairement exprimé, les travailleuses cols bleus font encore face à de multiples embûches, tout au long de leur carrière. Ces défis sont indissociables d'une culture et d'une organisation du travail réfractaires à leur présence, voire hostiles à l'idée que des femmes exercent des fonctions traditionnellement réservées aux hommes. Les quelques données récoltées auprès des travailleuses qui se sont auto-identifiées comme faisant aussi partie d'un groupe minoritaire (minorité ethnique, minorité visible, LGBTQ2S+ ou Autochtones) montrent que ces défis sont d'autant plus importants pour elles, du fait qu'elles cumulent plusieurs facteurs de discrimination.

Comme le démontre cet avis, les défis que rencontrent les femmes dans le cadre de leur emploi à la Ville sont multiples et interreliés. Nous les avons regroupés en quatre grands thèmes : les enjeux liés aux processus de dotation en personnel, les conflits de conciliation famille-travail, le harcèlement sexiste et sexuel et, enfin, les risques de maladies et d'accidents professionnels. Chacune des sections consacrées à ces problématiques montre bien que plusieurs obstacles rencontrés par les travailleuses pourraient être corrigés grâce à des mesures pensées d'abord pour les travailleuses. Les recommandations du CM vont d'ailleurs dans ce sens : un ensemble de mesures concrètes et ciblées qui permettraient de faire les changements structurels nécessaires pour rendre le milieu de travail inclusif et égalitaire.

Il apparaît ainsi urgent que la Ville priorise les objectifs d'accès à l'égalité en emploi qui sont le fondement de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, et qu'elle se donne les moyens de les atteindre. La question de l'intégration des femmes dans les emplois de cols bleus à la Ville (des emplois bien rémunérés, gratifiants et qui sont source de fierté) en est une de droits fondamentaux. L'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes est au cœur de la mission du CM. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue aussi une valeur fondamentale à la Ville de Montréal, qui l'a inscrite dans sa Charte montréalaise des droits et responsabilités et l'a réitérée dans son plan stratégique « Montréal 2030 », en faisant du « renforcement de la solidarité, [de] l'équité et [de] l'inclusion » une de ses quatre orientations incontournables.

Le CM invite toutes les parties prenantes à s'engager fermement envers l'égalité, afin de corriger la situation désavantageuse des femmes cols bleus. Non seulement la Ville remplira ainsi ses engagements en matière d'égalité, mais l'ensemble des cols bleus, y compris les hommes, bénéficieront de ces changements. C'est d'ailleurs ce que soulignait une recherche du CIAFT en 2011 :

bien des employeurs affirment que la présence des femmes dans des emplois jusqu'alors très majoritairement et exclusivement masculins contribue à la modification de la culture dans l'entreprise : les travailleuses portent davantage attention aux méthodes sécuritaires, le climat au travail est plus sain, l'entreprise innove en termes de procédés. Les entreprises ayant effectué un virage pour intégrer des femmes en constatent les multiples avantages (Beeman, 2011, p. 99).

Considérant que seules une responsabilité collective et des actions concrètes des parties prenantes pourront entraîner des changements structurels tant sur le plan organisationnel qu'au chapitre des comportements, le CM émet des recommandations à la Ville de Montréal ainsi qu'au Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et à la CDPDJ.

Nous sommes persuadées que la Ville de Montréal, un employeur primé plusieurs fois, notamment pour ses efforts en matière d'égalité et de diversité, voudra démontrer à nouveau son leadership par rapport aux conditions d'emploi des femmes cols bleus.

Vu l'intérêt du Syndicat des cols bleus pour notre recherche, nous espérons que ce dernier continuera de défendre l'intérêt de ses membres (dans ce cas-ci, des femmes) avec conviction. Comme la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) l'avait souligné dans l'« Outil syndical pour le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins : construire ensemble une nouvelle tradition en emploi », l'engagement du syndicat est primordial pour promouvoir l'égalité en emploi pour les femmes, sachant que « le maintien des femmes dans des domaines qui leur ont été historiquement fermés engendrera des retombées positives dans les milieux de travail » (FTQ, 2006).

Enfin, nous sommes convaincues que, en découvrant les effets sans aucun doute involontaires mais pervers de sa méthodologie de calcul et l'invisibilisation des femmes qui en a découlé, la CDPDJ révisera sa réforme méthodologique.



Recommandations

Égalité

Recommandation 1

Que la Ville de Montréal applique l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) au Plan stratégique Équité diversité inclusion (EDI) 2023-2027, particulièrement en ce qui a trait au programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) :

- a. Que la Ville mette en œuvre des actions pour répondre à ses obligations légales liées à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, et qu'elle les distingue de ses initiatives EDI.
- b. Que la Ville produise des données sur les femmes cols bleus, ventilées selon les groupes visés par le PAÉE, et qu'elle les diffuse publiquement.
- c. Que la Ville applique l'ADS+ en continu, c'est-à-dire avant la mise en place des actions, pendant celles-ci, ainsi que dans les bilans et diagnostics des actions.

Recommandation 2

Que la Ville de Montréal vise une représentation d'au moins 20 % de femmes parmi les effectifs de cols bleus d'ici 2030 et se dote d'objectifs de représentation des femmes qui soient spécifiques selon les fonctions de cols bleus, dans le respect des principes d'accès à l'égalité en emploi.

Recommandation 3

Que la Ville de Montréal reconnaisse le sexisme et s'engage fermement à lutter contre toutes ses formes, incluant celles qui touchent les femmes à la croisée des oppressions :

- a. Que la Ville, en collaboration avec le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301), tienne une campagne de sensibilisation récurrente contre le sexisme.
- b. Que la Ville instaure une politique de tolérance zéro contre toutes les formes de sexisme et applique réellement des sanctions contre les personnes contrevenantes et celles qui cautionnent leurs agissements.

- c.** Que la Ville intègre dans ses formations des modules obligatoires sur le sexisme et les préjugés relatifs aux femmes dans les domaines traditionnellement masculins.
- d.** Que la Ville adopte une directive encourageant les équipes mixtes comprenant plusieurs femmes et hommes dans le travail quotidien.

Dotation en personnel

Recommandation 4

Que la Ville de Montréal se dote de cibles d'embauche supérieures à celles qui sont déterminées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), afin d'atteindre au moins 20 % de femmes parmi les effectifs de cols bleus d'ici 2030.

- a.** Que ces cibles soient ventilées pour les groupes de femmes à la croisée des oppressions visées par le programme d'accès à l'égalité en emploi dans le Plan stratégique EDI 2023-2027.
- b.** Que la Ville se dote de mesures afin de favoriser l'embauche, la promotion et la rétention des femmes cols bleus, avec des indicateurs mesurables.

Recommandation 5

Que la Ville de Montréal s'assure que les procédures de test de préembauche des cols bleus soient transparentes, et qu'elle assume la responsabilité des modalités et des résultats des firmes qu'elle mandate pour la réalisation de ces tests.

Recommandation 6

Que la Ville de Montréal déploie des outils pour favoriser le développement professionnel des femmes cols bleus. Par exemple :

- a.** Que la Ville instaure un système de formation uniforme (ville-centre et arrondissements) et transparent afin de permettre à toutes les femmes et tous les hommes cols bleus d'y avoir accès, et qu'elle diffuse l'information à ce sujet.
- b.** Que la Ville fasse la promotion de l'article 28 de la convention collective des cols bleus, qui permet aux employés-es titulaires de se faire rembourser les frais d'inscription et de scolarité de certains cours approuvés.
- c.** Que la Ville travaille avec le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal afin de mettre en place des mesures pour l'octroi des postes qui permettraient d'atténuer les effets de prolongement de la discrimination envers les femmes qui découlent de la priorité accordée en fonction de l'ancienneté.

Conciliation famille-travail

Recommandation 7

Que la Ville de Montréal reconnaisse le droit des membres de son personnel de bénéficier d'horaires de travail aménagés pour faciliter la conciliation famille-travail (CFT) sans pénalité financière, et qu'elle systématiser l'accès aux mesures de CFT :

- a.** Que la Ville, en collaboration avec le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, révise les modalités de détermination des horaires de travail afin d'offrir des horaires flexibles.
- b.** Que la Ville mette en place un système d'évaluation des demandes d'aménagement d'horaire pour CFT et d'octroi qui soit transparent, humain et non conditionnel. Un tel système devrait prévoir un mécanisme de recours et des voies de contestation efficaces pour les personnes concernées.

Harcèlement, discrimination et plaintes

Recommandation 8

Que la Ville de Montréal renforce ses actions de prévention et de lutte en matière de harcèlement discriminatoire et de harcèlement sexiste et sexuel :

- a.** Que la Ville diffuse largement sa Politique de respect de la personne et s'assure que toutes les femmes cols bleus, y compris les non permanentes, connaissent les mécanismes de plainte et leur droit au grief.
- b.** Que la Ville offre des formations obligatoires sur le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexiste et sexuel à toutes les personnes travaillant au Service des ressources humaines ou occupant un poste de supervision (contremaîtres, chefs-fes...).
- c.** Que la Ville de Montréal forme le personnel de la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP) à l'approche féministe intersectionnelle dans l'accompagnement des plaignantes. Cette approche comprend notamment la reconnaissance de l'expérience vécue, le respect du rythme et des besoins, la prévention de la revictimisation ainsi que la prise en compte des différentes oppressions vécues par les femmes.

Recommandation 9

Que la Ville de Montréal, en collaboration avec la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM), qui prend dorénavant en charge les enquêtes pour discrimination et harcèlement, améliore ses processus de signalement et de plainte :

- a. Que la Ville assure la transparence des procédures de plainte et de suivi avec l'employeur ainsi que des actions mises en place.
- b. Dans le cadre d'un dépôt de grief, que la CFPM divulgue les résultats de l'enquête au syndicat si la travailleuse concernée le demande.
- c. Que la Ville assure l'impartialité de la CAPP ainsi que la mise en place d'une procédure de reddition de comptes transparente et publique.

Santé et sécurité du travail

Recommandation 10

Que la Ville de Montréal adopte une perspective de prévention des risques en matière de santé et sécurité du travail qui soit réellement inclusive :

- a. Que la Ville s'assure que toutes les femmes, y compris celles qui sont enceintes, aient accès facilement et rapidement à des vêtements et équipements adaptés à leur morphologie.
- b. Que la Ville s'assure que toutes les femmes cols bleus aient facilement accès à des installations sanitaires sécuritaires qui répondent à leurs besoins.

Recommandations au Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)

Considérant l'engagement de longue date du Syndicat de défendre ses membres, le Conseil des Montréalaises (CM) et Action travail des femmes (ATF) sont persuadés que cet avis sera lu avec attention et que des mesures seront prises pour répondre aux besoins des femmes cols bleus. Le CM et ATF recommandent au Syndicat de s'engager à lutter contre toutes les formes de sexisme et de mettre en place des mesures à cet effet. Par exemple :

- a. Participer à une campagne de sensibilisation récurrente contre le sexisme qui sera initiée par la Ville de Montréal.
- b. Remettre sur pied un comité femmes et le soutenir activement.
- c. Instaurer une zone paritaire (de 40 % à 60 %) pour les femmes au sein du comité exécutif et parmi les délégués-es.
- d. Former les délégués-es syndicaux relativement au harcèlement discriminatoire et au harcèlement sexiste et sexuel afin que ces personnes puissent mieux accompagner les plaignantes.
- e. Instaurer des règles de fonctionnement interne égalitaires pour encourager la pleine participation syndicale des femmes, notamment celles qui se trouvent à la croisée des oppressions.

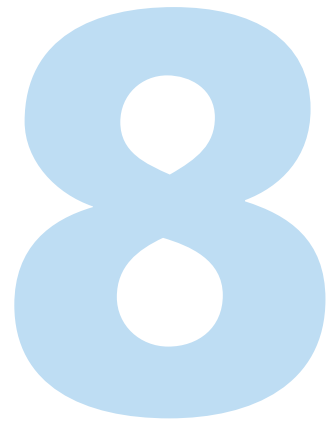
Recommandation à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Le droit des femmes à l'égalité en emploi est garanti par la Charte des droits et libertés de la personne et renforcé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, qui impose des mesures concrètes pour corriger leur sous-représentation dans certains secteurs d'activité de la fonction publique, comme c'est le cas pour les femmes cols bleus à la Ville de Montréal.

Comme démontré dans cet avis, on observe que la méthodologie actuelle de la CDPDJ invisibilise la sous-représentation des femmes cols bleus en utilisant des moyennes de grappes d'emplois, compromettant ainsi l'identification et la correction des écarts spécifiques aux emplois majoritairement masculins.

Considérant que la CDPDJ a pour mission d'appliquer la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, le CM et ATF recommandent que la Commission révise sa méthodologie d'évaluation des cibles et de la sous-représentation des femmes en abandonnant l'approche par moyennes de grappes d'emplois et en restaurant des cibles claires et adaptées aux réalités des emplois traditionnellement masculins. Une analyse spécifique à chaque type d'emplois est essentielle pour éviter l'invisibilisation des femmes dans les métiers et professions à forte sous-représentation.

Bibliographie



Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc. (2008). QCTDP 24.

Abdulla, Ahmad M., Tracy W. Lin et Kathleen M. Rospenda. (2023). Workplace Harassment and Health: A Long Term Follow Up. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(11), 899. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002915>

Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-58. <https://www.jstor.org/stable/189609>

Ahmed, Sara. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.

———. (2019). Le langage de la diversité (Noémie Grunenwald, trad.). *GLAD! Revue sur le langage, le genre, les sexualités*, 7. <https://doi.org/10.4000/glad.1647>

Atif, Katia et Keïsha Estivaine. (2018). *Le harcèlement sexuel est un harcèlement discriminatoire. Mémoire présenté par Action travail des femmes à la Commission de l'économie et du travail*. Action travail des femmes. <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2024/02/memoire-harcelement-sexuel-2024.pdf>

Beeman, Jennifer. (2011). *La mixité au travail : un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport_mixite_ciaft_2011_21.pdf

———. (2012). *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport_26oct_f_const.pdf

Beeman, Jennifer, Lorraine Desjardins, Nathalie Goulet et Ruth Rose. (2006). *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*. Comité Conciliation famille-emploi-études du CIAFT. <https://www.oregand.ca/veille/files/ConciliationplateformeCIAFT2006.pdf>

Bender, Anne-Françoise. (2004). Égalité professionnelle ou gestion de la diversité. *Revue française de gestion*, 151(4), 205-217. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.205-218>

Bordeleau, Jean-Louis. (2024, 5 décembre). Les politiques de « diversité, équité et inclusion » en recul au Québec. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economie/825267/politiques-diversite-equite-inclusion-recul-quebec>

Bouville, Gregor. (2019). Choisir ses horaires et en payer le prix – Les horaires flexibles et la conciliation travail-famille des femmes salariées. *@GRH*, 31(2), 9-34. <https://doi.org/10.3917/grh.192.0009>

Canal vie santé. (2024, 12 avril). Syndrome du choc toxique : cause, symptômes et traitement. *Noovo moi*. <https://www.noovomoi.ca/vivre/sante/article/syndrome-choc-toxique.1.960103.html>

Carroll, Tammy, Roland Foucher et Eric Gosselin. (2012). La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation. *Management & Prospective*, 29(3), 115-30. <https://doi.org/10.3917/g2000.293.0115>

Chahraoui, Khadija. (2015). Harcèlement sexuel et traumatisme psychique : aspects cliniques et psychopathologiques. *Champ psy*, 68(2), 141-160. <https://doi.org/10.3917/cpsy.068.0141>

Chang, Jae-Hee. (2023). Comprendre l'argument commercial en faveur de la mixité. Dans Éric Charest et Christiane Kuptsch (dir.), *Le futur de la diversité* (p. 17-33). Presses de l'Université du Québec.

Charest, Éric et Christiane Kuptsch (dir.). (2023). *Le futur de la diversité*. Presses de l'Université du Québec.

Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. (2009). Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable. *Gestion*, 34(3), 66-73. <https://doi.org/10.3917/riges.343.0066>

———. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité. Un rendez-vous manqué ?*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises. <https://histoiredesfemmes.quebec/wp-content/uploads/1985/01/programmes-dacces-a-legalite.pdf>

Christie, Nancy. (2002). By Necessity or by Right: The Language and Experience of Gender at Work. *Labour / Le Travail*, 50, 117-148. <https://doi.org/10.2307/25149272>

Clermont-Dion, Léa. (2023). *Porter plainte*. Cheval d'août.

Coalition pour la conciliation famille-travail-études. (2020). *Plateforme de revendications. Pour relever les défis*. <https://ccfte.org/wp-content/uploads/2020/06/plateforme-ccfte-vf.pdf>

- Col, Anaïs. (2018, 19 juillet). Se retenir d'uriner plus de 15 minutes est dangereux pour la santé. *Pourquoi docteur ?*. <https://www.pourquidocteur.fr/Articles/Question-d-actu/26356-Se-retenir-d-uriner-15-minutes-dangereux-sante>
-
- Combes, Adèle B. (2022). *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*. Éditions Autrement.
-
- Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM). (2023). *Rapport annuel 2022*. https://cfp.montreal.ca/media/other/59815-CFPM_Rapportannuel2022.pdf
-
- . (2024). *Rapport annuel 2023*. https://cfp.montreal.ca/media/other/64214-401018-CFPM_RA2023.pdf
-
- Commission des droits de la personne. (1993). *Accès à l'égalité, ancienneté et discrimination*. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs53575>
-
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2019). *Rapport d'activités et de gestion 2018-2019*. https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/RA_2018_2019.pdf
-
- . (2020). *Rapport triennal 2016-2019. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf
-
- Conseil des Montréalaises (CM). (2013). *Col bleu : un emploi pas toujours rose !*. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/col_bleu_emploi_pas_toujours_rose.pdf
-
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2018). *Portrait. Les proches aidantes et les proches aidants au Québec – Analyse différenciée selon les sexes*. Gouvernement du Québec. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por_proches_aidants20180419_web.pdf
-
- . (2023, décembre). *L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes du Québec*. Gouvernement du Québec. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_acces_services_garde.pdf
-
- Corriveau, Jeanne. (2023, 14 juin). Montréal confie à une entité indépendante le traitement des plaintes pour racisme. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/montreal/792945/montreal-confie-a-une-entite-independante-le-traitement-des-plaintes-pour-racisme>
-

Couture, Vanessa, Marie-Christine Thibault, Céline Chatigny et Karen Messing. (2006). *Rapport de recherche sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins*. CINBIOSE et FTQ. https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2016/11/Rapport-de-recherche-sur-le-maintien-des-trav.-dans-emplois-trad.-masculins_nov-2006.pdf

Cox, Rachel. (2012). Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise. *Droit et société*, 81(2), 343-64. <https://doi.org/10.3917/drs.081.0343>

Cox, Rachel, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme. (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. Rapport remis au ministère du Travail*. Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

Crenshaw, Kimberlé. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), art. 8. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Crête, David. (2024, 21 mai). Les formations antiracistes et pro-diversité au travail fonctionnent-elles ? Voici ce qu'en dit la science. *The Conversation*. <http://theconversation.com/les-formations-antiracistes-et-pro-diversite-au-travail-fonctionnent-elles-voici-ce-quen-dit-la-science-227012>

Del Mar Maira Vida, María. (2020). La discrimination et le harcèlement sexistes ou sexuels dans les professions masculinisées : le cas des femmes mécaniciennes en Espagne. Dans Christelle Casse et Marianne De Troyer (dir.), *Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ?* (p. 63-68). Institut syndical européen.

Djurkovic, Nikola. (2021). Workplace Bullying in Precarious Employment. Dans Premilla D'Cruz, Ernesto Noronha, Loreleigh Keashly et Stacy Tye-Williams (dir.), *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors* (p. 587-613). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_5

Dugré, Geneviève. (2006). *Travailleuses de la construction*. Éditions du Remue-ménage.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). (2006). *Outil syndical pour le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins : construire ensemble une nouvelle tradition en emploi*. <https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/05/Brochure-Construire-ensemble-une-nouvelle-tradition-en-emploi.pdf>

Gagné, Diane. (2019). Femmes « opérateurs » – 30 ans ont passé : quelles distances parcourues ? Le cas du secteur de la pétrochimie, du raffinage et du gaz au Québec. *Gestion 2000*, 36(1), 79-111. <https://doi.org/10.3917/g2000.361.0079>

Gouvernement du Québec. (2017). *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2964867>

Hamel-Roy, Laurence, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe. (2019). *Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Action travail des femmes. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf

Hamel-Roy, Laurence, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi. (2023). *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. Action travail des femmes. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf

Hansen, Åse Marie, Anne Helene Garde et Roger Persson. (2020). Sexual Harassment and Bullying at Work. Dans Töres Theorell (dir.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-Level to Micro-Level Evidence* (p. 453-71). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_19

Hanula-Bobbit, Katarzyna. (2023). S'engager en faveur de l'inclusion en tant que stratégie de gestion de la diversité. Dans Éric Charest et Christiane Kuptsch (dir.), *Le futur de la diversité* (p. 71-83). Presses de l'Université du Québec.

Iacuone, David. (2005). "Real Men Are Tough Guys" : Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men's Studies*, 13(2), 247-266. <https://doi.org/10.3149/jms.1302.247>

Institut de la statistique du Québec. (2023, septembre). *Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf>

Laufer, Jacqueline. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés*, 21(1), 29-54. <https://doi.org/10.3917/tgs.021.0029>

Lefrançois, Mélanie et Isabelle Probst. (2020). "They Say We Have a Choice, but We Don't": A Gendered Reflection on Work-Family Strategies and Planning Systems of Atypical Schedules within Male-Dominated Occupations in Canada and Switzerland. *Applied Ergonomics*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.103000>

Legault, Marie-Josée. (2001). Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(1). <https://doi.org/10.4000/pistes.3804>

———. (2002). L'approche différenciée à la dure école de l'ancienneté. *Management international*, 7(1), 41-54. <https://doi.org/10.59876/a-dre4-57s8>

———. (2005). Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 60(4), 683-708. <https://doi.org/10.7202/012340ar>

Luxton, Meg et June Corman. (2001). *Getting by in Hard Times: Gendered Labour at Home and on the Job*. University of Toronto Press.

Messing, Karen. (1998). *One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers*. Temple University Press.

———. (2016). *Les souffrances invisibles : pour une science du travail à l'écoute des gens*. Écosociété.

Messing, Karen et Sophie Boutin. (2005). Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité du travail. *Relations industrielles*, 52(2), 333-363. <https://doi.org/10.7202/051169ar>

Ness, Kate. (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: 'Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women'. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 654-76. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x>

Office de consultation publique de Montréal (OCPM). (2020). *Racisme et discrimination systémiques. Dans les compétences de la Ville de Montréal. Rapport de consultation publique*. <https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports/rapport-reds.pdf>

Paap, Kris. (2006). *Working Construction: Why White Working-Class Men Put Themselves and the Labor Movement in Harm's Way*. Cornell University Press.

- Pinard, Rolande. (2003). L'obsolescence du syndicalisme : analyse comparative et sociale-historique d'une inquiétante convergence. *Nouvelles pratiques sociales*, 20(2), 66-81. <https://doi.org/10.7202/018449ar>
-
- Pringle, Rosemary et Susan Callings. (1996). Les femmes en boucherie, quelques tabous culturels (Nancy Bolain, trad.). *Les Cahiers du GRIF*, 1(1), 15-32. <https://doi.org/10.3406/grif.1996.1882>
-
- Regroupement pour la valorisation de la paternité. (2022, 24 février). Conjuguer au masculin la conciliation famille-travail. Regroupement pour la valorisation de la paternité. <https://www.rvpaternite.org/nouvelles20220224-sondage-cft-au-masculin/>
-
- Rinfret, Nathalie, Francine Tougas et Ann M. Beaton. (2023). Penser la diversité autrement : une solution d'avenir. Dans Éric Charest et Christiane Kuptsch (dir.), *Le futur de la diversité* (p. 277-89). Presses de l'Université du Québec.
-
- Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, Meredith McGinley, Kristin L. Moilanen, Tracy Lin, Timothy P. Johnson, Lea Cloninger, Candice A. Shannon et Thomas Hopkins. (2023). Effects of Chronic Workplace Harassment on Mental Health and Alcohol Misuse: A Long-Term Follow-Up. *BMC Public Health*, 23(1), 1430. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16219-0>
-
- Soares, Angelo. (2002, janvier). *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*. http://www.angelosoares.ca/rapports/Quand_le_travail_devient_indecent.pdf
-
- . (2006). *Les bleus à l'âme : le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la Ville de Montréal*. Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. https://sac.uqam.ca/upload/files/publications/syndicat/2006/Soares_Bleuxs2006.pdf
-
- Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301). (2022, 27 janvier). *La Ville de Montréal inflexible sur la conciliation travail-famille sur fond de privatisation*. Syndicat canadien de la fonction publique. <https://scfp.qc.ca/la-ville-de-montreal-inflexible-sur-la-conciliation-travail-famille-sur-fond-de-privatisation/>
-
- Tanguay, Valérie. (2011). *Le traitement du harcèlement discriminatoire et du harcèlement psychologique en milieu de travail : continuité ou rupture ?* [mémoire présenté à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, Canada]. <https://umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/da479f8d-47db-41f3-9b9b-91bd7159b5be/content>
-
- Toupin, Sylvain. (1988). Le harcèlement sexuel en milieu de travail. *Relations industrielles*, 43(3), 531-546. <https://doi.org/10.7202/050431ar>
-

Verville, Marie-Hélène. (2016, 4 janvier). Les « jobs de gars » font la vie dure à la conciliation travail-famille. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/459232/les-jobs-de-gars-font-la-vie-dure-a-la-conciliation-travail-famille>

Ville de Montréal (VdM). (2008a). *Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal 2008-2010*. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PLAN_ACTION_TRIENNAL_VILLE_2008_2010.PDF

———. (2008b). *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/POLITIQUE_EQUALITE_ET_PLAN_DACTION_FINAL_AVRIL_08.PDF

———. (2014). *Bilan du plan d'action 2008-2012 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/pes_publications_fr/publications/montreal_plan_egalite.pdf

———. (2016). *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*. https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/P99/5.14_plan_action_diversite_emploi_ville_de_montreal_2016.pdf

———. (2020). *Guide ADS+ 101. Ensemble, nous formons toutes et tous la diversité*.

———. (2021). *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*. https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan_directeur_-_diversite_equite_inclusion_en_emploi.pdf

Wilkins, Kathryn et Susan G. Mackenzie. (2007). Les blessures au travail. *Rapports sur la santé, Statistique Canada*, 18(3). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2006007/article/injuries-blessures/4149017-fra.htm#a2>

Zaacour, Suzanne. (2019). *La fabrique du viol*. Leméac.

Zheng, Lily. (2023). *DEI deconstructed. Your No-Nonsense Guide to Doing the Work and Doing it Right*. Berrett-Koehler Publishers.

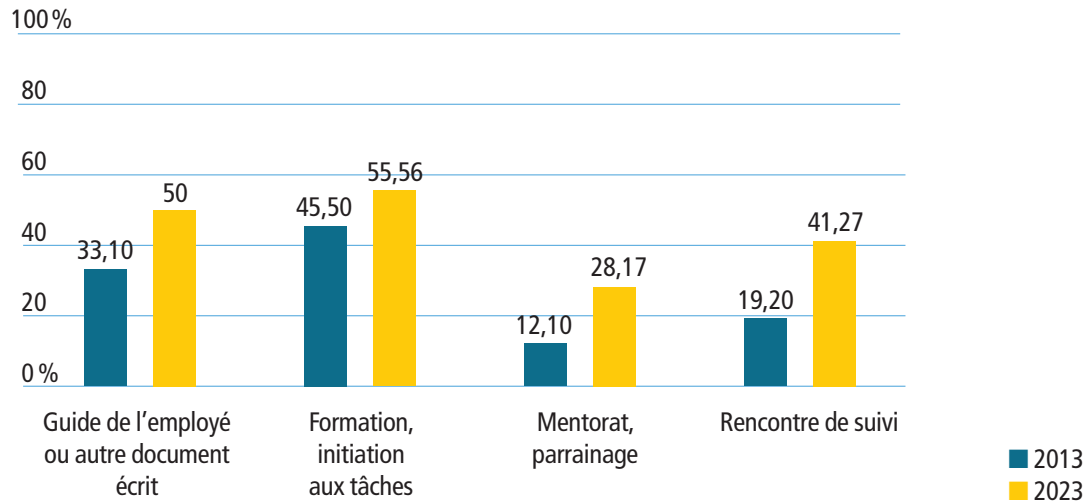
Situation des femmes cols bleus : éléments de comparaison entre 2013 et 2023

En 2013 et en 2023, les femmes cols bleus qui travaillent pour la Ville de Montréal ont répondu à un questionnaire dans le cadre des avis rédigés par le Conseil des Montréalaises.

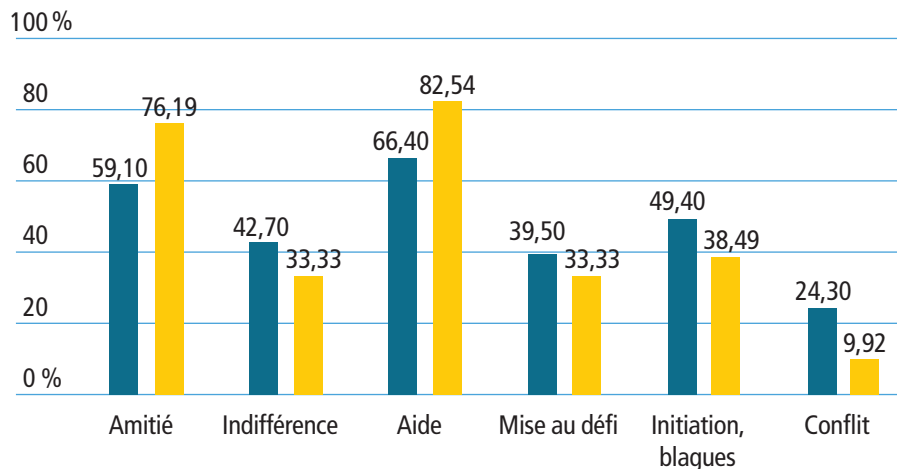
En 2013, 354 femmes ont rempli le questionnaire envoyé pour l'avis *Col bleu : un emploi pas toujours rose !*. En 2023, ce sont 252 travailleuses qui ont rempli le questionnaire pour participer à la recherche. Certaines questions étaient communes aux deux questionnaires. En voici les résultats principaux.

Pratiques de dotation en personnel

Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir bénéficié de mesures d'accueil lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal



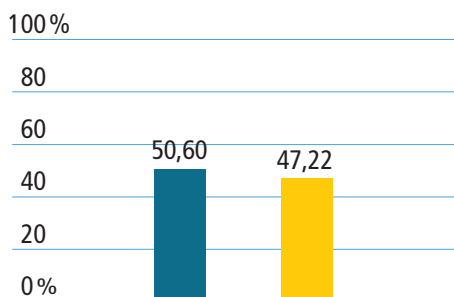
L'attitude que les travailleuses ont déclaré avoir vécue de la part de leurs collègues lorsqu'elles ont commencé leur emploi à la Ville de Montréal



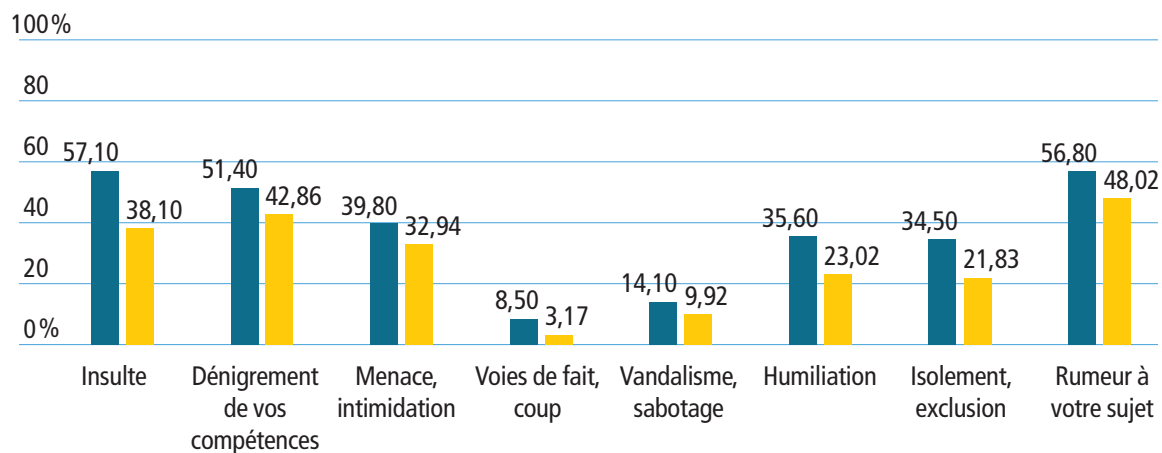
Harcèlement psychologique, discriminatoire et sexuel

■ 2013
■ 2023

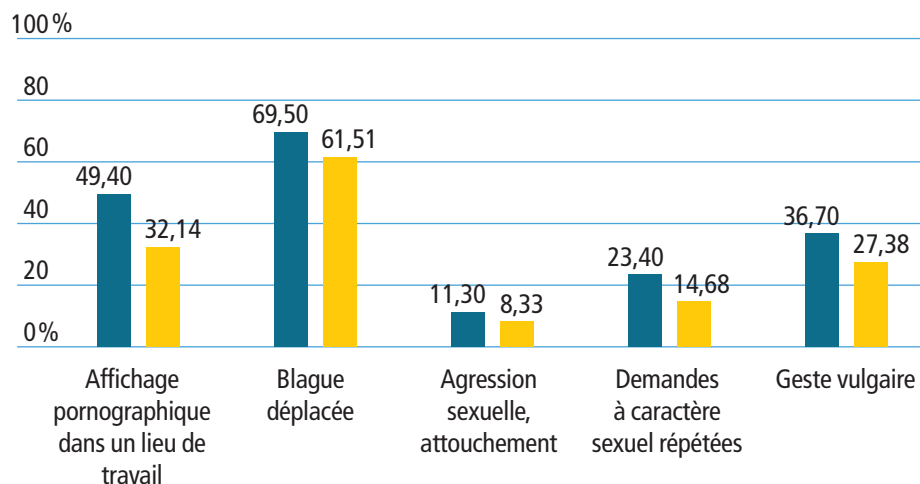
Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir été personnellement victimes de sexisme



Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines situations sur leur lieu de travail



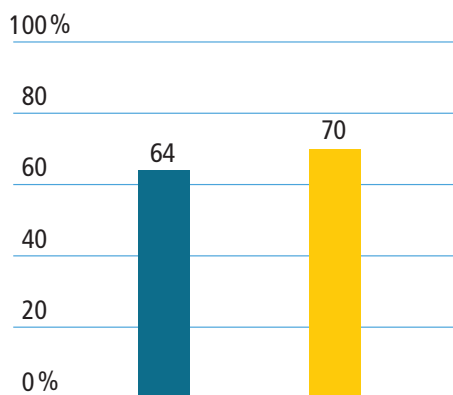
Pourcentage des répondantes qui ont déclaré avoir vécu personnellement certaines formes de harcèlement sexuel



Conciliation famille-travail

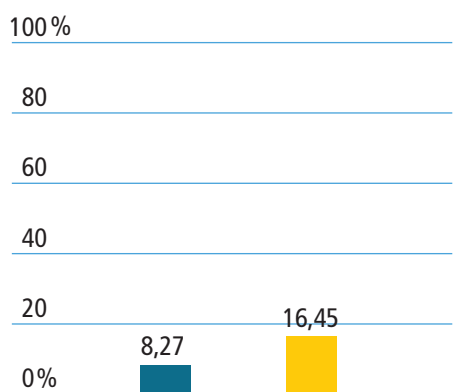
■ 2013
■ 2023

Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré qu'elles trouvaient insuffisantes les mesures de conciliation famille-travail offertes par la Ville

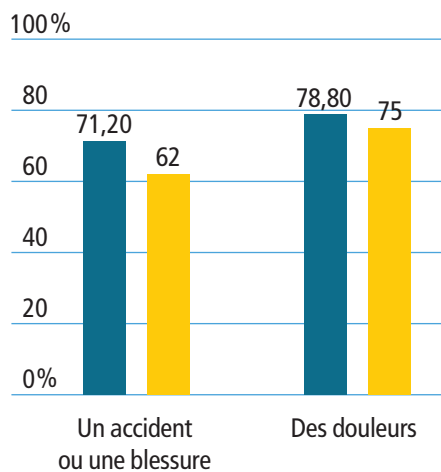


Prévention des risques de santé et sécurité du travail

Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir déjà été enceintes pendant leur emploi à la Ville et qui ont pu obtenir des vêtements adaptés à la grossesse



Pourcentage des travailleuses qui ont déclaré avoir subi :



Annexe B

Questionnaire soumis aux femmes cols bleus de la Ville de Montréal

RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

1. Dans quelle catégorie d'emploi travaillez-vous ?

☐ Travaux généraux ☐ Poste de métier

2. Pour obtenir votre emploi, est-ce que vous avez passé un test d'aptitudes physiques ?

☐ Oui ☐ Non

3. Avez-vous accepté un poste non qualifié ou qui ne correspond pas à votre formation ou expérience pour entrer à la Ville de Montréal ? Si oui, lequel ? Connaissez-vous la raison ?

☐ Oui ☐ Non

Poste accepté :

Poste voulu :

Votre formation ou expérience :

Selon vous, pourquoi vous n'avez pas obtenu le poste que vous vouliez ?

4. Selon vous, au moment de l'embauche, est-ce que la Ville de Montréal demande des critères physiques ou des qualifications supérieurs à ceux de l'emploi ?

	Oui	Non
Permis de conduire		
Licence		
Certificat de compétence		
Carte de santé et sécurité (CSST)		
Carte de spécialisation		
Test d'aptitudes physiques		
Autre (précisez)		
Spécifiez quel permis, carte ou certificat :		

5. Si vous ne possédiez pas déjà les critères physiques et les qualifications demandés, vous a-t-on donné la chance de les acquérir après votre embauche ?

	Oui	Non
Permis de conduire		
Licence		
Certificat de compétence		
Carte de santé et de sécurité (CSST)		
Carte de spécialisation		
Test d'aptitudes physiques		
Autre (précisez) :		

6. Qu'est-ce qui vous a motivé à postuler pour un poste de col bleu ?

	Oui	Non
Mon intérêt pour la nature du travail et le métier		
Cela correspondait à ma formation et mes compétences		
Le service public		
Le travail en équipe		
Les conditions de travail		
Le salaire		
La conciliation travail-famille		
La proximité avec mon lieu d'habitation		
Les avantages sociaux		
Autre (précisez) :		

INTÉGRATION

7. Est-ce que vous avez eu des mesures d'accueil lorsque vous avez débuté votre emploi à la Ville de Montréal ?

	Oui	Non
Guide de l'employé ou autre document écrit		
Formation, initiation aux tâches		
Mentorat, parrainage		
Rencontre d'accueil		
Rencontre de suivi		
Autre (précisez) :		

8. Quelle a été l'attitude de vos nouveaux collègues à votre égard lorsque vous avez débuté votre emploi à la Ville de Montréal ?

	Oui	Non
Amitié		
Indifférence		
Aide		
Isolement, exclusion		
Mise au défi		
Initiation, blagues		
Conflit		
Autre (précisez) :		

9. Est-ce que vous croyez que les femmes ont les qualités nécessaires pour occuper des emplois de cols bleus ?

	Oui	Non
Force physique		
Endurance		
Compétences		

10. Est-ce que les femmes cols bleus doivent faire les mêmes tâches que les hommes occupant le même emploi ?

	0 Jamais	1 Parfois	2 Souvent	3 Toujours
Travaux lourds				
Travaux légers				
Tâches dangereuses				
Tâches de précision				

11. Avez-vous déjà vécu personnellement une des situations suivantes sur votre lieu de travail ?

	Oui	Non
Insulte		
Affichage pornographique dans un lieu de travail		
Dénigrement de vos compétences		
Menace, intimidation		
Voies de fait, coup		
Vandalisme, sabotage		
Humiliation		
Isolement, exclusion		
Blague déplacée		

Suite - Avez-vous déjà vécu personnellement une des situations suivantes sur votre lieu de travail ?

	Oui	Non
Agression sexuelle, attouchement		
Rumeur à votre sujet		
Demandes à caractère sexuel répétées		
Geste vulgaire		
Racisme		
Sexisme		
Homophobie		
Transphobie		
Capacitisme		

Si non, passez à la question 13

12. Avez-vous dénoncé cette situation ? Si oui, à qui en avez-vous parlé et quelle a été la réaction de cette personne ?

☐ Oui

☐ Non

À qui :

Réaction :

13. Avez-vous du matériel adapté à votre condition physique et des installations réservées ?

	Oui	Non	Ne s'applique pas
Outils, équipements adaptés			
Vêtements de travail			
Vêtements de maternité			
Bottes de protection			
Gants de protection			
Vestiaire réservé pour hommes			
Vestiaire réservé pour femmes			
Toilettes réservées pour hommes			
Toilettes réservées pour femmes			

MAINTIEN EN EMPLOI

14. Est-ce que vous avez déjà pensé sérieusement à démissionner de votre emploi à la Ville de Montréal pour une des raisons suivantes ?

	Oui	Non
Discrimination		
Manque de conciliation travail-famille		
Harcèlement		
Relations de travail difficiles		
Matériel ou vêtements inadaptés		
Non-reconnaissance de vos compétences		
Opportunités de carrière insuffisantes		
Tâches dévalorisantes		
Accident de travail ou maladie professionnelle		

15. Est-ce que vous avez déjà souffert d'un des problèmes suivants en lien avec votre travail ?

	Oui	Non
Anxiété, stress		
Blessures, accident de travail		
Douleurs physiques		
Autre (précisez) :		

Si non, passez à la question 17

16. Est-ce que vous avez bénéficié de mesures pour vous permettre de conserver votre emploi malgré ces problèmes ?

	Oui	Non
Horaire réduit		
Réaffectation		
Travaux légers		
Retour au travail progressif		
Soutien d'un délégué syndical		
Programme d'aide aux employés		
Autre (précisez) :		

17. Est-ce que vous avez déjà bénéficié de mesures de conciliation travail-famille à la Ville de Montréal ?

	Oui	Non
Congé de paternité		
Congé de maternité		
Congé d'adoption		
Congé pour des raisons familiales		
Horaire flexible		
Réduction des heures supplémentaires		
Retrait préventif		
Réaffectation		
Travaux légers		
Retour au travail progressif		

Si non, passez à la question 19

18. Quelle a été l'attitude de votre supérieur hiérarchique lorsque vous avez demandé à bénéficier de ces mesures de conciliation travail-famille ?

☐ Positive ☐ Négative ☐ Neutre

19. Est-ce que vous pensez que les mesures de conciliation travail-famille de la Ville de Montréal sont suffisantes ?

☐ Oui ☐ Non

20. Est-ce que vous avez déjà passé un test d'aptitudes physiques lorsque vous étiez déjà en emploi ?

☐ Oui ☐ Non

**21. Si oui, est-ce que c'était pour garder le poste que vous occupiez déjà ?
Quelles étaient les conséquences de ce test ?**

☐ Oui ☐ Non

Conséquences du test :

22. Quels sont les avantages de travailler pour la Ville de Montréal ?

	Oui	Non
La fierté de travailler pour la population et l'intérêt général		
Un milieu de travail sécuritaire		
Un milieu de travail sans discrimination		
Le respect des employés		
Les conditions de travail		
Le salaire		
La conciliation travail-famille		
Les possibilités d'avancement		
Les avantages sociaux		
De meilleures conditions de travail qu'au privé		
Un meilleur salaire et de meilleurs avantages sociaux qu'au privé		
Autre (précisez) :		

PROMOTION

23. Est-ce que vous pensez que vos compétences sont reconnues à leur juste valeur ?

☐ Oui

☐ Non

24. Est-ce que vous pensez que la Ville de Montréal vous offre des opportunités suffisantes pour faire progresser votre carrière ?

	Oui	Non
Formation		
Mutation		
Promotion		

25. Selon vous, est-ce que la Ville de Montréal doit offrir des mesures supplémentaires pour soutenir les femmes cols bleus ? Et si oui, lesquelles ?

☐ Oui

☐ Non

Lesquelles ?

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

26. À quels groupes (un ou plusieurs) vous identifiez-vous ?

	Oui	Non
Hommes		
Femmes		
Autochtones		
Personnes en situation de handicap		
Minorités visibles		
Minorités ethniques		
LGBTQ2S+		

27. Quel âge avez-vous ?

- ☐ 18-24 ans ☐ 25-29 ans
☐ 30-34 ans ☐ 35-39 ans
☐ 40-44 ans ☐ 45-49 ans
☐ 50-54 ans ☐ 55 ans et plus

28. Avez-vous déjà été enceinte pendant que vous travailliez à la Ville de Montréal ?

- ☐ Oui ☐ Non

29. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

- ☐ Aucun diplôme ☐ Diplôme d'études professionnelles (DEP)
☐ Diplôme d'études secondaires (DES) ☐ Diplôme d'études collégiales (DEC)
☐ Programme d'apprentissage en milieu de travail ☐ Autre (précisez) :

30. Quel est le titre du poste que vous occupez à la Ville de Montréal ?

Poste :

31. Travaillez-vous en arrondissement ou dans un service central ?

- ☐ Service central ☐ Arrondissement

Si arrondissement, lequel :

32. Quel est votre horaire de travail régulier ?

Heures de début et de fin :

Jours travaillés :

Période de l'année (si saisonnier) :

33. Quel est votre statut d'emploi ?

- ☐ Saisonnier ☐ Contractuel ☐ Auxiliaire (temporaire) ☐ Régulier ☐ Permanent
☐ Autre (précisez) : _____

34. Si vous travaillez à temps partiel, quelle en est la principale raison ?

- ☐ Responsabilités familiales ☐ Manque de travail ☐ Études
☐ Caractéristiques de l'emploi ☐ Maladie ou incapacité ☐ Je travaille à temps plein
☐ Autre (précisez) : _____

35. Depuis combien d'années travaillez-vous à la Ville de Montréal ?

Ancienneté à la Ville de Montréal : _____

36. Voulez-vous participer à un groupe de discussion sur vos conditions de travail ?

La discussion avec la chercheuse et d'autres femmes cols bleus est de 3 heures. Vous recevrez 100 \$ pour votre participation. Les frais de transport en commun ainsi que les frais de garde d'enfants seront remboursés sur remise de facture.

Si vous voulez participer, veuillez nous indiquer votre nom et votre numéro de téléphone afin d'être contactée par la chercheuse :

Nom : _____

Téléphone : _____

Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par catégories professionnelles

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) fournit des données de sous-représentation aux employeurs assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Le tableau suivant synthétise ces sous-représentations par catégories professionnelles et par groupes visés.

Les données représentent le nombre de personnes à embaucher ou à promouvoir pour que les effectifs soient représentatifs de la population active. Des mesures de redressement (projets spéciaux, priorités d'embauche, promotions, etc.) sont mises en place pour atteindre ces objectifs.

	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes handicapées
1 Cadres supérieurs					
	0	1	3	2	2
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs					
	0	5	92	51	34
3 Professionnels					
	0	9	0	93	136
4 Personnel semi-professionnel et technique					
	0	84	0	24	164
5 Surveillants					
	0	2	27	11	18
6 Contremaîtres					
	0	1	43	7	17
7 Personnel administratif et de bureau principal					
	0	6	0	20	24
8 Personnel spécialisé de la vente et des services					
	0	0	2	1	1
9 Travailleurs qualifiés et artisans					
	0	7	47	23	36
10 Personnel de bureau					
	0	17	0	0	70
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services					
	0	24	0	0	124
12 Travailleurs manuels spécialisés					
	0	28	0	0	14
13 Autre personnel de la vente et des services					
	4	6	0	0	32
14 Autres travailleurs manuels					
	0	15	0	0	66
Total	4	205	214	232	738

Source: Ville de Montréal

Pour les emplois de pompières et pompiers, policières et policiers, des objectifs sont maintenus pour les femmes, les autochtones, les membres de minorités visibles et minorités ethniques.

Information sur les catégories d'emploi

Il s'agit des 14 catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME) utilisées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour le calcul des objectifs en accès à l'égalité en emploi. Un code CNP a été attribué à chacun des emplois de la Ville et chaque CNP est classé à l'intérieur d'une catégorie CPEME.

Catégorie 1 : En novembre 2019, la Ville comptait 51 employés dans cette catégorie. Il s'agit de la haute direction notamment les emplois de directeurs de service, les directeurs d'arrondissement, les DGA, le vérificateur général, l'inspecteur général et l'ombudsman.

Catégorie 2 : En novembre 2019, la Ville comptait 1 237 employés dans cette catégorie. Il s'agit des emplois de cadres gestionnaires à l'exception des cadres de haute direction de la catégorie 1 et des contremaîtres.

Catégorie 3 : En novembre 2019, la Ville comptait 3 500 employés dans cette catégorie notamment l'ensemble des professionnels généraux, les juristes, les scientifiques, les architectes et les cadres conseil en ressources humaines

Catégorie 4 : En novembre 2019, la Ville comptait 10 751 employés dans cette catégorie. Il s'agit notamment des emplois de cols blancs et cols bleus pour lesquels un DEC technique est exigé, des pompiers, des policiers et des emplois spécialisés en sports et loisirs tels les sauveteurs et animateurs. Les emplois techniques en administration font partie de la catégorie 7. Pour les cols blancs, à titre d'exemple, la catégorie 4 comprend les techniciens en génie civil, les agents techniques en architecture du paysage et les techniciens en développement d'application en bureautique.

Catégorie 5 : En novembre 2019, la Ville comptait 206 employés dans cette catégorie. Il s'agit d'employés syndiqués qui ont des responsabilités de chefs d'équipe notamment les agents de bureau principaux, superviseurs centres de communications d'urgence, coordonnateurs paie et d'officiers de sécurité.

Catégorie 6 : En novembre 2019, la Ville comptait 441 employés dans cette catégorie.

Catégorie 7 : En novembre 2019, la Ville comptait 1 374 employés dans cette catégorie. Il s'agit de personnel spécialisé en administration pour lequel un DEC, une ASP ou des crédits de niveau collégial sont souvent demandés notamment les techniciens en gestion de documents et archives, les chargés de secrétariat, les préposés au soutien administratif, les analystes en matériel roulant, les analyste-rédacteurs, les secrétaires médicales, les secrétaires juridiques et les agents d'approvisionnement.

Catégorie 8 : En novembre 2019, la Ville comptait 9 employés dans cette catégorie. La Ville compte quelques cuisiniers et agents spécialisés -uniformes et équipements dans cette catégorie.

Catégorie 9 : En novembre 2019, la Ville comptait 1 057 employés dans cette catégorie. Il s'agit des emplois de cols bleus de métiers.

Catégorie 10 : En novembre 2019, la Ville comptait 2 183 employés dans cette catégorie. Il s'agit d'emplois cols blancs pour lesquels un secondaire V est demandé ou un DEP. Il s'agit notamment des agents de bureau, des préposés à l'information policière, aide-bibliothécaires et préposés à l'approvisionnement.

Catégorie 11 : En novembre 2019, la Ville comptait 2 892 employés dans cette catégorie. Les emplois de cette catégorie comprennent les huissiers, les emplois reliés à l'inspection et à l'application des règlements et qui ne demande pas d'études collégiales, les agents de sécurité, les préposés à l'accueil, aux droits d'entrée et boutiques et les préposés aux communications.

Catégorie 12 : En novembre 2019, la Ville comptait 1 742 employés dans cette catégorie. Il s'agit des emplois de cols bleus qui exigent une scolarité spécialisée, de niveau secondaire ou une qualification particulière notamment les emplois de chauffeurs (et opérateurs), sérigraphes, préposés à l'entretien du réseau d'aqueducs et d'égouts et préposés à la signalisation.

Catégorie 13 : En novembre 2019, la Ville comptait 757 employés dans cette catégorie. Les emplois de cette catégorie sont des emplois non spécialisés surtout du secteur des sports et loisirs notamment les préposés au service-arénas, surveillants d'installations et préposés à l'entretien -sports et loisirs.

Catégorie 14 : En novembre 2019, la Ville comptait 1 772 employés dans cette catégorie. Il s'agit des emplois de cols bleus non spécialisés pour lesquels un secondaire V est suffisant notamment les préposés aux travaux généraux, les préposés aux travaux à la propreté, les aide-jardiniers, élagueurs et les ouvriers général de métiers. Les emplois des sports et loisirs sont inclus dans la catégorie 13.

Accès à l'égalité en emploi : synthèse des sous-représentations par sous-catégories professionnelles

No de dossier : M2039

Nom de l'employeur : Ville de Montréal

Phase : Implantation 023

Date de transmission à la Commission : 04-12-2020

Groupe visé : FEMMES

No	Catégorie professionnelle ou description des professions de la CNP 2016
01	Cadres supérieurs
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs
03	Professionnels
04	Personnel semi-professionnel et technique
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2232	Technologues et techniciens/techniciens en génie mécanique
2234	Estimateurs/estimatrices en construction
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
2251	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture
2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
2254	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage
2255	Personnel technique en géomatique et en météorologie
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité
2264	Inspecteurs/inspectrices en construction
2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique
2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
2283	Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques
4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
4216	Autres instructeurs/instructrices

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Note : À la demande de la Ville de Montréal, certains codes CNP ont été enlevés afin de préserver la confidentialité.

Il s'agit des codes CNP avec moins de 5 effectifs totaux, soit :

CNP avec exp. : 2212, 5243, 6212, 6315, 6316, 7203, 7303, 7284, 7295, 7384, 7512,

CNP sans exp. : 2241, 2241, 2251, 2254, 3211, 4212, 5223, 1211, 1212, 7253, 7293, 7381, 7384, 7445, 9474, 9534, 6621, 6732, 7612, 9613

Zone	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Cible (2016)	Objectif visé pour les femmes (sous représentation)	
	51	22	43 %	27 %	0 %	0
	1 237	509	41 %	34 %	0 %	0
	3 500	1 940	55 %	40 %	0 %	0
	10 751	3 463	32 %	30 %	0 %	0
RMR Montréal	45	31	69 %	47 %	0 %	0
RMR Montréal	8	2	25 %	50 %	25 %	2
RMR Montréal	8	4	50 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	15	4	27 %	46 %	20 %	3
RMR Montréal	306	201	66 %	49 %	0 %	0
RMR Montréal	156	78	50 %	46 %	0 %	0
RMR Montréal	9	3	33 %	9 %	0 %	0
RMR Montréal	393	89	23 %	18 %	0 %	0
RMR Montréal	31	5	16 %	18 %	2 %	1
RMR Montréal	13	6	46 %	18 %	0 %	0
RMR Montréal	104	5	5 %	9 %	4 %	4
RMR Montréal	15	0	0 %	9 %	9 %	1
RMR Montréal	81	43	53 %	36 %	0 %	0
RMR Montréal	24	8	33 %	36 %	2 %	1
RMR Montréal	46	11	24 %	36 %	12 %	5
RMR Montréal	18	8	44 %	36 %	0 %	0
RMR Montréal	39	14	36 %	14 %	0 %	0
RMR Montréal	89	43	48 %	35 %	0 %	0
RMR Montréal	238	87	37 %	35 %	0 %	0
RMR Montréal	8	0	0 %	18 %	18 %	1
RMR Montréal	25	3	12 %	24 %	12 %	3
RMR Montréal	5	1	20 %	18 %	0 %	0
RMR Montréal	62	7	11 %	9 %	0 %	0
RMR Montréal	26	23	88 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	58	39	67 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	20	2	10 %	50 %	40 %	8

No	Catégorie professionnelle ou description des professions de la CNP 2016
4311	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)
4311	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)
4312	Pompiers/pompières
4312	Pompiers/pompières
5211	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques
5221	Photographes
5223	Techniciens/techniciennes en graphisme
5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo
5226	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et de...
5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène
5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices
5254	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement
5254	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement
05	Surveillants
1211	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif
1212	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance
1213	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis
1213	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis
1215	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du...
6314	Superviseurs/superviseuses des services d'information et des services à la clientèle
6316	Surveillants/surveillantes des autres services
06	Contremaîtres
7202	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommuni...
7205	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construc...
7301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
7302	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équip...
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager
9212	Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits c...
07	Personnel administratif et de bureau principal
08	Personnel spécialisé de la vente et des services
09	Travailleurs qualifiés et artisans
7232	Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses
7233	Tôliers/tôlières
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux élé...
7251	Plombiers/plombières
7251	Plombiers/plombières
7252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de...
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
7272	Ébénistes

Zone	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Cible (2016)	Objectif visé pour les femmes (sous représentation)	
RMR Montréal	529	125	24 %	27 %	4 %	20
RMR Montréal	3 930	1 386	35 %	22 %	0 %	0
RMR Montréal	1 722	27	2 %	12 %	10 %	172
RMR Montréal	541	3	1 %	3 %	2 %	11
RMR Montréal	172	139	81 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	6	4	67 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	8	6	75 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	6	0	0 %	27 %	27 %	2
RMR Montréal	120	38	32 %	33 %	1 %	1
RMR Montréal	15	1	7 %	27 %	20 %	3
RMR Montréal	15	12	80 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	1 414	757	54 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	404	235	58 %	50 %	0 %	0
	206	110	53 %	46 %	0 %	0
RMR Montréal	53	35	66 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	14	9	64 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	6	6	100 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	37	23	62 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	28	10	36 %	33 %	0 %	0
RMR Montréal	5	3	60 %	50 %	0 %	0
RMR Montréal	55	20	36 %	45 %	9 %	5
	441	56	13 %	12 %	0 %	0
RMR Montréal	12	0	0 %	6 %	6 %	1
RMR Montréal	21	3	14 %	8 %	0 %	0
RMR Montréal	38	1	3 %	4 %	1 %	0
RMR Montréal	207	23	11 %	8 %	0 %	0
RMR Montréal	62	23	37 %	18 %	0 %	0
RMR Montréal	95	6	6 %	23 %	16 %	16
	1 374	1 122	82 %	50 %	0 %	0
	9	5	56 %	38 %	0 %	0
	1 057	64	6 %	5 %	0 %	0
RMR Montréal	6	0	0 %	8 %	8 %	0
RMR Montréal	10	0	0 %	8 %	8 %	1
RMR Montréal	41	2	5 %	5 %	0 %	0
RMR Montréal	142	2	1 %	4 %	3 %	4
RMR Montréal	25	0	0 %	7 %	7 %	2
RMR Montréal	61	0	0 %	1 %	1 %	1
RMR Montréal	26	0	0 %	1 %	1 %	0
RMR Montréal	87	1	1 %	3 %	2 %	2
RMR Montréal	8	1	12 %	8 %	0 %	0

No	Catégorie professionnelle ou description des professions de la CNP 2016
7281	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes
7281	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes
7282	Finisseurs/finisseuses de béton
7294	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)
7294	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
7313	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation
7313	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et...
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et...
7322	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie
7333	Électromécaniciens/électromécaniciennes
7335	Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements
9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques
9243	Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets
9243	Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets
10	Personnel de bureau
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services
12	Travailleurs manuels spécialisés
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial
7442	Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz
7442	Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz
7513	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, de limousine et de...
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses, services de livraison et messagerie
7522	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé
9472	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-reporters/photograpeuses— ...
9523	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérifica...
13	Autre personnel de la vente et des services
6722	Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions
6733	Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles
14	Autres travailleurs manuels
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics
8612	Manœuvres et aménagement paysager et en entretien des terrains
8612	Manœuvres et aménagement paysager et en entretien des terrains
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique

Zone	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Cible (2016)	Objectif visé pour les femmes (sous représentation)		
RMR Montréal	6	0	0 %	7 %	7 %	0	
RMR Montréal	6	0	0 %	2 %	2 %	0	
RMR Montréal	16	1	6 %	2 %	0 %	0	
RMR Montréal	11	1	9 %	7 %	0 %	0	
RMR Montréal	31	2	6 %	7 %	1 %	0	
RMR Montréal	54	0	0 %	3 %	3 %	2	
RMR Montréal	219	0	0 %	3 %	3 %	7	
RMR Montréal	30	1	3 %	6 %	3 %	1	
RMR Montréal	7	0	0 %	3 %	3 %	0	
RMR Montréal	9	0	0 %	6 %	6 %	1	
RMR Montréal	10	0	0 %	2 %	2 %	0	
RMR Montréal	16	0	0 %	2 %	2 %	0	
RMR Montréal	8	0	0 %	3 %	3 %	0	
RMR Montréal	8	0	0 %	6 %	6 %	0	
RMR Montréal	13	2	15 %	6 %	0 %	0	
RMR Montréal	38	19	50 %	9 %	0 %	0	
RMR Montréal	107	31	29 %	10 %	0 %	0	
	2 183	1 491	68 %	46 %	0 %	0	
	2 892	1 284	44 %	39 %	0 %	0	
	1 742	272	16 %	4 %	0 %	0	
RMR Montréal	20	1	5 %	3 %	0 %	0	
RMR Montréal	39	0	0 %	3 %	3 %	1	
RMR Montréal	213	21	10 %	5 %	0 %	0	
RMR Montréal	27	4	15 %	8 %	0 %	0	
RMR Montréal	8	0	0 %	8 %	8 %	1	
RMR Montréal	1 411	242	17 %	4 %	0 %	0	
RMR Montréal	7	2	29 %	40 %	11 %	1	
RMR Montréal	7	0	0 %	23 %	23 %	2	
	757	251	33 %	34 %	1 %	4	
RMR Montréal	412	162	39 %	31 %	0 %	0	
RMR Montréal	9	3	33 %	37 %	4 %	0	
	1 772	317	18 %	11 %	0 %	0	
RMR Montréal	7	0	0 %	5 %	5 %	0	
RMR Montréal	8	0	0 %	5 %	5 %	0	
RMR Montréal	246	18	7 %	11 %	3 %	8	
RMR Montréal	1 349	286	21 %	11 %	0 %	0	
RMR Montréal	5	2	40 %	13 %	0 %	0	
RMR Montréal	124	5	4 %	13 %	9 %	11	
RMR Montréal	4	0	0 %	39 %	39 %	2	
RMR Montréal	28	6	21 %	39 %	18 %	5	

Annexe E

Données genrées sur les effectifs permanents, les embauches et les départs à la retraite des cols bleus à la Ville de Montréal

Nombre de personnes employées permanentes et non permanentes

Années	Femmes			Hommes			H+F		
	Non permanentes	Permanentes	Total	Non permanents	Permanents	Total	Non permanents	Permanents	Total
2019	116	684	800	730	3 198	3 928	846	3 882	4 728
2020	144	661	805	907	3 198	4 105	1 051	3 859	4 910
2021	120	634	754	939	3 247	4 186	1 059	3 881	4 940
2022	115	642	757	811	3 601	4 412	926	4 243	5 169
2023			748			4 427			5 175

Nombre de personnes embauchées

Années	Nombre			Proportion	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
2008	51	327	378	13,5 %	86,5 %
2009	39	283	322	12,1 %	87,9 %
2010	77	371	448	17,2 %	82,8 %
2011	48	275	323	14,9 %	85,1 %
2012	40	324	364	11,0 %	89,0 %
2013	65	454	519	12,5 %	87,5 %
2014	33	193	226	14,6 %	85,4 %
2015	36	263	299	12,0 %	88,0 %
2016	47	179	226	20,8 %	79,2 %
2017	56	266	322	17,4 %	82,6 %
2018	63	302	365	17,3 %	82,7 %
2019	64	409	473	13,5 %	86,5 %
2020	63	359	422	14,9 %	85,1 %
2021	91	445	536	17,0 %	83,0 %
2022	110	590	700	15,7 %	84,3 %
2008-2022	883	5 040	5 923	14,9 %	85,1 %

Moyennes des embauches par 5 ans

Années	Nombre			Proportion	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
2008-2012	255	1 580	1 835	13,9 %	86,1 %
2013-2017	237	1 355	1 592	14,9 %	85,1 %
2018-2022	391	2 105	2 496	15,7 %	84,3 %

Nombre de départs à la retraite

Années	Nombre			Proportion	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
2008	5	106	111	4,5 %	95,5 %
2009	11	73	84	13,1 %	86,9 %
2010	17	128	145	11,7 %	88,3 %
2011	22	102	124	17,7 %	82,3 %
2012	35	144	179	19,6 %	80,4 %
2013	18	108	126	14,3 %	85,7 %
2014	20	116	136	14,7 %	85,3 %
2015	30	159	189	15,9 %	84,1 %
2016	36	181	217	16,6 %	83,4 %
2017	56	255	311	18,0 %	82,0 %
2018	56	211	267	21,0 %	79,0 %
2019	54	193	247	21,9 %	78,1 %
2020	60	189	249	24,1 %	75,9 %
2021	51	176	227	22,5 %	77,5 %
2022	43	141	184	23,4 %	76,6 %
2008-2022	514	2 282	2 796	18,4 %	81,6 %

Moyennes des départs à la retraite par 5 ans

Années	Nombre			Proportion	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
2008-2012	90	553	643	14,0 %	86,0 %
2013-2017	160	819	979	16,3 %	83,7 %
2018-2022	264	910	1 174	22,5 %	77,5 %

Notes

1. <https://donnees.montreal.ca/dataset/diversite-en-emploi-a-la-ville-de-montreal#data>
2. En raison d'une restructuration administrative, la TGFM a dû se retirer du partenariat en novembre 2023, au moment où l'analyse des données a débuté.
3. Il faut noter que, selon un sondage de la firme Léger, les Québécoises et Québécois comptent parmi les populations les plus réticentes aux politiques EDI en Amérique du Nord (Bordeleau, 2024).
4. Cette information se trouve dans la réponse de la CDPDJ à notre demande d'accès à l'information. « Réponse à votre demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la "Loi sur l'accès") », numéro de référence ACC-4087, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 7 juin 2021.
5. Dans le questionnaire envoyé aux femmes cols bleus, le CM a opté pour l'acronyme LGBTQ2S+ au lieu de 2ELGBTQIA+, qu'il utilise habituellement pour désigner les personnes de la diversité sexuelle et de genre, afin de faciliter la compréhension.
6. Le temps supplémentaire (hormis la rémunération) fait partie d'un ensemble de modalités (les « 17 matières locales ») pour lesquelles les arrondissements peuvent prévoir des dispositions particulières en vertu de l'article 49.2 de la Charte de la Ville de Montréal.
7. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 c. Réseau de transport de Longueuil*, en ligne : <https://t.soquij.ca/p3XSk>
8. Le harcèlement au travail a ainsi fait l'objet de différentes interventions, dont l'introduction d'obligations en matière de prévention dans la Loi sur les normes du travail en 2018 et l'adoption du projet de loi 42 (Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail) en mars 2024.
9. Cela est dû entre autres au fait que les indicateurs de risque retenus invisibilisaient les risques auxquels sont susceptibles d'être exposées les femmes dans les emplois féminisés (par exemple, la question des charges à soulever chez les manutentionnaires versus le caractère répétitif des mouvements des employées domestiques).

