



COL BLEU

Un emploi pas toujours rose!



*Conseil des
Montréalaises*

Montréal 

MEMBRES DU COMITÉ DE TRAVAIL

Danielle Casara, Mariane Labrecque, Kimberlee Desormeaux, Sharon Hackett, Christelle Lebreton, Guylaine Poirier

MEMBRES DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Lyda Assayag, présidente (jusqu'au 26 mai 2013), Anna Biro, vice-présidente, Rose-Andrée Hubbard, vice-présidente, Marianne Carle-Marsan, Julie Cunningham, Kimberlee Desormeaux, Linda Gauthier (depuis le 27 mai 2013), Marie-Pier Gingras, Sharon Hackett, Mariane Labrecque, Isabelle Leblond, Christelle Lebreton, Roselyne Mavungu, Anne Richard-Webb, Mbayang Sidy Ndiaye, Cathy Wong, présidente (depuis le 27 mai 2013)

COORDINATION

Guylaine Poirier

RECHERCHE ET RÉDACTION

Hélène Lamarre

SOUTIEN À LA RÉDACTION

Christelle Lebreton, Guylaine Poirier

RÉVISION LINGUISTIQUE

Louise-Andrée Lauzière

SECRÉTARIAT

Kheira Chakor

DESIGN

RouleauPaquin.com

© Conseil des Montréalaises, juin 2013

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-7647-1197-2
Version PDF : 978-2-7647-1196-5

Ce document a été adopté par les membres du Conseil des Montréalaises lors de l'assemblée régulière tenue le 13 mars 2013.

REMERCIEMENTS

Le Conseil des Montréalaises tient à remercier les personnes suivantes pour leur soutien indéfectible tout au long du projet et sans lequel la présente recherche n'aurait pu être possible : monsieur Michel Parent, président du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, monsieur Jean-Yves Hinse, directeur principal du Service du capital humain et des communications, monsieur Louis Roquet, alors directeur général de la Ville de Montréal, monsieur Stéphane Patry, conseiller principal de la Direction de la dotation, de la main-d'œuvre et de la rémunération des cadres au Service du capital humain et des communications, madame Jennifer Beeman, coordonnatrice du dossier Équité en emploi et métiers majoritairement masculins du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Merci aussi aux représentantes des différents comités du Syndicat des cols bleus de la Ville de Montréal, soit madame Caty Jones, présidente du comité Condition féminine, madame Diane Tousselle, comité Condition féminine, et madame France Gauthier, comité Accès à l'égalité en emploi, ainsi qu'à madame Isabelle Jacob, soudeuse employée à la Ville et consultante-formation relativement aux femmes dans les métiers non traditionnels. Elles ont accepté de répondre à nos questions, de partager leurs connaissances des réalités vécues par les femmes cols bleus, et de mobiliser pour nous une équipe de testeurs parmi leurs collègues.

Enfin, le Conseil des Montréalaises exprime sa profonde gratitude aux centaines de cols bleus, femmes et hommes, qui ont accepté de se prêter à l'exercice dans l'espoir de voir leurs conditions de travail s'améliorer. Nous souhaitons, en toute humilité, avoir su nous faire le fidèle porte-parole de vos besoins et réalités. Le travail de col bleu peut se révéler parfois difficile et nous ne pouvons que saluer votre volonté, votre courage et votre sens du travail bien fait!

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424
Montréal (Québec) H3A 1X6
Téléphone : 514 872-9074
Télécopieur : 514 868-5810

Courriel : conseildesmontrealaises@ville.montreal.qc.ca

Site Web : ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises



COL BLEU

Un emploi pas toujours rose!

Synthèse de recherche et avis du Conseil des Montréalaises
sur le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en emploi
et la promotion des femmes occupant un emploi
de col bleu à la Ville de Montréal



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
INTRODUCTION	2
1 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES ET LE DEVIS DE LA RECHERCHE	4
1.1 La situation des femmes dans les emplois traditionnellement masculins	4
1.1.1 La sous-représentation des femmes	4
1.1.2 Une discrimination systémique à l'œuvre dès le recrutement et l'embauche	5
1.1.3 Les mesures d'intégration : un facteur crucial pour les femmes	8
1.1.4 Les obstacles au maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins	10
1.1.5 Des milieux de travail peu ouverts à la conciliation famille-travail	11
1.1.6 Les obstacles à l'accès des femmes aux postes à responsabilités	12
1.2 Le cadre méthodologique de la recherche	13
1.2.1 Les objectifs	13
1.2.2 La collecte de données et les analyses	14
1.2.3 La constitution de l'échantillon et le recrutement	15
1.3 Le portrait des répondantes et des répondants	16
1.3.1 L'appartenance à un groupe minoritaire	17
1.3.2 La distribution de nos répondantes et répondants selon l'âge	17
1.3.3 La situation conjugale	18
1.3.4 Les responsabilités familiales : grossesse, parentalité et rôle d'aidant naturel	18
2 LES FEMMES COLS BLEUS : RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	24
2.1 Les obstacles à l'embauche et à l'intégration des travailleuses cols bleus	24
2.1.1 Les obstacles à l'embauche rapportés par les cols bleus en emploi	24
2.1.2 Les obstacles particuliers à l'intégration et au maintien en emploi des femmes cols bleus	29
2.1.3 Les obstacles à la promotion des femmes cols bleus	30

2.2 La conciliation famille-travail : un obstacle à une plus grande accessibilité des emplois de cols bleus pour les femmes	31
2.2.1 Un milieu de travail peu ouvert à l'aménagement des horaires	31
2.2.2 Les mesures de conciliation famille-travail prévues à la convention collective des cols bleus	32
2.2.3 Le manque de mesures de conciliation : un obstacle au maintien des femmes cols bleus en emploi	37
2.2.4 La mise sur pied de garderies en milieu de travail : une mesure vivement souhaitée par les femmes cols bleus	38
2.3 Du déni des capacités au harcèlement sexiste et sexuel	39
2.3.1 L'attitude des collègues face aux nouvelles employées	39
2.3.2 La mise en doute des aptitudes des femmes à exercer les emplois de cols bleus	40
2.3.3 Les emplois de cols bleus et les enjeux de santé et sécurité au travail	44
2.3.4 Les attitudes et comportements discriminatoires de l'entourage de travail à l'égard des femmes	46
CONCLUSION	50
RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES	54
Recommandations générales	54
Présence significative des femmes	55
Exigences d'embauche	56
Formation d'apprentis	57
Accueil et intégration	58
Promotion et formation	59
Réduction des préjugés sexistes	60
Santé et sécurité	61
Politique de respect de la personne	62
Conciliation famille-travail	64
APPENDICE A : Sommaire des recommandations	68
BIBLIOGRAPHIE	72



LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Principaux postes occupés par les pionnières selon l'ancienneté	26
TABLEAU 2 : Mesures de conciliation utilisées selon l'âge des enfants, selon le sexe	34
TABLEAU 3 : Quelle a été l'attitude du ou de la responsable lorsque vous avez demandé à bénéficier de ces mesures de conciliation famille-travail?	36
TABLEAU 4 : Évaluation de la suffisance des mesures de conciliation selon le nombre d'enfants et l'état civil	38
TABLEAU 5 : Les femmes cols bleus sont-elles chargées des mêmes tâches que les hommes qui occupent le même emploi?	42
TABLEAU 6 : Perception négative des qualités des femmes cols bleus selon le nombre de consoeurs dans l'équipe, selon les répondants	43
TABLEAU 7 : Personnes répondantes rapportant avoir souffert des maux suivants en raison de leur travail, selon le sexe	44
TABLEAU 8 : Avez-vous bénéficié de mesures pour vous permettre de conserver votre emploi malgré ces maux?	45
TABLEAU 9 : Dénonciation auprès de divers interlocuteurs, selon le sexe	49



LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1 : Âge des personnes répondantes	17
GRAPHIQUE 2 : Situation conjugale des répondantes et répondants	18
GRAPHIQUE 3 : Quel est le nombre d'enfants sous votre responsabilité?	19
GRAPHIQUE 4 : Quel âge ont les enfants sous votre responsabilité?	19
GRAPHIQUE 5a : Nombre d'enfants selon la situation conjugale des hommes	20
GRAPHIQUE 5b : Nombre d'enfants selon la situation conjugale des femmes	21
GRAPHIQUE 6a : Âge des enfants selon l'état civil des hommes	22
GRAPHIQUE 6b : Âge des enfants selon l'état civil des femmes	23
GRAPHIQUE 7 : Obstacles à la recherche d'emploi des pionnières	25
GRAPHIQUE 8 : Ancienneté des pionnières à la Ville de Montréal	25
GRAPHIQUE 9 : Poste occupé selon le sexe (% au sein de la catégorie de sexe)	26
GRAPHIQUE 10 : Plus haut niveau de scolarité complété, selon le sexe	27
GRAPHIQUE 11 : Cols bleus ayant bénéficié de mesures d'intégration des nouveaux employés, selon le sexe	29
GRAPHIQUE 12 : Opportunité d'acquérir des qualifications et compétences après l'embauche, selon le sexe	30
GRAPHIQUE 13 : Personnes répondantes ayant bénéficié de mesures de conciliation famille-travail, selon le sexe	33
GRAPHIQUE 14 : Considérez-vous que les mesures de conciliation famille-travail de la Ville de Montréal sont adéquates et suffisantes?	37
GRAPHIQUE 15 : Attitude des collègues à l'égard des répondantes et des répondants lors de l'entrée en emploi, selon le sexe	39
GRAPHIQUE 16 : Croyez-vous que les femmes ont les qualités nécessaires pour occuper des emplois de cols bleus?	40
GRAPHIQUE 17 : Sentiment de devoir travailler plus fort que les collègues du sexe opposé pour prouver votre compétence, selon le sexe	41
GRAPHIQUE 18 : Présomption par les hommes de l'inaptitude des femmes à exercer des emplois de cols bleus, selon l'âge	42
GRAPHIQUE 19 : Situations vécues personnellement sur le lieu de travail, selon le sexe	46
GRAPHIQUE 20 : Auteur des actes discriminatoires, selon le sexe	48
GRAPHIQUE 21 : Taux de dénonciation à la Ville de Montréal selon l'ancienneté et le sexe	49



LISTE DES SIGLES

CCQ : Commission de la construction du Québec.

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
Centrale syndicale à laquelle est affilié le Syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal.

PAE : Programme d'aide aux employés de la Ville de Montréal.

PAÉE : Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal.

SCH : Service du capital humain de la Ville de Montréal.

SSIM : Service de sécurité incendie de Montréal.

SPVM : Service de police de la Ville de Montréal.

VdM : Ville de Montréal.

GLOSSAIRE

Analyse différenciée selon les sexes (ADS) : « processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et sur les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens. Elle peut mener à une offre de mesures différentes faite aux femmes et aux hommes » (Gouvernement du Québec, 2008).

Apprenti : travailleur du domaine de la construction qui poursuit son apprentissage, souvent auprès d'un ouvrier qualifié, et doit jouir d'une garantie d'emploi pour un nombre d'heures déterminé sur une période de temps restreinte afin d'être admissible à l'examen de qualification administré par la CCQ (Gouvernement du Québec, 2010).

Auxiliaire : « employé qui est embauché temporairement pour accomplir des tâches temporaires ou régulières (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et Ville de Montréal, 2007-2012, p. 5). Les postes temporaires ou saisonniers sont classés sous l'appellation « auxiliaire ».

Col bleu : travailleur manuel, ouvrier, œuvrant le plus souvent dans les domaines de la construction, de l'industrie, de l'agriculture ou de l'artisanat (Bergmann, 2011; Académie française, 2011). Ces emplois requièrent habituellement un diplôme de formation professionnelle (secondaire) ou technique (collégial) (Bergmann, 2011). À la Ville de Montréal, cela renvoie, par exemple, aux postes d'agent de sécurité, de chargé de la restauration, de chauffeur, d'électricien, de jardinier ou de préposé à l'entretien.

Compagnon : travailleur du domaine de la construction ayant obtenu ses qualifications après avoir complété le nombre d'heures requis et réussi l'examen administré par la CCQ (Gouvernement du Québec, 2010).

Culture viriliste : culture qui valorise l'usage de la force physique au détriment de méthodes de travail plus ergonomiques et sécuritaires.

Discrimination systémique : pratiques organisationnelles, invisibles, indirectes et souvent involontaires, constituant des obstacles au recrutement, à l'embauche, à l'intégration, au maintien ou à la promotion des femmes dans les métiers non traditionnels découlant entre autres de méthodes de ressources humaines désuètes ou inaptes à promouvoir l'égalité en emploi (Couture et coll., 2006, p. 17; Gingras et coll., 2006).

Masse critique : la notion de masse critique renvoie au nombre minimal de femmes travaillant dans un milieu traditionnellement masculin. Il s'agit d'un seuil au-delà duquel la discrimination systémique perpétuant la sous-représentation des femmes tend à se corriger d'elle-même grâce à la seule présence des femmes, qui aurait des effets d'entraînement, de solidarité, de promotion et de diffusion (Clerc, 2007, p. 58-59).

Métier : appellation renvoyant aux emplois de la construction pour lesquels le travailleur doit posséder un certificat de compétences délivré par la CCQ après avoir effectué un nombre minimal d'heures de travail et réussi un examen de qualification, par exemple, charpentier-menuisier, électricien ou mécanicien (Gouvernement du Québec, 2010).

Métier non traditionnel : les métiers non traditionnels sont des professions où l'un ou l'autre des sexes est représenté à moins de 33 % (CIAFT, 2011, p. 15; Clerc, 2007).

Occupation : en opposition aux « métiers », réfère aux travailleurs journaliers qui doivent suivre une formation générale sur l'industrie de la construction et un cours de sécurité, par exemple, conducteur de camion, gardien ou manœuvre (Gouvernement du Québec 2010).

Pionnière : première femme à être embauchée dans un poste auparavant occupé exclusivement par des hommes (CIAFT, 2011). Pour cette raison, elle joue le rôle d'ambassadrice du genre féminin : il lui revient de « briser la glace » et de faire bonne impression puisque c'est sur la base de leurs relations avec elle que son employeur et ses collègues jugeront leurs futures consœurs (Couture et coll., 2006; CIAFT, 2011).

Plafond de verre : métaphore utilisée en référence à la difficulté pour les femmes d'atteindre les plus hauts postes de direction (Dupuis et coll., 2008). L'expression *sticky floor* (plancher collant) est également utilisée pour décrire cette disparité entre les cheminements de carrière des hommes et des femmes, ces dernières restant plus souvent confinées aux niveaux hiérarchiques inférieurs.

Situation hostile : ensemble de comportements néfastes ou agressifs subis par une personne de la part de ses collègues de travail, incluant le harcèlement psychologique ou sexuel, mais ne s'y limitant pas.

Titulaire : « employé nommé comme tel par l'autorité compétente à un emploi continu » (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, p. 5).



LE CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Le Conseil des Montréalaises (CM) est un conseil consultatif indépendant constitué de 15 citoyennes nommées par le conseil municipal de la Ville de Montréal.

Tel qu'il est défini dans le règlement de la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises a pour fonctions de :

- > Conseiller et donner des avis au conseil municipal, au comité exécutif et aux conseils d'arrondissement, à la demande de ceux-ci, sur tout dossier pouvant avoir un impact sur les conditions de vie des Montréalaises.
- > Fournir, de sa propre initiative ou à la demande du conseil municipal, du comité exécutif ou d'un conseil d'arrondissement, des avis sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la condition féminine, et soumettre ses recommandations.
- > Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique-cadre d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal.
- > Solliciter des opinions, recevoir et entendre les requêtes et les suggestions de toute personne ou de tout groupe sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la condition féminine.
- > Effectuer ou faire effectuer les études et les recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La démarche du CM s'inscrit dans l'optique de faire une plus grande place aux femmes dans une perspective d'implication active dans la vie publique montréalaise à titre de citoyennes, de travailleuses ou d'élues.

Plus précisément, le Conseil des Montréalaises a pour priorité de s'assurer que :

- > La Ville de Montréal prend en compte les réalités et les besoins des Montréalaises, qui représentent 52 % de sa population;
- > Montréal soit une ville facile d'accès, agréable, où chacune peut se loger, se nourrir, travailler, sortir et se divertir en toute sérénité et avec aisance;
- > La Ville de Montréal favorise l'accès à l'égalité en emploi afin de permettre aux femmes d'accéder aux postes de direction et aux emplois traditionnellement masculins; et qu'elle facilite la conciliation famille-travail pour que les parents puissent bénéficier de conditions de vie équilibrées;
- > La Ville de Montréal valorise la participation des femmes à la gouvernance en prônant la parité dans les instances municipales, en multipliant les lieux de participation citoyenne, en analysant les politiques municipales sous le prisme de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et en questionnant les politiques en matière d'égalité.

SOMMAIRE

La proportion de femmes qui occupent des emplois de cols bleus à la Ville de Montréal reste faible, malgré les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) mis en œuvre au cours des dernières années. En effet, ceux-ci n'ont pas permis d'augmenter leur nombre dans ces emplois. Le Conseil des Montréalaises a entrepris une recherche afin d'explorer les différents aspects des emplois de cols bleus pour tenter de comprendre quels facteurs peuvent expliquer la sous-représentation des femmes. Les études indiquent que les femmes occupant des emplois à prédominance masculine sont confrontées à un ensemble varié d'obstacles qui ont pour effet de les désavantager par rapport aux hommes, et ce, à toutes les étapes de leur parcours professionnel : embauche, intégration et maintien en emploi, promotion. Le Conseil des Montréalaises a donc entrepris de documenter l'expérience des travailleuses cols bleus à la Ville de Montréal en recourant à l'analyse différenciée selon le sexe. La recherche a été conduite au moyen d'une enquête par questionnaire qui a été envoyée, en novembre 2011, à toutes les femmes cols bleus et à un nombre égal d'hommes déterminés aléatoirement. Au total, 296 hommes et 354 femmes cols bleus ont participé à la recherche. Les données révèlent 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. Finalement, ce rapport se conclut sur un ensemble de recommandations destinées à améliorer la représentation et la situation des femmes cols bleus.

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, le Conseil des Montréalaises s'intéresse aux conditions de travail des femmes occupant des emplois manuels ou de métier (col bleu) à la Ville de Montréal. Conscient qu'il s'agit d'un sujet complexe, touchant à un ensemble varié d'enjeux et de facteurs, le Conseil des Montréalaises a décidé de réaliser un projet de recherche en faisant appel à différents acteurs signifiants pour l'aiguiller dans son travail.

En 2006, les femmes cols bleus représentaient 20 % de l'effectif total des cols bleus, (VdM, 2008a, p. 15). Depuis, leur taux de représentation oscille entre 18,5 % et 20 %. Il est entendu que ce taux peut varier de façon importante selon le moment où il est mesuré puisque plusieurs femmes cols bleus occupent des emplois saisonniers. Il est donc important de comparer les taux de représentation aux mêmes dates. Même si les taux de représentation sont stables, la proportion des femmes embauchées a connu une diminution importante, passant de 25 % en 2006 à 15 % en 2011 (soit 212 femmes) (VdM, 2008a, p. 15; SCH, 2012, p. 7).

Ainsi, alors que les femmes cols bleus représentaient 11 % (1 219 femmes) de l'ensemble de l'effectif féminin à l'emploi de la Ville de Montréal en 2006 (PAÉE, Ville de Montréal, Statistique 1994-2005), en 2012, elles ne représentent plus que 10 % de cet effectif (SCH, 2012, p. 10).

La Ville reconnaît que les femmes accèdent plus difficilement aux emplois à prédominance masculine et qu'un « effort supplémentaire est

requis pour progresser à cet égard et notamment réaliser les objectifs du PAÉE » (VdM, 2008b, p. 5). Elle a donc promis de « renforcer, à compter de 2009, le programme de soutien aux femmes actuellement au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine » et se fie sur « les mesures relatives à l'égalité des chances prévues au plan d'action triennal [du PAÉE pour favoriser] l'entrée de femmes au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine » (VdM, 2008b, p. 5).

Or, l'existence même d'un tel programme de soutien aux femmes cols bleus n'a pas été démontrée. Et ces mesures d'égalité des chances apparaissent en fait inefficaces puisque le taux de représentation des femmes n'a pas progressé depuis 2006. La diminution importante du taux de femmes embauchées annuellement au cours des dix dernières années devrait également conduire la Ville de Montréal à examiner l'adéquation du processus d'embauche et de sélection des candidates et des candidats aux objectifs d'un plan d'accès à l'égalité pour les femmes.



Devant cette situation préoccupante, le Conseil des Montréalaises a entrepris de mener une recherche afin de discerner les obstacles qui nuisent à l'accessibilité des emplois de cols bleus pour les femmes, ainsi que les facteurs sur lesquels agir pour accroître leur représentation dans ces emplois. Toutefois, une lacune importante de cette recherche est qu'elle ne permet pas de fournir un portrait juste des obstacles à l'embauche des femmes, puisque l'étude a été menée auprès de travailleuses ayant été embauchées.

Le rapport comprend trois grandes parties. La première partie du rapport présente l'état des connaissances scientifiques sur les femmes qui occupent des emplois traditionnellement masculins, le cadre méthodologique retenu et le portrait des répondantes et répondants de notre étude. La seconde partie est consacrée aux résultats¹ et aux analyses différenciées selon le sexe. Enfin, la troisième section articule une série de recommandations découlant des résultats de l'étude.



¹ L'ensemble des résultats de la recherche sont disponibles sur le site Web du Conseil des Montréalaises : ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

1 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES ET LE DEVIS DE LA RECHERCHE

Afin de mieux guider notre recherche, nous avons mené une recension des études portant sur la situation des femmes occupant des emplois traditionnellement masculins ou œuvrant dans des milieux de travail majoritairement masculins. La première section en fait état. Nous présentons dans la deuxième section de ce chapitre le cadre méthodologique que nous avons retenu pour conduire la recherche. Enfin, nous dressons dans la troisième et dernière section un portrait des employées et employés cols bleus ayant participé à l'enquête.

1.1

LA SITUATION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

1.1.1

LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES

Bien que de nombreux auteurs continuent de considérer que la sous-représentation des femmes au sein des cols bleus s'explique par les caractéristiques qui leur sont traditionnellement attribuées (manque d'intérêt, socialisation stéréotypée, intériorisation des rôles sexuels traditionnels, éducation, influence des parents, etc.), il est désormais admis que certaines pratiques organisationnelles constituent également des facteurs nuisant à la présence des femmes dans ce type d'emploi (O'Farrell, 1999, p. 704; Bergmann, 2011; Dugré, 2006; Deaux, 1984).

C'est rarement de façon consciente et volontaire que les pratiques organisationnelles excluent les femmes et même celles qui se veulent neutres peuvent se révéler discriminatoires (O'Farrell, 1999). En effet, égalité des chances ne signifie pas égalité de traitement : pour offrir à tous les individus la même opportunité, il convient de tenir compte de leurs différences, ce qui requiert parfois d'accorder un traitement préférentiel à certains groupes, notamment les femmes et les minorités, afin de corriger les

biais sexistes ou racistes systémiques (Lamarche, 1990). C'est l'essence même des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Le parcours professionnel de chaque individu se découpe en plusieurs étapes charnières subséquentes, soit la formation, le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en emploi et la promotion. Dans le cas des femmes cols bleus, ces étapes peuvent être représentées sous la forme d'un entonnoir puisque leur nombre se réduit de façon significative à chacune d'elles (CIAFT, 2011).

Afin de découvrir les obstacles rencontrés par les femmes travaillant dans des domaines non traditionnels à la Ville de Montréal (soit les cols bleus) durant leur parcours professionnel, nous nous penchons plus spécifiquement sur le recrutement et l'embauche, l'intégration, le maintien en emploi ainsi que la promotion. Chacune de ces étapes comporte en soi des éléments qui peuvent facilement se transformer en barrières institutionnelles si les responsables ne sont pas sensibilisés aux risques potentiels de discrimination systémique ².

² Voir glossaire.

Le *recrutement* se définit comme un ensemble d'actions visant à dénicher une candidate ou un candidat répondant aux besoins de l'organisation (Dessler et Cole, 2011). Il implique, entre autres, de déterminer les exigences liées au poste à pourvoir, les critères de sélection et la méthode de recrutement (interne ou externe), puis de constituer un bassin de personnes candidates qualifiées parmi lequel la ou le futur employé est choisi. Ce processus relève donc principalement des ressources humaines.

Le premier élément potentiellement discriminant est la détermination des exigences liées à l'emploi, car celles-ci tendent à ne considérer qu'une seule manière d'effectuer les tâches, celle pratiquée par la majorité des employés actuels, des hommes. Cela ferme la porte aux stratégies que les femmes peuvent déployer afin d'atteindre le même résultat que leurs confrères tout en respectant leurs capacités physiques. En effet, « de par leurs différences biologiques, les travailleuses doivent développer des méthodes de travail différentes » et leurs activités seront différentes de celles des travailleurs (Couture et coll., 2006, p. 31). Par exemple, si elles doivent recourir à un outil plutôt que d'user simplement de leur force physique.

Or, les exigences liées à l'emploi déterminent les qualifications et les compétences que doivent posséder les personnes postulantes afin que leur candidature soit considérée. Les critères de sélection sont donc souvent « trop élevés par rapport aux exigences réelles de l'emploi » et reflètent les caractéristiques propres aux employés masculins plutôt que les exigences réelles de l'emploi (Leduc, 1993, p. 6; O'Farrell, 1999; Gingras et coll., 2006). En fixant une grandeur minimale, en exigeant force ou endurance physiques ou en imposant des tests inadaptes, les employeurs contribuent à la discrimination systémique. Ils favorisent le candidat

moyen, c'est-à-dire l'homme blanc nord-américain, au détriment des femmes ou des minorités ethniques qui ne possèdent pas ces attributs (O'Farrell, 1999; Couture et coll., 2006).

De même, la formation ou l'expérience exigées peuvent constituer des obstacles à l'accès aux emplois. En effet, les femmes sont peu nombreuses à fréquenter les écoles offrant des formations pratiques en atelier (Bergmann, 2011). Elles accèdent plus difficilement aux apprentissages en cours d'emploi durant lesquels l'apprenti³ est associé à un collègue expérimenté, le compagnon⁴, qui lui transmet de façon orale et informelle ses connaissances (Bergmann, 2011; O'Farrell, 1999).

Enfin, la discrimination systémique à l'embauche a pour effet de priver les femmes d'acquérir l'expérience professionnelle fréquemment exigée des employeurs. Une recherche sur les cols bleus a démontré que 58 % des employés masculins possédaient de l'expérience, contre 17 % des femmes, ce qui facilite grandement l'accès aux emplois pour les hommes (Gingras et coll., 2006, p. 31). En effet, la recherche d'emploi est souvent plus ardue pour les femmes cols bleus que pour leurs homologues masculins : 67 % d'entre elles éprouvent de la difficulté à trouver un emploi. En préférant des candidats expérimentés, les employeurs favorisent donc les hommes et reproduisent le cercle vicieux qui nuit à l'accès des femmes aux métiers de cols bleus (Deaux, 1984; Clerc, 2007). En outre, lorsqu'elles sont embauchées, leur emploi est moins souvent relié à leur formation (42 %, contre 82 % pour les hommes). De plus, on leur offre un nombre d'heures de travail inférieur qu'aux hommes (73 % travaillent à temps plein, contre 95 % pour les hommes), ce qui fait en sorte que leur salaire moyen est inférieur à celui des hommes, particulièrement dans la première année qui suit l'obtention de leur diplôme (CIAFT, 2011, p. 48).

3 Voir glossaire.

4 Voir glossaire.

Le recrutement peut s'effectuer à l'interne, parmi les employés actuels de l'organisation, ou à l'externe. La première méthode contribue de façon évidente à reproduire la surreprésentation des hommes puisqu'ils constituent la majorité de l'effectif de l'organisation. La seconde participe du même phénomène, mais de façon plus insidieuse. Les employeurs recrutent dans les écoles professionnelles et les programmes spécialisés à fort contingentement masculin ou par le biais de réseaux de contacts (O'Farrell, 1999). Ce sont alors les employés ou les gestionnaires qui recommandent de nouveaux employés. Cela contribue à l'homogénéisation de l'effectif puisque les individus, dans notre cas des hommes, déjà majoritaires, tendent naturellement à référer des individus qui leur ressemblent, par exemple, leur fils, leur neveu ou leur ami (Chicha et Charest, 2010; O'Farrell, 1999). Ces réseaux constituent une ressource précieuse permettant aux chercheurs d'emploi de connaître les offres disponibles, les exigences liées à l'emploi, les conditions de travail ou les entreprises et, surtout, de disposer de références se portant garantes de leurs qualifications (CIAFT, 2011, p. 83; O'Farrell, 1999; Deaux, 1984). Ces réseaux sont souvent l'apanage des hommes (*old boy's club*) et les femmes, qui en possèdent rarement, sont désavantagées (CIAFT, 2011). Conséquemment, le bassin de candidatures potentielles est souvent composé majoritairement d'hommes. La présence d'un plus grand nombre de femmes au sein de l'organisation contribuerait à renverser cet état de fait en offrant à celles-ci l'opportunité de se construire des réseaux similaires, tout comme le fait de recruter hors des bassins traditionnels (Clerc, 2007).

Le rôle joué par le gouvernement est un des facteurs influant sur l'embauche des femmes dans les emplois de cols bleus. En effet, « les employeurs n'ont pas tendance à prendre les devants en matière d'équité » (CCQ, 2010, p. 79). Le gouvernement peut donc favoriser la représentation des femmes par le biais de la législation – comme c'est le cas au Québec afin de rendre la discrimination illégale –, en fixant des quotas, en adoptant des mesures

coercitives forçant leur représentation ou encore en mettant des recours légaux à la disposition des candidates brimées (Bergmann, 2011). Cependant, les mesures de discrimination positive sont souvent perçues négativement par les hommes, qui ont tendance à considérer que la loi offre un avantage indu et injuste à des candidates non qualifiées, ce qui constituerait une menace pour leur propre emploi et nuit, à leurs yeux, au prestige et à la valeur de la profession en « réduisant les standards », freinant du coup l'acceptation des femmes (Bergmann, 2011; Johnson, 1990; O'Farrell, 1999).

L'attitude des employeurs québécois quant à l'embauche des femmes varie : certains y sont favorables, d'autres restent partagés et quelques-uns y sont opposés (CIAFT, 2011). Les pratiques de ressources humaines des organisations œuvrant dans les domaines traditionnellement masculins datent souvent d'une époque où seuls les hommes occupaient ces emplois (O'Farrell, 1999). En ne révisant pas leurs pratiques de recrutement, ces organisations contribuent donc à une discrimination systémique : « la discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces “naturelles” » (Cour suprême du Canada, citée dans Gingras et coll., 2006, p. 31). Or, cette révision est un long processus même dans les organisations les plus réceptives. Les préjugés, la culture organisationnelle, la résistance du personnel et même les installations matérielles sont des facteurs qui freinent les changements nécessaires à l'accessibilité des emplois pour les femmes.

Un des préjugés les plus persistants à l'égard des femmes est celui de leur incapacité physique à accomplir les tâches liées aux emplois de cols bleus ou à endurer les conditions de travail rigoureuses qu'elles impliquent souvent (travail à l'extérieur, à basse température, etc.). Dans les emplois traditionnellement masculins, la reconnaissance de la compétence repose souvent sur la force et l'endurance physiques (Dugré, 2006). En raison de leur

apparence souvent moins massive que celle des hommes, les femmes sont taxées d'incompétence (Couture et coll., 2006). C'est oublier que plusieurs métiers traditionnellement féminins requièrent également force et endurance, par exemple, ceux de préposées aux bénéficiaires ou de femmes de chambre, mais aussi que les avancées technologiques et ergonomiques réduisent grandement le besoin de recourir à la force (CIAFT, 2011; Clerc, 2007). En outre, les femmes sont conscientes de la force physique demandée par l'emploi non traditionnel qu'elles ont choisi et s'estiment donc capables de l'accomplir, même si ce n'est pas toujours de la même façon que les hommes (Clerc, 2007).

Un deuxième préjugé qui perdure est celui qui veut que les responsabilités familiales soient irréconciliables avec les exigences liées aux emplois de cols bleus. Le fait d'avoir ou de vouloir des enfants nuirait donc à la capacité de travail de l'employée, puisqu'il implique des congés de maternité ou familiaux, des absences ou un manque de flexibilité quant aux horaires, forçant du coup l'employeur à engager deux employés pour effectuer le travail (CIAFT, 2011). Cette perception s'appuie sur une vision traditionnelle des rôles sexuels qui confine la femme au domaine du privé (éducation des enfants, tâches domestiques, etc.) et l'homme au domaine public (pourvoyeur) (CIAFT, 2011). Croyant qu'elles ne pourront pas se plier à l'horaire ou encore qu'elles s'absenteront plus souvent, les employeurs tendent donc à discriminer la mère de famille ou la femme désirant des enfants, ce qui contrevient pourtant à la Charte des droits et libertés de la personne (CIAFT, 2011; Clerc, 2007). Pourtant, de plus en plus de pères se prévalent de leurs congés familiaux et de nombreuses mères célibataires recherchent un emploi de col bleu⁵ puisqu'il offre un salaire plus élevé que les emplois traditionnellement féminins et des conditions avantageuses, ce qui leur permet de subvenir seules aux besoins de leur famille (Bergmann, 2011; Leduc, 1993).

La culture organisationnelle, particulièrement dans le domaine de la construction, est réputée comme ouvertement machiste. Elle valorise les rôles sociaux traditionnels, le conformisme, la force physique et l'endurance (Dugré, 2006; Couture et coll., 2006). Cela se traduit par des commentaires sexistes, un rapport constant à la sexualité (qui se perçoit notamment par l'affichage public de pornographie), une stigmatisation de la différence, une mise à l'épreuve et une surveillance constante des femmes à qui aucune marge d'erreur n'est offerte (Dugré, 2006; Couture et coll., 2006). Cette culture entraîne un environnement peu accueillant – et peu ouvert – pour les femmes, car les hommes, du fait qu'ils constituent la majorité, considèrent souvent que c'est à elles de s'adapter (Couture et coll., 2006).

La résistance des employés masculins à l'embauche de femmes constitue d'ailleurs un facteur en soi. Elle fait en sorte que les employeurs hésitent à engager des employées, de peur que cela ait un effet négatif sur la cohésion du groupe, la productivité et le climat de travail (Bergmann, 2011; Couture et coll., 2006). En outre, les collègues sont une source fondamentale de connaissances. S'ils rechignent à lui transmettre leurs connaissances, l'employée ne disposera pas d'une formation adéquate, ce qui fait craindre à l'employeur qu'elle soit plus susceptible de se blesser (O'Farrell, 1999). D'ailleurs, ce sont 72 % des femmes œuvrant dans les métiers traditionnellement masculins qui déplorent l'absence de formation adéquate (O'Farrell, 1999).

Enfin, l'obligation de se doter d'outils adaptés à l'ergonomie féminine, d'installations (vestiaire, salle de bain) réservées aux femmes et sécuritaires ou de vêtements de protection sur mesure entraînerait des coûts faisant en sorte que certains employeurs hésitent à embaucher des femmes (O'Farrell, 1999). Les femmes qui parviennent à surmonter les nombreux obstacles à l'embauche intègrent ainsi un milieu qui leur est peu favorable.

5 Voir glossaire.

1.1.3 LES MESURES D'INTÉGRATION : UN FACTEUR CRUCIAL POUR LES FEMMES

L'*intégration* réfère aux mesures déployées par l'employeur dans le but d'inclure une nouvelle personne dans l'équipe de travail ainsi qu'aux relations entre les collègues.

Le premier facteur contribuant à l'intégration d'une travailleuse est la mise en place d'une procédure d'accueil formel lui permettant d'être présentée à ses nouveaux collègues et d'être informée sur les tâches à accomplir et sur l'environnement de travail (Clerc, 2007; Couture et coll., 2006). Cela peut se faire par le biais d'une visite de l'organisation, d'un guide du personnel, d'une formation par un ou une collègue, de mentorat, de parrainage et de rencontres de suivi (Dessler et Cole, 2011). Il est aussi bon de promouvoir les bénéfiques de la mixité auprès des employés en place (Gingras et coll., 2006; Leduc, 1993).

La présence d'installations réservées (vestiaire, salle de bain), d'équipements et de vêtements de travail adaptés sont aussi des symboles de l'effort déployé par l'employeur pour intégrer sa nouvelle employée et lui permettre de bien accomplir son travail (Clerc, 2007; Couture et coll., 2006).

Un des éléments fondamentaux d'une intégration réussie se situe donc dans la préparation préalable à la fois des travailleurs et de l'environnement de travail (Gingras et coll., 2006; Leduc, 1993).

La présence de pionnières ayant « cassé la glace » est un facteur qui contribue à l'intégration des futures travailleuses (Couture et coll., 2006; CIAFT, 2011). C'est sur la base des relations entretenues avec la pionnière que les hommes jugeront ensuite les femmes qui intégreront leur milieu de travail. Ainsi, ceux dont l'expérience aura été positive seront favorables à la présence des femmes cols bleus, alors que les autres penseront le contraire. Elles endossent donc le rôle – souvent involontairement – d'ambassadrices de leur sexe.

De plus, même si elles restent minoritaires, la présence d'un nombre suffisant de femmes, autrement dit d'une masse critique⁶, permettrait aux travailleuses de cesser d'être des curiosités dont chaque geste est scruté à la loupe et dont les erreurs

éventuelles sont attribuées au fait d'être une femme. Ce nombre suffisant leur permettrait aussi d'asseoir leurs compétences, de se soutenir et de s'aider mutuellement (solidarité) favorisant du coup leur maintien en emploi et encourageant d'autres femmes à postuler dans le secteur par effet d'entraînement (Couture et coll., 2006; CIAFT, 2011, p. 50; Gingras et coll., 2006; Clerc, 2007, p. 58-59). En outre, une fois la masse critique atteinte, les femmes accéderaient davantage aux formations et aux promotions et tendraient même à sortir des « ghettos d'emploi pour investir d'autres secteurs » (Clerc, 2007, p. 59).

Enfin, les études indiquent que l'intégration ne peut être réussie que si tous les acteurs y travaillent de concert. Effectivement, si la travailleuse doit faire preuve de capacité d'adaptation, être préparée et informée, recourir au soutien de son syndicat au besoin et, surtout, « tenir le coup au début », il reste que son employeur, son syndicat et ses collègues masculins partagent aussi la responsabilité de son intégration (Couture et coll., 2006, p. 24; CIAFT, 2011). Ainsi, l'employeur doit démontrer son engagement et préparer le milieu par le biais des mesures d'accueil susmentionnées et d'équipements et d'outils adaptés, en sensibilisant ses employés, en proscrivant certains comportements (par exemple, par une politique contre le harcèlement) ou encore en mettant sur pied une politique d'égalité en emploi et des moyens de la mettre en œuvre (Clerc, 2007; CIAFT, 2011; Couture et coll., 2006). Quant au syndicat, il doit être le « moteur de l'équité en emploi » et se faire le défenseur du programme d'accès à l'égalité en emploi, en partenariat avec l'employeur, en plus de participer à la lutte contre le harcèlement et la violence (comités, sensibilisation, information, soutien) (Clerc, 2007, p. 57). Enfin, les collègues devraient offrir aide et informations (notamment sur la culture organisationnelle, les règles et normes implicites ou explicites) et accepter de tisser des liens informels avec elles par le biais d'activités sociales ou sportives en dehors des heures de travail (CIAFT, 2011; Gingras et coll., 2006).

⁶ Voir glossaire.

Or, la réalité est souvent différente : que ce soit en raison de la négligence de l'employeur ou du désir de ses confrères de soumettre la nouvelle venue à un test ultime de « sélection naturelle » afin de prouver qu'elle est à sa place, il reste que la responsabilité de l'intégration est souvent laissée à la travailleuse elle-même, ce qui réduit grandement ses chances de succès (Clerc, 2007; CIAFT, 2011).

Cette résistance de la part des confrères est un facteur nuisant fortement à l'intégration des femmes : elle est suffisamment puissante pour miner les efforts d'intégration déployés par l'employeur ou le syndicat (O'Farrell, 1999). Humiliation, exclusion, blagues déplacées, rumeurs, sexisme, racisme, homophobie, insultes, menaces, voies de fait, vandalisme, sabotage et harcèlement psychologique ou sexuel sont tous des exemples de la résistance des hommes et ont pour résultat de produire un environnement de travail hostile aux femmes (O'Farrell, 1999; Clerc, 2007; Couture et coll., 2006).

Cependant, il est important de mentionner que ces comportements sont rarement le fait de tous les employés : souvent, les femmes sont confrontées à un petit noyau de collègues hostiles, un petit groupe de collègues sympathisants et une grande majorité de collègues indifférents, ambivalents ou refusant de s'impliquer de peur de se voir stigmatisés à leur tour (O'Farrell, 1999; Couture et coll., 2006; Gingras et coll., 2006). S'ils sont dans un contexte où l'emploi est précaire ou rare, les hommes se sentent davantage menacés par la présence des femmes qui « volent » leurs emplois et ils tendent à les accepter moins facilement (Swerdlow, 1989).

Cette résistance se perçoit aussi par la mise en doute ou la dévalorisation des compétences des femmes qui sont concrètement testées et mises au défi, souvent par des blagues ou des initiations (Dugré, 2006; O'Farrell, 1999; Couture et coll., 2006). Un fait qui en dit long est que, même une fois leurs compétences reconnues par leurs collègues, la principale identité qui est accolée aux travailleuses est celle de femme, et non de plombière, par exemple (Dugré, 2006, p. 131). Afin de prouver leurs compétences et leur crédibilité, les femmes ont donc souvent

le sentiment de devoir en faire plus que leurs collègues masculins, de prouver qu'elles peuvent faire le travail « comme les hommes » (O'Farrell, 1999; Couture et coll., 2006; Gingras et coll., 2006). De plus, le fait de ne pas considérer la différence dans leurs capacités et leurs caractéristiques physiques peut être source d'accidents, surtout lorsque l'équipement qui leur est fourni n'est pas adapté (Couture et coll., 2006).

La sexualisation du lieu de travail est également un symptôme de la résistance des collègues aux femmes : elle permet aux hommes, consciemment ou non, l'objectification de la femme. Ces stéréotypes sexuels traditionnels rétablissent ainsi, à leurs yeux, la balance du pouvoir : les femmes ne sont plus leurs égales. Cela ouvre éventuellement la porte au harcèlement, manifestation extrême de cette résistance (Chamberland et Lebreton, 2012; Cromer et Lemaire, 2007; Swerdlow, 1989).

Enfin, la résistance des hommes peut se percevoir dans la distribution des tâches. En effet, que ce soit en raison de préjugés ou par paternalisme (surprotection de la travailleuse), les employeurs tendent à allouer les tâches à accomplir selon une division stéréotypée. Ainsi, même lorsqu'ils occupent le même emploi, les hommes sont chargés des travaux lourds et dangereux et les femmes des travaux légers et minutieux, ce qui laisse croire qu'elles ne sont pas considérées comme des membres égales de l'équipe (Clerc, 2007; Couture et coll., 2006; Dugré, 2006; Gingras et coll., 2006).

Or, en plus d'influer sur le climat de travail, cette résistance des hommes influe directement et fortement sur le développement des compétences des femmes, qui dépend beaucoup de la transmission des trucs du métier par les collègues, comme expliqué plus tôt.

Les études indiquent que les hommes exerçant des métiers qualifiés et des métiers⁷ qui exigent des compétences techniques démontrent une plus forte résistance face à l'intégration des femmes, comparativement aux hommes qui occupent des emplois ne requérant que des habiletés physiques (Gingras et coll., 2006; Dumais et Courville, 1995).

7 Voir glossaire.



La mobilité de la main-d'œuvre résulte la plupart du temps (90 %) des départs volontaires des travailleuses et travailleurs qui décident de quitter leur employeur pour trouver un autre emploi répondant mieux à leurs besoins. Le départ peut aussi être involontaire lorsque l'organisation décide de se séparer d'une personne (10 %) en raison de changements organisationnels ou technologiques, d'une baisse d'activités ou parce qu'elle ne répond plus à ses attentes (Dupuis et coll., 2008, p. 12, 14 et 17). Peu importe la raison, la mobilité du personnel est coûteuse pour les deux parties (Dupuis et coll., 2008). Elle exige de l'organisation de recruter puis de former la personne embauchée. Pour la travailleuse ou le travailleur, la recherche d'un nouvel emploi demande du temps et peut impliquer une perte de revenu temporaire. Au final, le maintien en emploi est souvent plus avantageux pour tout le monde.

La question des abandons est particulièrement bien documentée dans le domaine de la construction, puisque la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans la construction* oblige les employeurs et les travailleurs à s'enregistrer, ce qui permet donc de suivre les mouvements de ces derniers (Dupuis et coll., 2008). Ces données permettent de constater que le nombre de femmes en emploi se réduit comme peau de chagrin d'une année à l'autre : le taux d'abandon des travailleuses est de 27 % après un an, et de 62 % après 5 ans, soit un taux de 40 % plus élevé que celui de leurs collègues masculins (Dupuis et coll., 2008, p. 10). La discrimination envers les femmes dans le domaine de la construction a des effets particulièrement marqués, car les études montrent que les travailleuses ne quittent pas seulement l'emploi, mais que 58 % d'entre elles abandonnent le domaine dans son ensemble et renoncent à œuvrer dans les emplois traditionnellement masculins – bien que la moitié d'entre elles n'exclue pas de « revenir dans la construction » (Dupuis et coll., 2008, p. 33 et 45). Les raisons qui motivent ce départ sont, notamment, liées aux problèmes de santé (11 %), à un mauvais choix de carrière (8 %) ou aux conditions de travail (7 %) (Dupuis et coll., 2008, p. 34).

Plusieurs facteurs sont réputés influencer sur le maintien en emploi. Ceux-ci sont reliés aux caractéristiques personnelles du travailleur, mais aussi à la satisfaction qu'il retire de son emploi. Dans le premier cas, ce sont l'âge, le sexe, la race, l'ethnie, l'ancienneté et le niveau d'études qui sont influents. En effet, les travailleurs plus jeunes tendent à « magasiner » leur emploi, alors que ceux qui ont investi dans de longues études ou qui occupent le même emploi depuis plusieurs années tendent à conserver la même carrière pour « rentabiliser » leur investissement (Dupuis et coll., 2008). De même, les hommes blancs sont réputés jouir d'une plus grande stabilité professionnelle que les femmes ou les Noirs, par exemple (Dupuis et coll., 2008, p. 16).

La satisfaction « constitue en soi une incitation à persévérer et un gage de maintien » (Gingras et coll., 2006, p. 10). Donc, en améliorant la satisfaction de ses employés, l'organisation augmente ses chances de les conserver. Celle-ci est déterminée par un ensemble de facteurs qui, seuls, poussent rarement les travailleurs à la démission mais agissent indirectement sur cette décision en influençant la satisfaction (Padavic et Reskin, 1990; Kauhanen et Napari, 2011; Dugré, 2006).

La satisfaction découle d'abord des bénéfices tirés de l'emploi : salaire, avantages sociaux, sécurité d'emploi (liée au statut, par exemple, permanent versus temporaire ou saisonnier) (Dupuis et coll., 2008). En effet, la recherche de meilleures conditions économiques et d'une plus grande stabilité est la principale motivation des employés démissionnaires (Dupuis et coll., 2008, p. 17 et 34). S'y ajoutent des opportunités de carrière suffisantes, un environnement de travail sécuritaire et du matériel et des vêtements adaptés (Couture et coll., 2006; Gingras et coll., 2006; Dugré, 2006). Ainsi, les personnes qui ont l'occasion de développer leurs compétences et sentent que celles-ci sont reconnues par leur employeur tendent à rester en emploi (Gingras et coll., 2006; Dugré, 2006; Bergmann, 2011; O'Farrell 1999; Couture et coll., 2006). Des relations de travail harmonieuses avec ses collègues, ses supérieurs et son

syndicat, par exemple, permettent aux travailleuses d'éviter l'isolement et d'être soutenues, d'avoir le sentiment d'appartenir au groupe et de prendre plaisir à travailler (CIAFT, 2011; Dugré, 2006).

Certains facteurs, eux, nuisent à la satisfaction tels le harcèlement, la discrimination, le sexisme, les accidents de travail, les maladies professionnelles ou les efforts physiques trop intenses (Dupuis et coll., 2008; Couture et coll., 2006; Gingras et coll., 2006; Dugré, 2006). Le stress est également un facteur important.

Il peut être engendré par des obstacles environnementaux (par exemple, des lieux de travail inadaptés), des obstacles interpersonnels (relations difficiles avec les collègues) ou des obstacles personnels (faible confiance en soi) (Gingras et coll., 2006). Un manque de variété des tâches ou une division discriminatoire des tâches participe également à l'insatisfaction, car c'est souvent l'intérêt pour ces tâches qui a motivé le choix de carrière de la travailleuse à la base (Couture et coll., 2006).

1.1.5 DES MILIEUX DE TRAVAIL PEU OUVERTS À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Enfin, l'absence de mesures de conciliation famille-travail est aussi un facteur important d'insatisfaction puisque les femmes sont encore de nos jours responsables de la majorité du travail domestique (Gingras et coll., 2006; CIAFT, 2011). Leur satisfaction passe donc en grande partie par la possibilité de concilier vie familiale et travail. Entre autres, le travail sur appel ou par quarts, les heures supplémentaires fréquentes, le travail de fin de semaine ou les horaires commençant très tôt le matin ou finissant tard le soir présentent un défi pour les mères, car ils ne correspondent pas aux heures régulières des garderies, entre autres (CCQ, 2010).

Or les domaines non traditionnels, bâtis sur le mode patriarcal, valorisent souvent le nombre d'heures consacrées au travail comme preuve de l'engagement du travailleur (CIAFT, 2011; CCQ, 2010).

Ainsi, le « travailleur idéal est [celui] qui n'a pas de responsabilités hors du travail qui interfèrent avec son engagement envers l'organisation » et le recours aux mesures de conciliation famille-travail, même si elles existent, est mal perçu (Clerc, 2007, p. 49). Les femmes qui ne peuvent se couler dans ce moule en raison de leurs responsabilités familiales risquent de mettre en jeu leur emploi et ont moins de chance de se trouver en lice pour une promotion (CCQ, 2010). De même, la travailleuse enceinte dont l'emploi implique des horaires contraignants ou exige des efforts physiques excessifs ou des risques pour sa santé et celle du fœtus (par exemple, la présence de produits chimiques) doit pouvoir bénéficier de travaux légers, d'une réaffectation ou d'un retrait préventif (Gingras et coll., 2006; Couture et coll., 2006).

1.1.6

LES OBSTACLES À L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES À RESPONSABILITÉS

La *promotion* réfère à la possibilité qui est offerte à l'employée ou l'employé de faire progresser sa carrière en lui offrant un poste où les responsabilités et le salaire sont plus élevés, en lui permettant de développer de nouvelles compétences ou en autorisant sa mutation dans un autre lieu de travail où de nouveaux défis l'attendent.

Les femmes occupant des emplois non traditionnels débutent plus souvent que leurs homologues masculins dans des postes d'entrée, où les tâches sont moins complexes, faisant en sorte qu'elles ne se trouvent pas sur la chaîne naturelle des promotions et doivent donc grimper plus d'échelons avant d'être admissibles (Deaux, 1984; Pekkarinen et Vartiainen, 2006; Kauhanen et Napari, 2011). De fait, c'est en début de carrière que l'écart entre les hommes et les femmes est le plus élevé en matière de promotion : dans les deux à cinq premières années, les hommes ont 63,5 % plus de chances d'être promu que les femmes, après dix ans et plus, ce taux diminue à 21,1 % (Kauhanen et Napari, 2011).

En outre, en occupant ces postes d'entrée, les femmes ont moins accès aux formations ou aux séances de perfectionnement qui leur permettraient de viser un emploi plus élevé, car celles-ci sont réservées aux individus qui occupent déjà le poste (Leduc, 1993). Elles ont donc moins de chance de bonifier leurs performances et de progresser (Couture et coll., 2006).

Les chances d'être promue pour une femme débutant dans le même poste et ayant la même éducation qu'un confrère sont inférieures à celles de ce dernier, et ce, en dépit du fait établi que la productivité des femmes est plus élevée et croît plus rapidement (Kauhanen et Napari, 2011; Pekkarinen et Vartiainen, 2006). Cela laisse croire que le seuil à atteindre afin d'être promu est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (Pekkarinen et Vartiainen, 2006).

De même, lorsqu'elles sont promues, c'est aux échelons inférieurs (*sticky floor*) (Kauhanen et Napari, 2011; Leduc, 1993). Elles atteignent donc rarement la plus haute direction, ce qui confirme la théorie du plafond de verre⁸ (Dupuis et coll., 2008).

D'autres facteurs peuvent aussi participer à ce phénomène, dont l'isolement des travailleuses qui fait en sorte que celles-ci sont privées d'une source fondamentale de formation informelle et d'informations sur les opportunités de carrière, mais aussi de références (CIAFT, 2011).

Par ailleurs, le harcèlement, le sexisme et les autres comportements discriminatoires ont pour effet de perpétuer les stéréotypes négatifs quant aux compétences des femmes, ce qui les cantonne aux postes inférieurs, au risque de créer des « ghettos d'emplois féminins à l'intérieur des métiers non traditionnels » (Tallichet, 1998; Leduc, 1993; CIAFT, 2011). Les règles syndicales d'ancienneté contribuent également à la discrimination, car les hommes ayant plus de facilité à se faire engager, ils possèdent donc nécessairement plus d'expérience (Clerc, 2007, p. 39-40). En outre, à ancienneté égale, c'est le plus souvent le candidat masculin qui obtient la promotion (Clerc, 2007, p. 40).

Les examens physiques ou médicaux se révèlent aussi discriminatoires parce qu'ils comportent souvent des critères qui ne correspondent plus à la réalité des emplois. Aujourd'hui, les exigences physiques sont considérablement réduites grâce, entre autres, aux équipements disponibles (Clerc, 2007). Enfin, les critères de promotion font souvent en sorte que c'est en comparaison avec le groupe dominant, les hommes, que la valeur et la compétence des femmes sont établies. Celles-ci doivent donc démontrer qu'elles possèdent les compétences habituellement attribuées aux hommes pour espérer être promues (Dugré, 2006).

⁸ Voir glossaire.

1.2 LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

1.2.1 LES OBJECTIFS

Le Conseil des Montréalaises souhaite étudier la situation des femmes occupant des emplois traditionnellement masculins à la Ville de Montréal, soit les emplois de cols bleus. Plus précisément, notre visée est descriptive : nous désirons dresser un portrait du parcours professionnel et des conditions de travail des femmes cols bleus à la Ville de Montréal, dans le but ultime de produire un avis et de déposer des recommandations devant le conseil municipal.

Trois grandes questions guident cette recherche. La situation des femmes cols bleus est-elle différente de celle des hommes cols bleus? Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes cols bleus durant leur parcours professionnel? Comment la Ville de Montréal peut-elle aplanir ces obstacles? Nous avons choisi de recourir à une méthode d'enquête quantitative afin de décrire les divers aspects de la condition des femmes cols bleus employées par la Ville de Montréal. Cette méthode permet d'explorer un large éventail de questions propres à dresser le portrait le plus complet possible de la situation des femmes cols bleus et des enjeux auxquels elles font face en emploi.

L'utilisation de l'enquête par questionnaire permet de rejoindre un grand nombre de personnes répondantes et de broser un portrait général de la situation des femmes cols bleus employées par la Ville de Montréal avec une faible marge d'erreur. Elle permet aussi de traiter les nombreux enjeux que nous souhaitons aborder puisqu'il est possible d'inclure un nombre assez élevé de questions. En outre, le

choix d'un questionnaire anonyme et autoadministré (sans interaction avec l'enquêteur), permet aux répondantes et répondants de ne pas craindre d'être jugés et permet ainsi d'obtenir des réponses franches aux questions délicates que nous posons, notamment sur le harcèlement et les relations de travail. De plus, un questionnaire unique nous permet de comparer les réponses des hommes et des femmes.

Plus précisément, la méthode d'échantillonnage stratifié non proportionnel nous permet de constituer des groupes homogènes parmi une population totale hétérogène, ce qui nous offre des données précises et en nombre suffisant sur l'objet de notre étude, soit les femmes cols bleus, et assure que leur représentation est équitable. En ayant un nombre égal de répondants de chaque genre, nos résultats sont moins susceptibles de laisser croire qu'il n'existe aucun problème en minimisant les réponses des femmes.

Enfin, il faut souligner qu'il est rare, si ce n'est inédit, de voir une recherche porter sur l'ensemble des services et arrondissements montréalais. En effet, cela représente un travail monumental faisant en sorte que la plupart des chercheurs préfèrent se contenter d'étudier un échantillon constitué de quelques-uns de ceux-ci. Grâce aux données que nous avons recueillies au sein des 19 arrondissements et 9 services de la Ville, nous pouvons affirmer avoir un portrait complet, peu sensible aux biais anecdotiques et aux spécificités locales.

1.2.2 LA COLLECTE DE DONNÉES ET LES ANALYSES

Grâce à l'état des connaissances, dont les grandes lignes ont été exposées plus tôt, nous avons cerné les enjeux vécus par les femmes travaillant dans les domaines traditionnellement masculins, ainsi que les facteurs qui expliquent ces enjeux et permettent de les observer dans la réalité. Ces informations ont servi de fondement à la première version du questionnaire.

Nous avons ensuite effectué une série de rencontres exploratoires auprès d'experts, soit les membres des comités de condition féminine et d'accès à l'égalité en emploi du Syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal, la coordonnatrice du dossier Équité en emploi et métiers majoritairement masculins du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et le conseiller principal de la Division du développement organisationnel du Service du capital humain et des communications de la Ville de Montréal. Ces rencontres nous ont permis de nous assurer que notre questionnaire correspondait bien aux problématiques propres à la Ville de Montréal, et abordait tous les enjeux pertinents.

Le questionnaire a été soumis par la suite à un prétest auquel ont accepté de participer onze cols bleus, dont quatre hommes. L'objectif de cette démarche était de découvrir le temps nécessaire pour remplir le questionnaire, vérifier que les objectifs de la démarche étaient clairs, la présentation suffisamment soignée et, enfin, que les questions et les choix de réponses étaient compréhensibles et exhaustifs. Fort utiles, les commentaires et les

suggestions des personnes participantes ont pour la plupart été intégrés au questionnaire, dont la nouvelle version leur a été envoyée par courriel pour approbation.

Le questionnaire d'enquête comporte trois sections⁹. La première permet de collecter des données personnelles (âge, statut familial, scolarité) et professionnelles (poste, horaire, ancienneté, statut d'emploi, etc.) des femmes et des hommes cols bleus. La seconde section aborde les enjeux que sont le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en emploi et la promotion afin de découvrir les grandes ressemblances et différences dans le parcours professionnel des hommes et des femmes, et de déterminer les obstacles possibles. Enfin, la troisième section permet de recueillir des données sur des mesures visant à assurer une représentation plus juste des femmes cols bleus et à les soutenir tout au long de leur parcours professionnel. Ces données seront analysées de façon à faire ressortir les différences ou similitudes entre les sexes.

Le Conseil des Montréalaises tient à mentionner que l'enquête menée auprès des employés cols bleus n'a pu approfondir tous les aspects abordés par l'étude. Par exemple, s'il est possible de savoir que plusieurs cols bleus, femmes et hommes, ont vécu des situations hostiles au cours de leur carrière, il n'est pas possible de connaître comment a évolué le climat de travail au fil des années ni les améliorations qui ont pu survenir. De plus, une nouvelle convention collective a été adoptée depuis l'analyse originale. L'analyse de certaines données pourrait ne plus être exacte.

⁹ Le questionnaire est disponible sur le site Web du Conseil des Montréalaises : ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

1.2.3 LA CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON ET LE RECRUTEMENT

Afin de caractériser le parcours professionnel des femmes cols bleus, il importait d'interroger aussi les hommes : ce n'est qu'à cette condition qu'il sera possible de découvrir les différences selon le sexe. Cependant, les femmes sont minoritaires dans les emplois de cols bleus à la Ville de Montréal. Effectivement, selon les listes fournies par le Service du capital humain en date du mois d'octobre 2011, 891 femmes occupent des postes de cols bleus, pour 4 740 hommes.

Pour éviter de noyer les réponses des femmes parmi celles des hommes, ce qui engendrerait des données qui ne seraient pas représentatives des réalités féminines, nous avons décidé d'effectuer un échantillonnage stratifié non proportionnel. Cela signifie que nous avons séparé les cols bleus en deux groupes de tailles différentes, sur la base du sexe. Ainsi, tous les membres du premier groupe, celui des femmes, ont reçu le questionnaire. Un nombre égal de répondants a été sélectionné de façon aléatoire à l'aide du logiciel SPSS¹⁰ parmi le second groupe, celui des hommes.

Le président du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, monsieur Michel Parent, le directeur principal du Service du capital humain et des communications (alors SCH), monsieur Jean-Yves Hinse, et le directeur général de la Ville de Montréal de l'époque, monsieur Louis Roquet, ont accepté de soutenir notre démarche et d'y voir apposer leur nom. Les délégués syndicaux ont été informés de la démarche et invités à faire sa promotion auprès de leurs collègues.

Il faut mentionner que, de par la nature de leurs tâches, les cols bleus ont rarement accès à un ordinateur sur leur lieu de travail. Nous avons donc opté pour un questionnaire imprimé sur papier afin de pouvoir rejoindre nos répondantes et répondants. L'enquête a été envoyée par courrier interne aux différentes directions d'arrondissement et de services, qui ont été chargées de les transmettre aux cols bleus visés sur leur lieu de travail.

Un délai d'un mois a été accordé pour remplir les questionnaires, soit du 1^{er} au 30 novembre 2011, afin de nous assurer d'un taux de réponse maximal. Au final, nous avons reçu 650 questionnaires valides, soit 354 femmes et 296 hommes. Soixante-dix questionnaires nous ont été retournés puisque leurs destinataires avaient été mis à pied (travailleuses et travailleurs saisonniers) et nous avons dû en rejeter quatre de plus, faute de pouvoir identifier le sexe du répondant.

Grâce à cette participation importante, nous avons pu obtenir une marge d'erreur¹¹ de 3,98 %, 19 fois sur vingt. Pour l'exprimer autrement, ce taux de réponse nous permet d'atteindre un seuil de confiance¹² de 99 %, ce qui est supérieur au seuil de 95 % nécessaire pour permettre la généralisation qui est la norme en sciences sociales. Ainsi, nous pouvons considérer que si l'ensemble des cols bleus devait remplir ce questionnaire, il y aurait 99 % des chances que leurs réponses diffèrent de plus ou moins 3,98 % de celles que nous avons obtenues.

10 Le logiciel SPSS (version 19) a été utilisé tout au long de ce travail. Il a permis, entre autres, de faciliter la compilation des réponses en signalant les erreurs, d'extraire facilement des statistiques descriptives, de manipuler les données pour créer des tableaux croisés enrichissant l'analyse. Cependant, puisque ce logiciel n'accepte que les données numériques, il a fallu catégoriser et coder les réponses aux questions ouvertes afin de permettre leur traitement.

11 La marge d'erreur représente le pourcentage de variation, en plus ou en moins, lors de la généralisation des données.

12 Le seuil de confiance réfère au degré de certitude de la marge d'erreur.

Par exemple, si 50 % de notre échantillon a répondu « oui » à une question, nous pouvons être certains à 99 % qu'entre 46,2 % et 53,98 % de la population totale des cols bleus répondraient de même si on leur demandait.

Comme le nombre de questionnaires retournés par les hommes et les femmes n'est pas égal, nous exprimons nos résultats en pourcentage, ce qui permet la comparaison des deux cas. De plus, cela nous permet de garantir l'anonymat de nos répondantes et répondants dans le cas où ils sont peu nombreux à avoir répondu à une question.

L'usage d'un questionnaire papier a posé des défis logistiques considérables, notamment en ce qui a trait à la compilation des données, qui a dû être faite manuellement. En outre, puisque nous avons décidé de sélectionner nos personnes répondantes plutôt que de faire un envoi massif du questionnaire, il a fallu envoyer ceux-ci dans chacun des 73

lieux où travaillaient les cols bleus concernés. Bien qu'efficace, le processus a donc été plus coûteux en temps et en argent (impression, distribution, etc.).

Ensuite, comme les travaux du Conseil des Montréalaises visent avant tout des problématiques touchant les femmes, les hommes risquaient de se sentir moins concernés par notre recherche et de participer en moins grand nombre. Nous avons élaboré une stratégie de recrutement permettant de surmonter cet obstacle. Nous nous sommes assurées de mentionner les bénéfices à retirer pour les hommes et de valoriser leur participation. De plus, la participation était favorisée notamment en permettant aux personnes ciblées de répondre au questionnaire sur leur temps de travail, en réduisant au maximum le temps de réponse et en préférant des questions fermées, plus simples. Nous avons aussi étendu la période de collecte des données (Blais et coll., 1999; Triplett et coll., 1996).

1.3 LE PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS

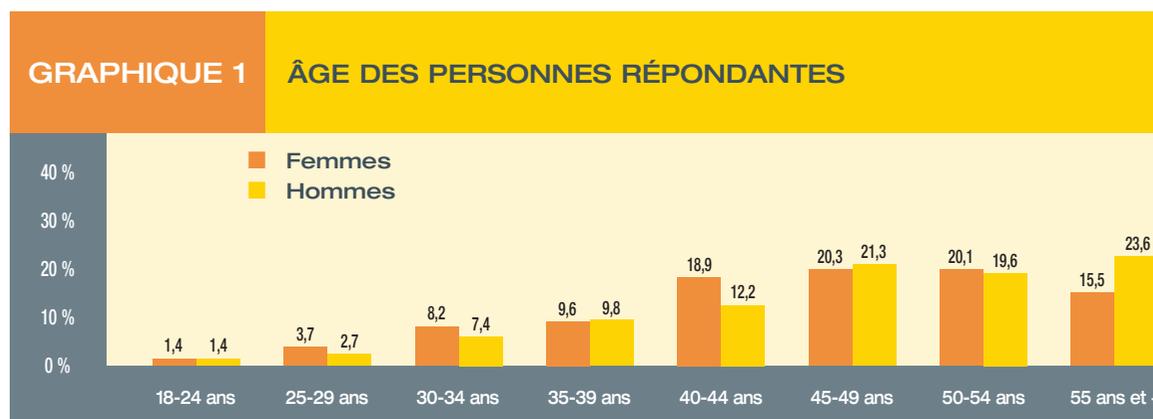
Notre échantillon est constitué de 296 hommes (45,5 %) et 354 femmes (55,5 %). Afin de mieux connaître les personnes ayant participé à l'enquête et de comprendre l'impact des caractéristiques du travail de col bleu sur leur vie personnelle et familiale, nous les avons interrogées sur plusieurs éléments de nature privée, notamment leur état civil et leur famille. Qu'elles aient gracieusement accepté de se prêter à cet exercice est d'autant plus intéressant que le Service du capital humain n'est pas en mesure de demander la plupart de ces données, car la pratique pourrait être qualifiée de discriminatoire.

1.3.1 L'APPARTENANCE À UN GROUPE MINORITAIRE

Parmi les personnes répondantes, tous sexes confondus, 1,1 % s'identifient comme des personnes handicapées, 1,2 % comme des Autochtones, 5,5 % comme de minorité visible et 4,6 % comme de minorité ethnique. Ces faibles pourcentages ne nous permettent pas de produire des données statistiques significatives concernant la situation des personnes handicapées, de minorités ethniques et visibles, et des Autochtones. Ceci est d'autant plus dommage que les femmes qui appartiennent à plus d'un de ces groupes risquent de vivre des situations de double discrimination : par exemple, une femme autochtone serait doublement pénalisée simplement du fait de son appartenance à deux groupes réputés pour accéder plus difficilement à certains emplois. Ces femmes ont donc besoin d'un soutien supplémentaire afin d'accéder à l'emploi.

1.3.2 LA DISTRIBUTION DE NOS RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS SELON L'ÂGE

Nos données révèlent que de façon générale, les hommes cols bleus sont plus âgés que les femmes.



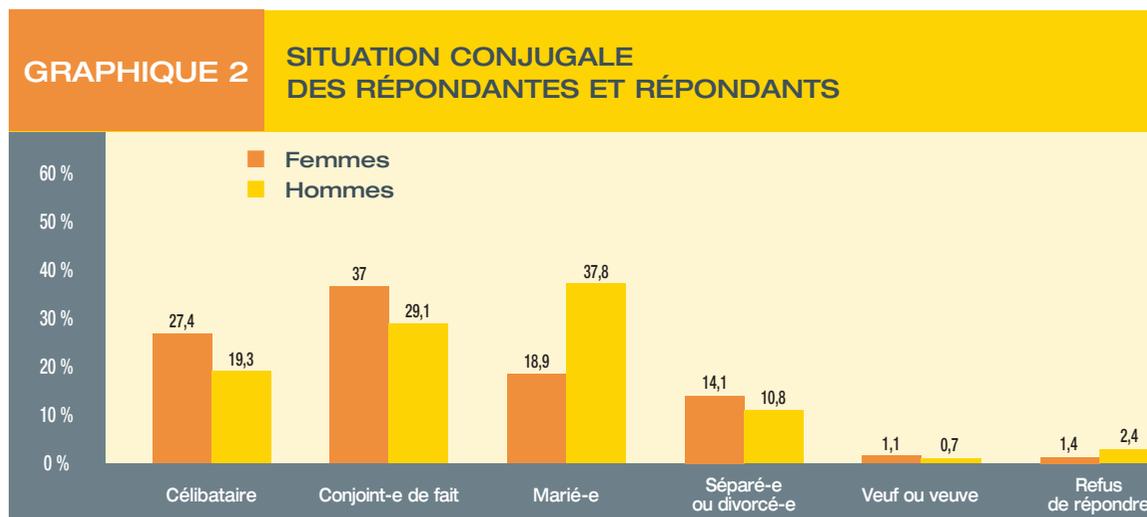
Effectivement, les répondants sont plus concentrés dans la catégorie des 55 ans et plus, alors que les répondantes se retrouvent plus souvent dans la catégorie des 45-49 ans. Plus précisément, la grande majorité¹³ des hommes est âgée de 45 ans et plus (64,5 %), alors que la majorité de leurs consœurs sont âgées de 40 à 54 ans (59,3 %). Au final, les hommes sont de cinq ans les aînés des femmes. Ces données sont d'ailleurs représentatives de la réalité au sein de l'Administration municipale puisque les statistiques tirées du registre des emplois par le SCH arrivent aux mêmes résultats.

Cette forte concentration des cols bleus des deux genres dans les strates plus élevées des catégories d'âge indique que le roulement des employés est faible actuellement. Mais cela ouvre aussi la porte à un renouvellement massif des effectifs dans les prochaines années qui pourrait être favorable à la représentation féminine si la Ville adopte les mesures nécessaires pour ce faire. Le fait que les femmes de moins de 35 ans sont légèrement plus nombreuses (+ 1,8 %) que leurs confrères ne signifie malheureusement pas que ce phénomène est déjà en branle, puisque les candidats embauchés dans les cinq dernières années étaient plus souvent des hommes (+ 4,6 %), comme nous le verrons plus loin.

¹³ La majorité se définit comme tout résultat ayant dépassé le seuil de 50 % plus un répondant.

1.3.3 LA SITUATION CONJUGALE

En ce qui a trait à la situation conjugale, la majorité des personnes répondantes affirment être en couple.

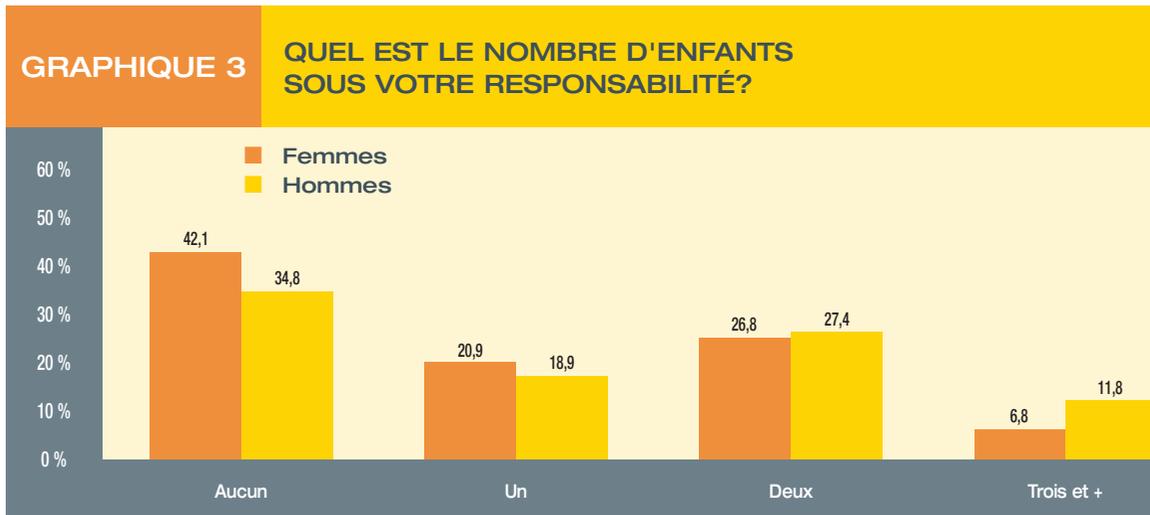


Ainsi, 66,9 % des hommes et 55,9 % des femmes sont mariés ou en union de fait. Au même moment, une part non négligeable des cols bleus est célibataire. Ce sont surtout des femmes : celles-ci sont plus nombreuses que les hommes à être célibataires, séparées ou divorcées, ou encore veuves (+ 11,8 %).

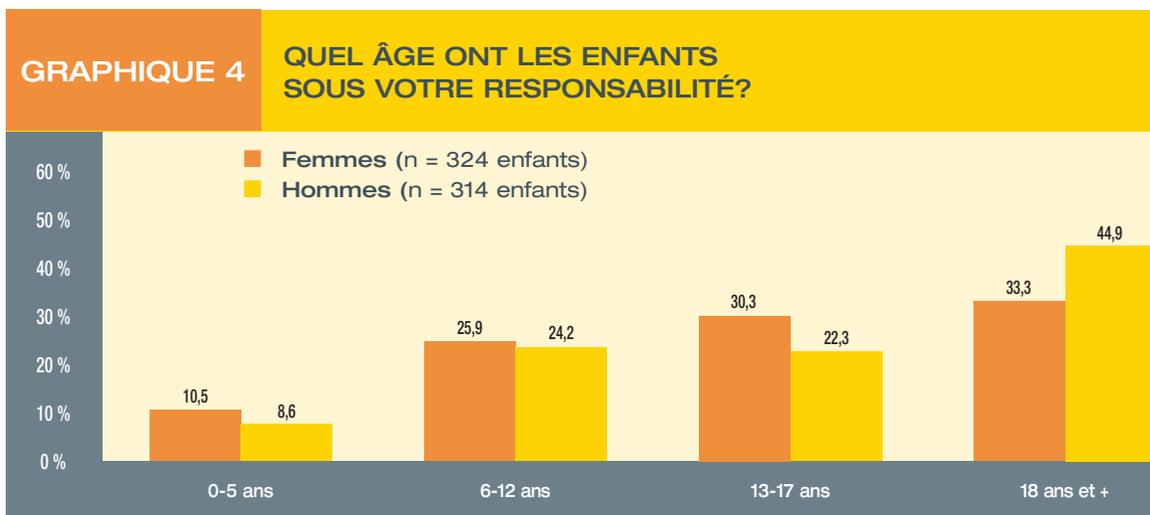
1.3.4 LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : GROSSESSE, PARENTALITÉ ET RÔLE D'AIDANT NATUREL

La majorité des femmes interrogées n'ont jamais été enceintes pendant qu'elles travaillaient comme col bleu à la Ville de Montréal; seulement 37,6 % des répondantes l'ont été. Cela ne signifie pas que près des deux tiers des femmes cols bleus n'ont pas d'enfants. Plusieurs d'entre elles ont simplement eu leurs enfants avant d'être embauchées. Effectivement, le tiers de nos répondantes ont des enfants âgés de plus de 18 ans, comme nous le verrons plus bas, alors que l'ancienneté moyenne des femmes cols bleus est de 16 ans. Cela signifie que les enfants de ces répondantes avaient au moins deux ans lorsqu'elles ont débuté leur carrière à la Ville de Montréal.

Ainsi, 55 % des femmes et 58 % des hommes ont des enfants, deux en moyenne. Les hommes sont plus nombreux à avoir trois enfants ou plus que les femmes (+ 5 %).



Si plus d'hommes ont des enfants, il reste que ceux-ci sont plus âgés en proportion que ceux des femmes.

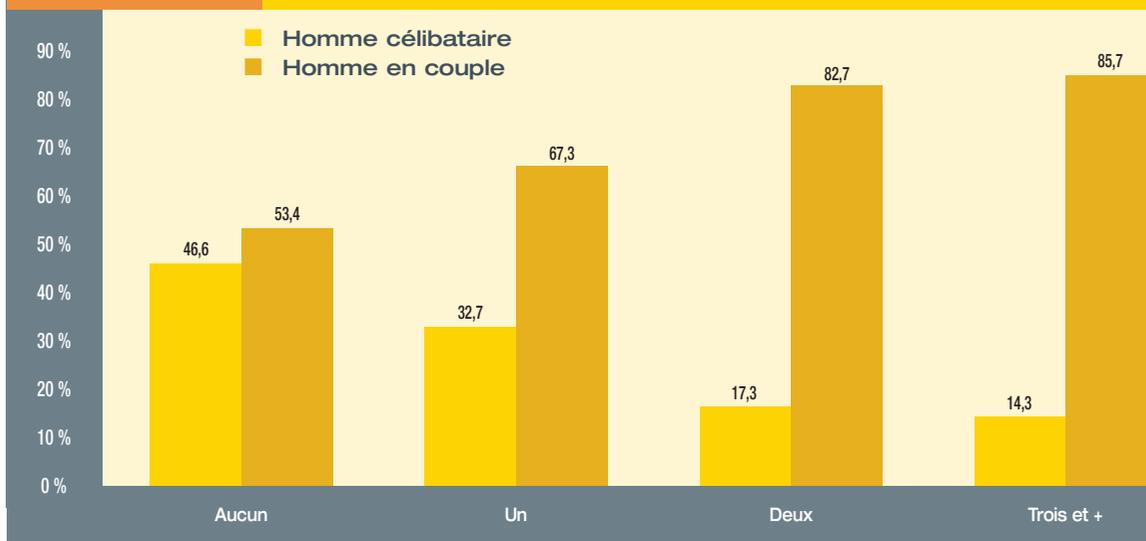


Au premier coup d'œil, nous constatons que ce sont les enfants âgés de plus de 18 ans qui constituent le groupe le plus important. Cependant, les enfants mineurs sont partagés au sein de trois catégories, ce qui divise les résultats. Il importe donc d'additionner ceux-ci pour avoir un portrait plus juste. Ainsi, ce sont 55,1 % des enfants des hommes et 66,7 % des enfants des femmes qui sont mineurs. Au final, les femmes sont donc plus nombreuses à avoir la responsabilité d'enfants qui dépendent toujours de leurs soins, qu'ils soient d'âge préscolaire (+ 1,9 %), scolaire (+ 1,7 %) ou adolescents (+ 8 %).

La situation conjugale des cols bleus, mise en lien avec le nombre d'enfants, montre que les mères d'un seul enfant sont le plus souvent monoparentales, alors que celles qui ont deux enfants et plus sont en couple. En ce qui concerne les pères, ils sont toujours plus souvent en couple.

GRAPHIQUE 5a

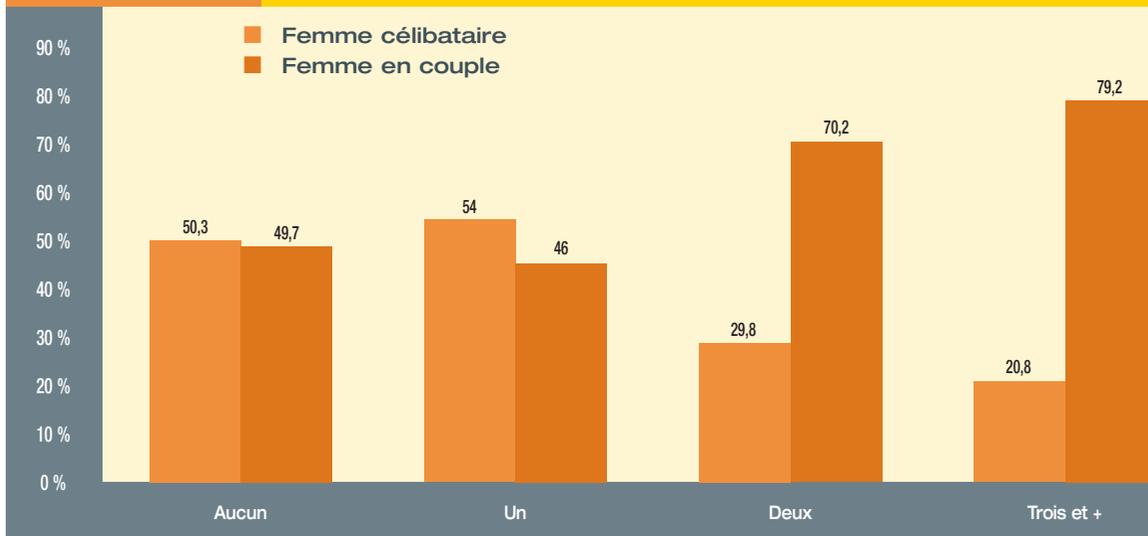
NOMBRE D'ENFANTS SELON LA SITUATION CONJUGALE DES HOMMES



Ainsi, parmi les hommes qui n'ont aucun enfant, 46,6 % sont célibataires et 53,4 % sont en couple. Les hommes qui ont le plus d'enfants ont tendance à être plus fréquemment en couple. En effet, 85,7 % des hommes qui ont trois enfants et plus sont en couple.

GRAPHIQUE 5b

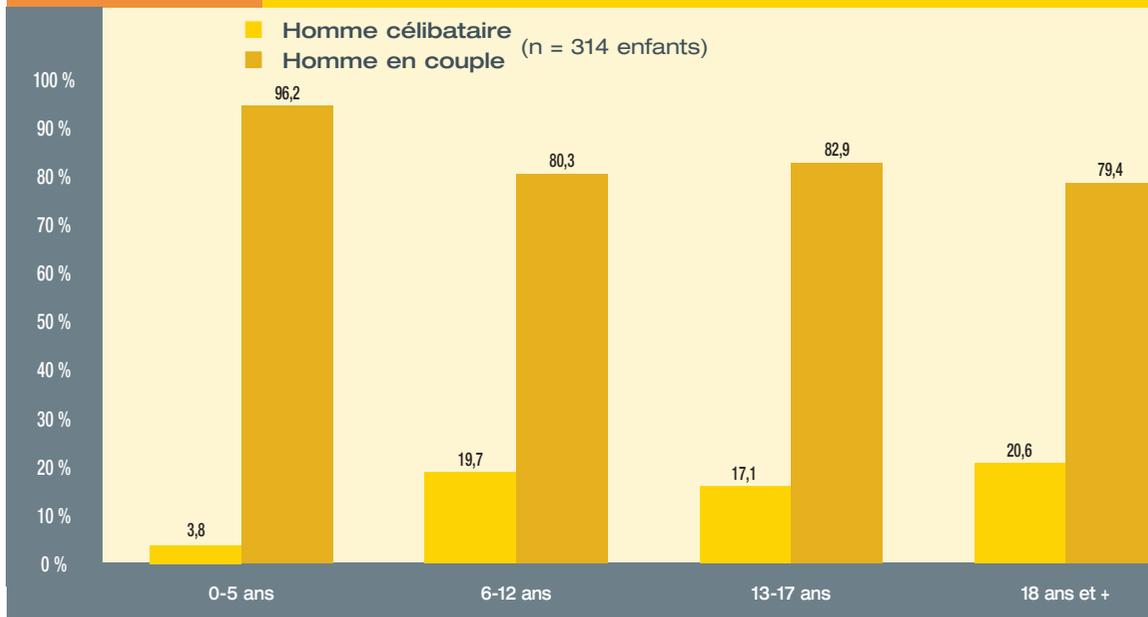
NOMBRE D'ENFANTS SELON LA SITUATION CONJUGALE DES FEMMES



Pour les femmes, une tendance similaire à celle des hommes peut être relevée, quoique dans des proportions moindres. Les femmes célibataires ont tendance à avoir plus fréquemment des enfants que les hommes célibataires. Ainsi, alors que 54 % des femmes célibataires ont un enfant et 29,8 % en ont deux, seuls 32,7 % des hommes célibataires ont un enfant et 17,3 % en ont deux.

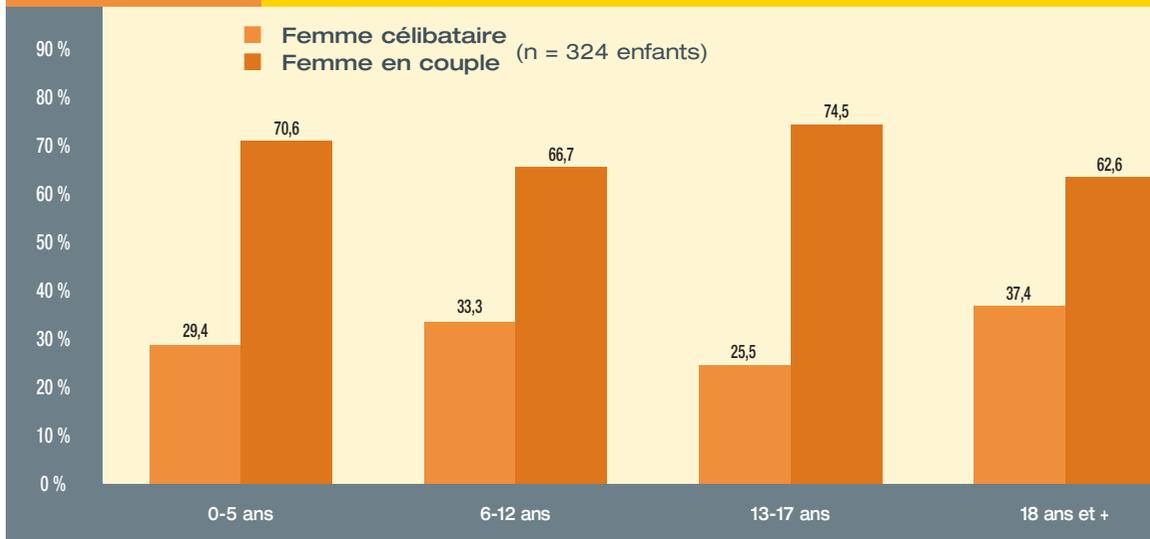
Nous pouvons supposer que la tâche est plus ardue pour ces parents lorsqu'ils ont la garde des enfants. En effet, contrairement à la majorité en couple, ceux-ci ne peuvent pas compter sur le soutien d'un conjoint ou d'une conjointe afin de jongler avec leurs responsabilités familiales et professionnelles – quoique ce partage théorique soit fortement mis en doute par la littérature qui atteste que c'est toujours aux femmes qu'incombe la plus grande partie du travail domestique, comme nous l'avons vu (Gingras et coll., 2006; CIAFT, 2011).

GRAPHIQUE 6a ÂGE DES ENFANTS SELON L'ÉTAT CIVIL DES HOMMES



GRAPHIQUE 6b

ÂGE DES ENFANTS SELON L'ÉTAT CIVIL DES FEMMES



Comme le montre le graphique 6b, les enfants mineurs des mères monoparentales sont le plus souvent âgés de 6 à 12 ans, c'est-à-dire qu'ils fréquentent l'école maternelle ou primaire. Les mères monoparentales sont aussi beaucoup plus nombreuses à avoir de très jeunes enfants (0-5 ans) que les pères dans la même situation (+ 25,6 %). Dans le cas des pères monoparentaux, 20,6 % des enfants ont atteint l'âge adulte – suivis de près par ceux de 6 à 12 ans.

Une partie des cols bleus sont aussi des proches aidants (9,5 % des hommes; 13 % des femmes), et plusieurs nous ont aussi précisé que cela serait leur cas prochainement.

2 LES FEMMES COLS BLEUS : RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Les analyses des données sont présentées en trois temps. Dans un premier temps, nous présentons les résultats qui permettent de documenter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en matière d'embauche, d'intégration, de maintien et d'accès aux promotions dans les emplois de cols bleus. Dans un deuxième temps, nous exposons les données et les enjeux pour les femmes occupant des emplois de cols bleus en matière de conciliation famille-travail. Dans un troisième et dernier temps, la culture propre au milieu de travail col bleu fera l'objet d'une analyse approfondie quant à ses manifestations et aux enjeux qu'elle pose pour la santé et la sécurité, ainsi que pour le respect des droits de la personne des travailleurs, et tout particulièrement des travailleuses.

2.1

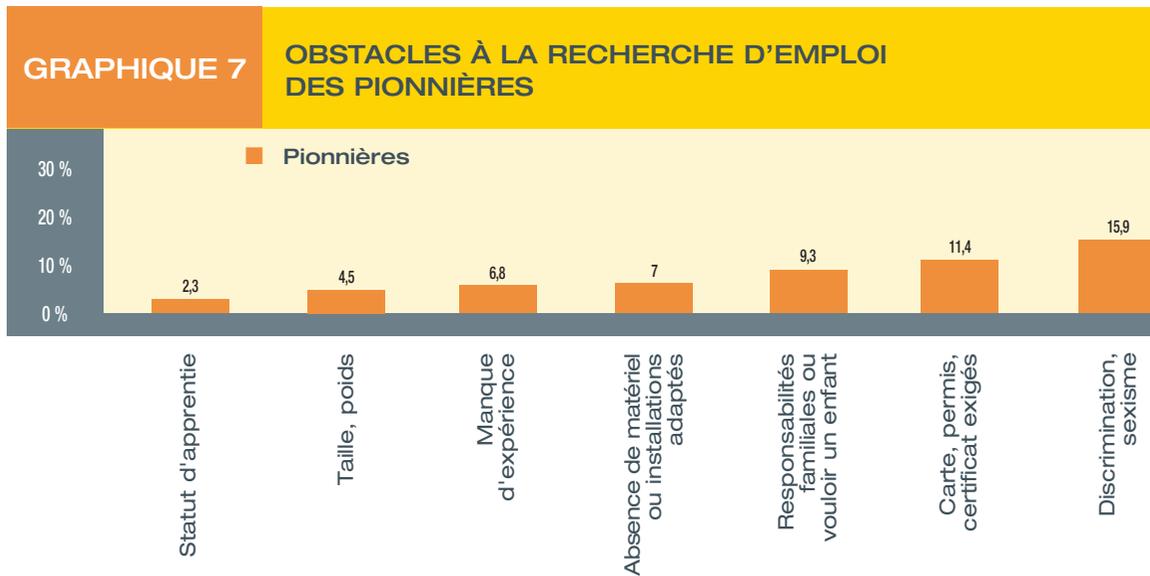
LES OBSTACLES À L'EMBAUCHE ET À L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES COLS BLEUS

2.1.1

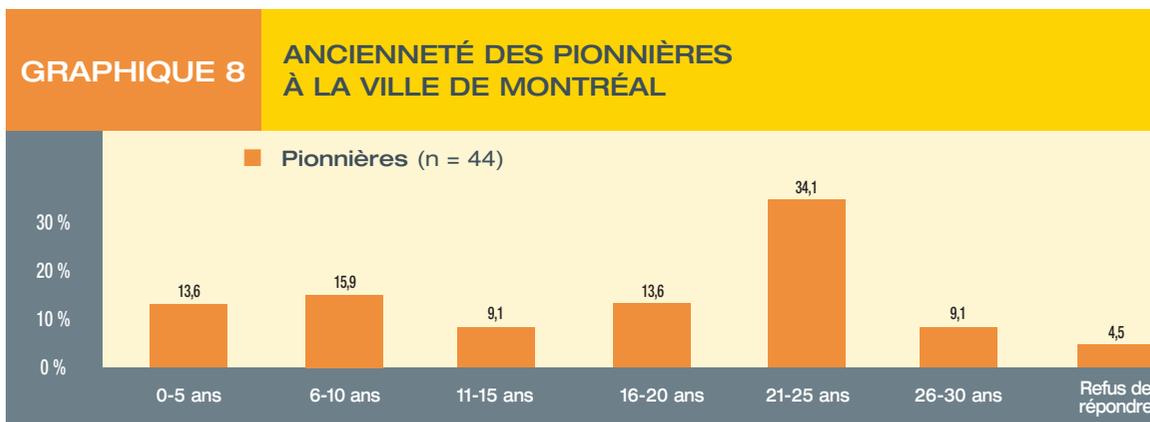
LES OBSTACLES À L'EMBAUCHE RAPPORTÉS PAR LES COLS BLEUS EN EMPLOI

Une majorité importante des cols bleus, hommes et femmes, affirme ne pas avoir vécu de contrainte particulière à l'embauche. Mais lorsque contrainte il y a, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses à les subir, et plus particulièrement les femmes que nous qualifions de *pionnières*, c'est-à-dire celles qui sont les premières à être embauchées dans un poste auparavant occupé exclusivement par des hommes. Dans notre échantillon, 12,4 % des femmes se décrivent comme des pionnières.

Les pionnières sont plus nombreuses (+ 9,4 %) que les femmes en général à considérer que la discrimination et le sexisme ont nui à leur embauche. Les cartes, permis ou certificats exigés, l'absence de matériel et d'installations adaptés et les responsabilités familiales leur ont aussi semblé un frein plus important (en moyenne, + 4,6 %).



La notion de pionnière évoque l'image de temps révolus et renvoie à la première vague de femmes cols bleus, à la fin des années 1980 (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, 2011). Pourtant, il reste encore de nos jours de nombreux postes à la Ville pour lesquels aucune femme n'a jamais été embauchée. Pour l'illustrer, nous avons indiqué le pourcentage de pionnières ayant été embauchées à la Ville selon les années.



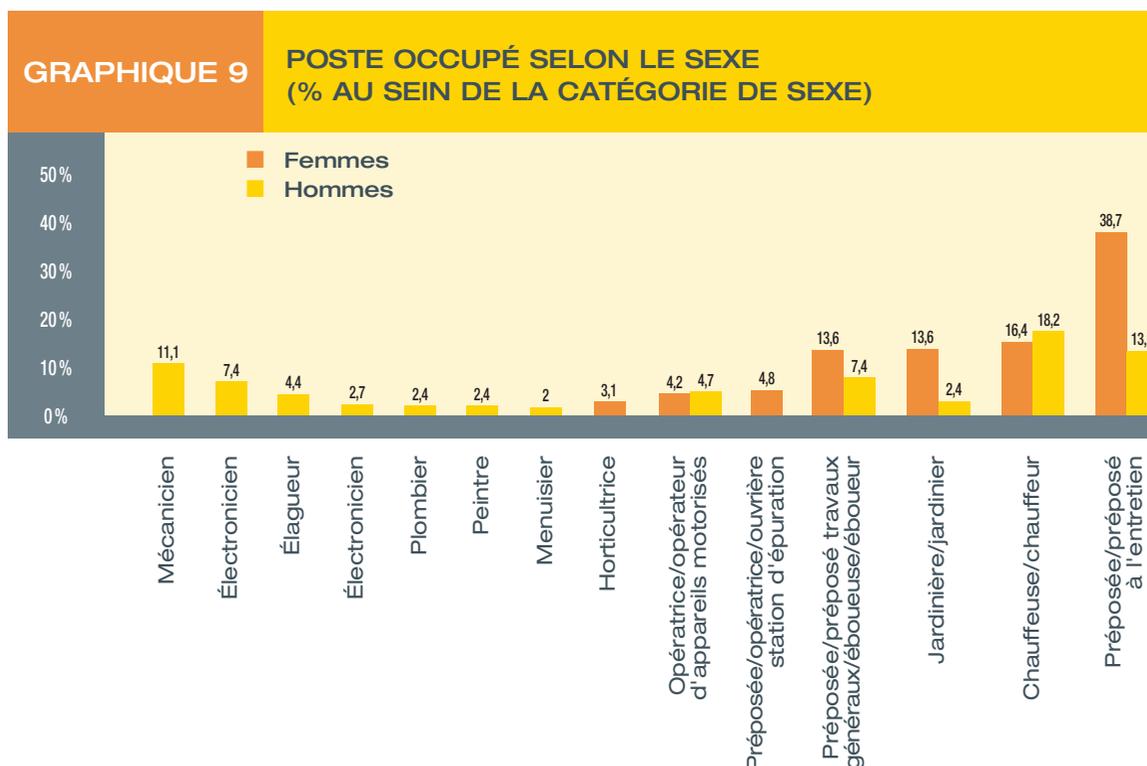
Certes, nous constatons un boom à la fin des années 1980 et au début des années 1990 (21-25 ans), mais le nombre de pionnières reste relativement constant depuis et elles sont encore nombreuses à avoir été embauchées récemment.

Poste occupé

Les postes que les pionnières rapportent avoir été les premières à occuper ne sont pas spécialisés ou contingentés : ce sont surtout des emplois qui ne nécessitent pas de formation poussée. Cela est vrai quelle que soit l'ancienneté des pionnières.

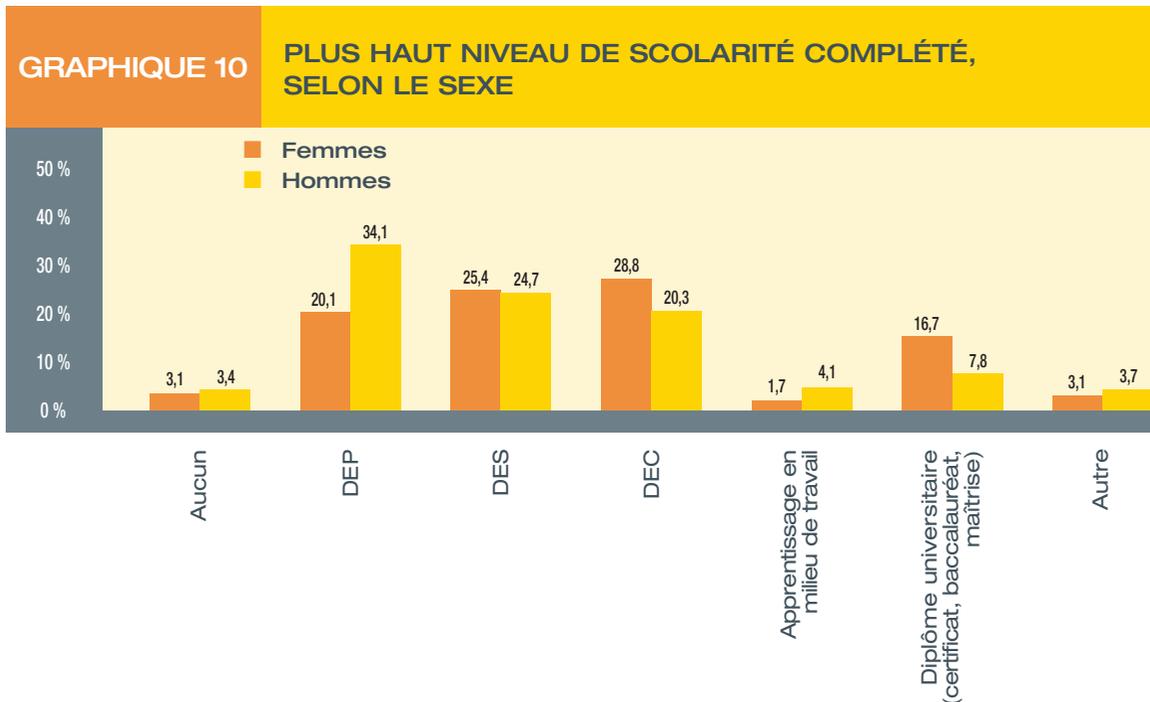
TABLEAU 1		PRINCIPAUX POSTES OCCUPÉS PAR LES PIONNIÈRES SELON L'ANCIENNETÉ	
EMPLOI	ANCIENNETÉ DES PIONNIÈRES (n = 44)		
Peintre	0 à 5 ans		
Préposée à la propreté	6 à 10 ans		
Non révélé	11 à 15 ans		
Jardinière	16 à 20 ans		
Chauffeuse-opératrice	21 à 25 ans		
Opératrice à l'usine d'épuration des eaux	26 à 30 ans		

Dans l'ensemble de l'échantillon, on constate que les postes occupés diffèrent grandement en fonction du sexe, comme le montre le tableau suivant¹⁴.



On observe ainsi une tendance à la ségrégation professionnelle des femmes dans les postes de cols bleus peu qualifiés. En particulier, les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emplois liées à l'entretien et aux travaux généraux. Plus de 50 % des femmes cols bleus sont ainsi cantonnées dans ces emplois, contre moins de 20 % des hommes. Pourtant, les femmes cols bleus sont plus diplômées que les hommes.

¹⁴ Seules les réponses dont la fréquence est supérieure à 2,0 % sont rapportées ici.



En dépit de leurs qualifications, les femmes occupent ainsi surtout des postes qui nécessitent peu ou pas de qualifications particulières. En effet, les postes de préposée à l'entretien ou d'ébouseuse nécessitent un diplôme d'études secondaires tandis que les postes de chauffeuse, d'opératrice de machinerie lourde ou de jardinière requièrent normalement une formation professionnelle (DEP).

En outre, nous pouvons constater une absence nette des femmes dans les métiers spécialisés traditionnellement masculins : mécanique, électricité, plomberie, menuiserie, soudure, etc. Cette donnée confirme les statistiques fournies par le comité d'accès à l'égalité en emploi du Syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal, qui démontrent qu'elles ne sont que neuf à l'emploi de la Ville.

Le nombre de femmes œuvrant dans les métiers ¹⁵ (1,0 %) est infime en regard de celui que nous retrouvons dans d'autres domaines qui sont aussi traditionnellement masculins, mais plus accessibles aux femmes, par exemple, l'entretien d'immeubles (38,7 %) ou le jardinage (13,6 %) et l'horticulture (Gouvernement du Québec, 2011).

Ainsi, on observe une tendance à la création de « ghettos d'emploi » parmi les cols bleus de la Ville de Montréal, c'est-à-dire au confinement des travailleuses dans certains emplois non traditionnels – les autres restant inaccessibles (Tallichet, 1998; Leduc, 1993; CIAFT, 2011). Ce phénomène contribue à maintenir, sinon accentuer, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, étant donné que les postes de métier, comme celui de mécanicien, par exemple, sont rémunérés à un taux horaire de 25,91 \$, alors que le poste de jardinière l'est à un taux horaire de 23,27 \$ (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, annexe A-1).

¹⁵ Pourcentage calculé selon le nombre de femmes œuvrant dans les métiers (neuf) et le nombre total de femmes employées par la Ville (891). Ce pourcentage serait donc encore plus bas si chaque poste avait été calculé séparément, plutôt que de considérer les métiers comme un ensemble.

Statut d'emploi

En accord avec les conventions collectives, la grande majorité des cols bleus possède un emploi permanent (titulaires¹⁶). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (18,1 % contre 14,5 %) à occuper les emplois auxiliaires, notamment en raison de leur prédominance au sein des emplois de jardinières. Cependant, les hommes sont nombreux à travailler au déneigement, qui constitue aussi un poste saisonnier. Comment expliquer alors qu'ils soient plus nombreux à être permanents (+ 2,5 %) que les femmes? Probablement par le fait qu'ils sont aussi plus nombreux (+ 3,0 %) à posséder 26 ans et plus d'ancienneté, comme nous le verrons plus loin.

Au final, les femmes sont désavantagées par cette situation. Comme la Ville de Montréal le reconnaît elle-même dans sa politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, les femmes auxiliaires¹⁷ sont « vulnérables au moment des réductions de personnel ou des réorganisations [ce] qui les empêche de faire totalement valoir leurs talents au service de l'Administration municipale » (VdM, 2008, p. 14).

Ancienneté

La plus grande partie des hommes et des femmes cols bleus à la Ville ont été embauchés à une époque similaire, soit il y a entre 21 et 25 ans. Les hommes sont à la fois les plus et les moins anciens : ils sont plus nombreux à posséder plus de 26 ans d'ancienneté (+ 3,0 %) et à avoir été engagé dans les cinq dernières années (+ 4,6 %).

Dans l'échantillon, les femmes cols bleus sont âgées, en moyenne, de cinq ans de moins que les hommes. Pourtant, on n'observe pas de différence significative sur le plan de l'ancienneté entre hommes et femmes. Elles auraient donc commencé leur carrière à la Ville plus tôt que leurs confrères. Cela est contraire à une notion répandue dans la littérature voulant que les femmes entrent plus tard dans les métiers de cols bleus puisque ceux-ci constitueraient souvent un choix tardif exigeant un retour aux études (Clerc, 2007). Nous pouvons donc présumer que, pour nos répondantes, le travail de col bleu est un premier choix de carrière.

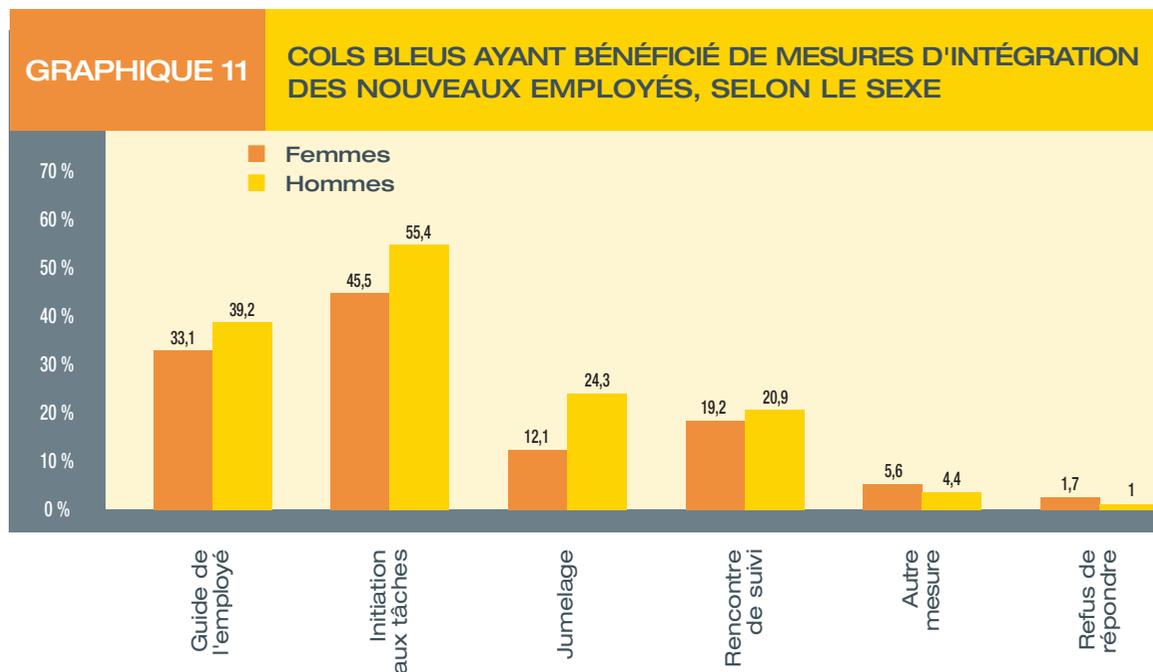
¹⁶ Voir glossaire.

¹⁷ Voir glossaire.

2.1.2 LES OBSTACLES PARTICULIERS À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES COLS BLEUS

À la Ville de Montréal, les mesures d'intégration des nouveaux employés cols bleus ne semblent pas être mises en œuvre de façon systématique. En effet, une majorité des répondants des deux sexes rapportent ne pas avoir bénéficié des différentes mesures.

De plus, les femmes sont systématiquement moins nombreuses que leurs confrères à profiter de ces mesures, comme l'illustre le graphique ci-dessous :



Nous avons pu constater une augmentation importante et relativement constante, dans les 30 dernières années, de l'utilisation des guides de l'employé (+ 54,9 % hommes, + 53,2 % femmes), des rencontres de suivi (+ 51,2 % hommes, + 37,6 % femmes), des formations (+ 26,7 % hommes, + 27,1 % femmes).

Seule ombre au tableau, l'évolution du jumelage pour les femmes n'a pas été aussi favorable que pour les hommes (+ 3,6 % pour les femmes contre + 19,2 % pour les hommes).

L'examen des données révèle une tendance à la systématisation et l'uniformisation des pratiques en matière d'accueil des nouveaux employés, bien qu'encore inachevées – la mesure la plus répandue n'étant encore offerte qu'aux trois quarts de l'effectif.

Les vêtements de maternité : un enjeu important pour les femmes cols bleus

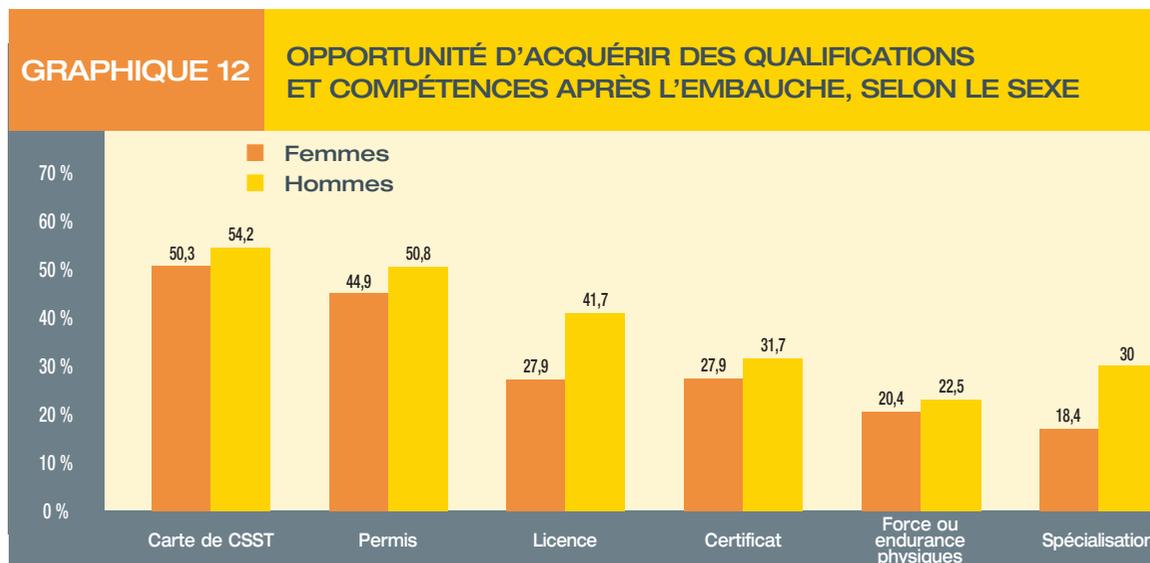
En matière de vêtements de maternité, nos données montrent que moins de 9 % des femmes qui en ont eu besoin ont pu bénéficier de vêtements adaptés à la grossesse. D'ailleurs, la convention collective, qui précise les vêtements devant être fournis aux cols bleus, évacue complètement cette question (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 17). Comme nous le savons, près de 40 % des femmes cols bleus ont déjà été enceintes alors qu'elles travaillaient à la Ville de Montréal. Il s'agit donc d'un enjeu qui touche un nombre considérable de femmes et ne doit pas être négligé.

Cette difficulté à obtenir des vêtements réguliers ou de maternité constitue un écueil important qui fait en sorte que les femmes sont inconfortables pour travailler, mais aussi qu'elles se sentent dévalorisées, considérées comme des employées de second niveau qu'il coûte trop cher d'outiller correctement, comme elles sont nombreuses à le rapporter dans les commentaires du questionnaire. D'ailleurs, cette vision que les femmes coûtent plus cher que les hommes parce qu'il faut leur fournir du matériel et des vêtements adaptés ou encore parce qu'il faut les remplacer lorsqu'elles s'absentent pour des raisons liées à la maternité revient souvent dans les commentaires de nos répondants.

2.1.3 LES OBSTACLES À LA PROMOTION DES FEMMES COLS BLEUS

Avant d'examiner les obstacles à la promotion rencontrés par les femmes cols bleus, soulignons que près du quart d'entre elles rapportent avoir été embauchées à un poste inférieur à leur degré de qualification (24,3 %), alors que ce n'est le cas que de 17,9 % des hommes. Il s'agit alors le plus fréquemment d'embauche à des postes de préposée aux travaux généraux/éboueuse ou à la propreté journalière. Or ces emplois font partie des moins bien rémunérés – ils appartiennent au second groupe avec le salaire le plus bas (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, annexe A-1).

Les promotions nécessitent fréquemment l'accès à des formations ou à l'acquisition de compétences particulières. Si, de façon générale, les cols bleus sont une minorité à avoir eu la chance d'acquérir ces compétences après leur embauche, on observe des différences selon le sexe, systématiquement au détriment des femmes.



LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : UN OBSTACLE À UNE PLUS GRANDE ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS DE COLS BLEUS POUR LES FEMMES

La conciliation famille-travail est devenue un enjeu central au Québec depuis quelques années. Responsabilité du ministère de la Famille du Québec, celui-ci la définit comme la « recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale¹⁸ ». L'objectif est de rendre plus flexibles certaines contraintes et exigences du monde du travail, afin de parvenir à une gestion plus équilibrée du temps professionnel et du temps consacré à la vie familiale.

Les emplois de cols bleus posent des défis particuliers en la matière, en raison des caractéristiques organisationnelles qui ont cours à la Ville de Montréal : horaires atypiques, difficilement aménageables, impossibilité du travail à temps partiel, horaires non adaptés à ceux de la plus grande partie des garderies existantes, etc.

2.2.1 UN MILIEU DE TRAVAIL PEU OUVERT À L'AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Les emplois de cols bleus impliquent le plus souvent une journée de travail qui commence particulièrement tôt, soit entre 6 h et 6 h 45, et se termine le plus souvent entre 16 h et 16 h 45. Du fait de leurs journées plus longues, les cols bleus travaillent quatre jours par semaine, le plus souvent du lundi au jeudi. Le travail de fin de semaine est donc rare, mais lorsque c'est le cas, ce sont le plus souvent des femmes (+ 4,7 %) qui travaillent du vendredi au dimanche. La semaine de travail régulière d'un col bleu est de 36 heures. Les emplois de cols bleus sont presque toujours des emplois à temps complet. Une faible proportion d'hommes (0,7 %) et de femmes (2,8 %) travaillent à temps partiel.

Les aménagements de travail favorables à la conciliation famille-travail influent sur la satisfaction des femmes et leur désir de conserver leur emploi. Ils leur permettent – ou non – de conjuguer leurs obligations professionnelles et les impératifs familiaux, dont elles sont les principales responsables.

La Ville de Montréal semble en être consciente puisqu'un des trois objectifs formels qu'elle s'est donnés dans sa politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* est d'« innover, particulièrement pour favoriser l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail ainsi que le maintien en emploi des femmes qui exercent des métiers à prédominance masculine » (VdM, 2008, p. 16).

Cet objectif donnait suite aux nombreuses plaintes d'employés soutenant que « la situation [...] des employés de la Ville ne favoriserait aucunement (la) conciliation (famille-travail) » au moment des consultations publiques en vue de l'adoption de la politique, en 2007 (VdM, 2008a, p. 15). La Ville répondait alors que des mesures étaient bien présentes dans les conventions collectives et qu'elle s'engageait à les promouvoir (VdM, 2008a, p. 15; 2008b, p. 5).

Or un examen des mesures en place dans ces conventions démontre que celle des cols bleus ne comprend que neuf mesures parmi les 13 présentes dans les différentes conventions collectives à la Ville de Montréal (SCH, 2009). Les conventions collectives des cols blancs et des professionnels en comportent 10 et celle des policiers, 12 (SCH, 2009).

18 Gouvernement du Québec, ministère de la Famille, <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/definition/Pages/index.aspx>.

L'horaire de travail sur quatre jours peut sembler favorable à la conciliation famille-travail au premier coup d'œil en permettant aux femmes de s'occuper de leurs responsabilités familiales le vendredi. Cependant, selon quelques répondantes, trouver une place en garderie cinq jours par semaine est beaucoup plus aisé que trouver une garderie ouverte en dehors des heures habituelles.

Les femmes sont aussi plus nombreuses à être monoparentales (+ 8,1 %) et leurs enfants ne sont pas suffisamment âgés pour prendre soin d'eux-mêmes (6-12 ans). Le travail de fin de semaine représente donc un défi supplémentaire pour les femmes, qui sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans cette situation, puisque les services de garde réguliers sont fermés les fins de semaine.

De plus, les horaires et les lieux de travail, notamment ceux des auxiliaires, changent souvent de façon impromptue, avec un préavis de quelques heures seulement. Ou encore, le travail se fait sur appel (par exemple, pour le déneigement). Cette situation est difficile pour les parents qui doivent trouver un nouvel arrangement de garde pour leurs enfants dans un laps de temps réduit. Et la difficulté est d'autant plus grande pour ceux qui sont monoparentaux.

En outre, travailler à temps partiel n'est pas une possibilité. Pourtant, plusieurs répondantes mentionnent en commentaire qu'elles souhaitent bénéficier de cette possibilité pour concilier leurs obligations familiales et professionnelles ou encore pour mieux respecter leurs capacités physiques en fin de carrière.

2.2.2 LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE DES COLS BLEUS

a) Des mesures liées aux obligations énoncées par la *Loi sur les normes du travail*

Les principales mesures incluses dans la convention sont celles prévues par la *Loi sur les normes du travail* : congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congé parental, retrait préventif ou travaux légers pour les postes à risques¹⁹ (CNT, 2012).

Les titulaires et les auxiliaires ayant complété leur période d'essai ont droit à une bonification des prestations offertes par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) portant le total de la rémunération à 90 % de leur revenu hebdomadaire pour la durée du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental pour fins d'adoption. La personne employée auxiliaire bénéficie de ces avantages au prorata de ses heures travaillées (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2013-2017, article 31.06, p. 77).

S'y ajoutent un congé de prise en charge (une semaine rémunérée à l'arrivée de l'enfant ou à la suite d'une interruption de grossesse après la 20^e semaine), ainsi que des congés sociaux (mariage, décès), familiaux (trois mois maximum par an), de maladie (6 h mensuellement, à condition d'avoir complété 72 h durant le mois) ou parentaux (deux ans sans solde après l'arrivée de l'enfant ou la possibilité de prendre deux jours hebdomadairement à ses frais pendant la même période) (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 31).

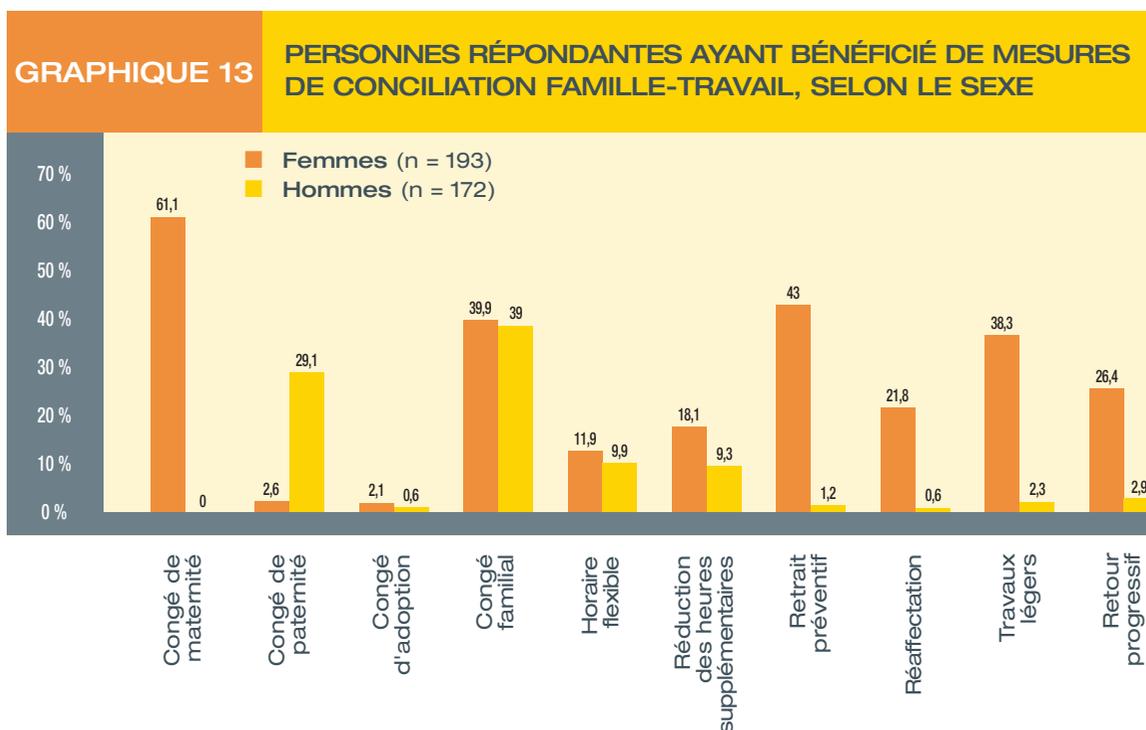
¹⁹ Le congé de maternité est d'une durée maximale de 20 semaines (soit deux semaines de plus que ce que prévoit la Loi) et le congé de paternité de cinq semaines, sans salaire dans les deux cas (CNT, 2012; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 31). S'y ajoute un congé parental de 52 semaines maximum pouvant être séparé entre les deux parents, auquel seuls les cols bleus ayant terminé leur période d'essai ont droit (CNT, 2012; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 31).

Dans la mesure où elles n'entraînent pas de frais supplémentaires pour la Ville, les cols bleus ont droit à cinq absences autorisées de plus d'une heure (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 8). Ces absences peuvent être déduites des banques de congé (maladie, mobiles, vacances) ou encore se faire aux frais du ou de la col bleu. Toutefois, elles doivent d'abord être autorisées par leur supérieur, qui ne peut « refuser sans motif valable, compte tenu des besoins de la Ville, et en autant qu'il [le col bleu] puisse être remplacé sans charge additionnelle pour la Ville » (Syndicat des cols bleus regroupés et VdM, 2007-2012, article 8, p. 24). De la même façon, les heures de travail supplémentaires cumulées peuvent être utilisées « au choix de l'employé, sur approbation du supérieur immédiat » dans la mesure où la demande est faite 24 heures à l'avance (Syndicat des cols bleus regroupés et VdM, 2007-2012, article 7, p. 18).

En outre, les cols bleus continuent à accumuler leur ancienneté, leurs vacances, leur crédit d'heures de maladie et jours fériés durant leur congé de maternité et les douze premières semaines du congé parental (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 31, p. 73).

b) Le recours aux mesures de conciliation famille-travail par les cols bleus

Les hommes utilisent davantage les congés familial et parental, tandis que les femmes utilisent le plus souvent le congé de maternité, suivi du retrait préventif et du congé parental.



Ces résultats sont légèrement meilleurs que ceux de l'ensemble du Québec, où 23 % des hommes et 60 % des femmes se réclament de leurs congés respectifs (Statistique Canada, 2009). Cela est cohérent avec la littérature qui soutient que l'usage des congés de paternité croît lorsque ceux-ci font l'objet d'une bonification par l'employeur (Statistique Canada, 2009).

Il reste cependant que les cols bleus font très peu usage des mesures qui leur sont offertes en dehors de ces congés prévus par la Loi. Serait-ce parce qu'elles n'existaient pas au moment où ils ont eu leurs enfants? Pour le vérifier, nous ajoutons l'âge des enfants à l'équation, ce qui nous permettra de comparer nos données avec les mesures qui étaient en vigueur au moment de la naissance.

Au Canada, l'adoption des congés de maternité date de 1978 (CNT, 2012). Suivent le congé parental, en 1990, et le congé de paternité, en 2000 (CNT, 2012). En 2001, le congé parental a été prolongé, passant de dix à 35 semaines (Statistique Canada, 2009). Puis, en 2006, le Québec a mis sur pieds son propre régime, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui se différencie du programme canadien en n'exigeant pas de période d'attente de deux semaines sans revenu avant le début des prestations (Statistique Canada, 2009).

MESURES DE CONCILIATION UTILISÉES		MESURES DE CONCILIATION UTILISÉES SELON L'ÂGE DES ENFANTS, SELON LE SEXE				
		Âge des enfants	0-5 ans	6-12 ans	13-17 ans	18 ans et +
Femmes (%) (n = 324 enfants)	Congé maternité		79,4	67,9	51,0	0,0
	Congé d'adoption		0,0	0,0	1,0	3,7
	Congé familial		26,5	22,6	27,6	20,4
	Horaire flexible		8,8	7,1	3,1	5,6
	Réduction heures supplémentaires		17,6	13,1	17,3	10,2
	Retrait préventif		58,8	44,0	36,7	21,3
	Réaffectation		23,5	19,0	19,4	12,0
	Travaux légers		41,2	38,1	32,7	18,5
	Retour progressif		17,6	25,0	23,5	13,0
	Hommes (%) (n = 314 enfants)	Congé paternité		55,6	31,6	27,1
Congé d'adoption			0,0	0,0	1,4	0,0
Congé familial			40,7	30,3	25,7	14,9
Horaire flexible			3,7	7,9	7,1	4,3
Réduction heures supplémentaires			0,0	7,9	5,7	3,5
Réaffectation			0,0	1,3	0,0	0,0
Retour progressif			11,1	2,6	1,4	0,7

Nos données démontrent que l'usage des congés de paternité a fortement augmenté entre le moment de son adoption, soit pour les enfants de la catégorie 6-12 ans, et celle du RQAP (+ 9,1 %). Avant cela, un nombre important de pères s'absentait tout de même probablement à leurs frais ou en utilisant leurs vacances, comme c'est encore le cas aujourd'hui pour 11 % et 21 % des pères, respectivement (Statistique Canada, 2009).

Il est étonnant de constater qu'aucune femme col bleu ne s'est prévalu de son droit à un congé de maternité dans les 15 premières années suivant l'adoption de ce dernier et il faut attendre 1994 pour que cet usage soit introduit. C'est alors la majorité des femmes qui en bénéficie et ce nombre continue de croître de façon importante jusqu'à atteindre près de 80 % dans les dernières années.

De façon générale, on observe une hausse de l'utilisation de ces mesures de conciliation chez les nouvelles générations d'employé-e-s. Mais, encore une fois, outre les congés susmentionnés, les mesures sont peu utilisées. Dans le cas de certaines mesures, il est possible que la méconnaissance de leurs droits par les cols bleus soit en cause (congé familial). Dans le cas d'autres mesures, c'est plutôt leur absence dans la convention collective des cols bleus qui expliquerait qu'elles sont peu utilisées (horaire flexible, réduction des heures supplémentaires).

Toutes ces mesures représentent des gains considérables. Toutefois, comme plusieurs répondantes nous le font remarquer, elles s'appliquent surtout durant la grossesse, pour protéger la travailleuse et son enfant à naître, et dans l'année qui suit la naissance. Au-delà de cette période, elles considèrent que les mesures de conciliation famille-travail deviennent insuffisantes et elles commencent à se sentir laissées à elles-mêmes.

C'est lorsqu'il s'agit des absences imprévues ou des retards que les femmes cols bleus se sentent le plus désavantagées. Comme nous le savons, la convention collective permet les absences et celles-ci peuvent être déduites des banques de congé (maladie, mobiles, vacances, heures supplémentaires à reprendre). Cependant, ces absences doivent être autorisées. Et c'est là que le bât blesse, selon plusieurs de nos répondantes, car il serait mal vu par certains supérieurs de s'absenter pour des raisons familiales. Ceux-ci ne démontreraient aucune volonté d'accommoder leurs employées et de les laisser utiliser ces ressources lorsque leurs enfants sont malades ou qu'elles sont en retard en raison des horaires des garderies. Les mères dans cette situation se verraient donc dans l'obligation de prendre congé à leur frais, et ce, même si elles ont des heures en banque.

En outre, les commentaires rapportés dans les questionnaires tendent à montrer que certains supérieurs considèrent que « les enfants, ce n'est pas leur problème, mais que les retards ou départs leur posent problème ». En conséquence, ces mères feraient l'objet de mesures disciplinaires (rencontres, avis oraux, etc.) qui leur font craindre pour leur emploi et constituent une source de stress importante.

Il importe de souligner qu'il s'agit d'une pratique illégale de la part de l'employeur. En effet, la *Loi sur les normes du travail du Québec* (art. 79.7 à 79.10, 79.13 à 79.16) prévoit 10 journées de congé par année pour permettre aux parents de remplir leurs obligations parentales ou s'occuper d'un parent malade. La Loi stipule les conditions suivantes pour avoir droit au congé : l'employé doit aviser l'employeur le plus rapidement possible et prendre les mesures nécessaires pour limiter la prise et la durée de ces congés. Surtout, la Loi interdit à l'employeur de congédier, suspendre, déplacer, ou exercer à l'égard des employé-e-s des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction pour s'être prévalu de ce droit.

De même, quelques répondantes ont mentionné que leurs supérieurs acceptent très mal le fait qu'elles deviennent enceintes et considèrent qu'elles leur font un « mauvais coup », qu'elles les « lâchent ». Ils leur reprochent entre autres de devoir trouver un employé pour les remplacer.

Certes, cette situation ne serait pas généralisée, comme semble le démontrer le fait que les demandes de conciliation sont le plus souvent accueillies de façon neutre par le supérieur. Les pères, dont les absences ne sont pas aussi longues et n'impliquent pas un aussi grand bouleversement de l'organisation que celles des mères (notamment pour le congé de maternité), perçoivent le plus souvent l'attitude de leur supérieur comme positive.

ATTITUDE	RESPONSABLE	
	Femmes (%) (n = 178)	Hommes (%) (n = 93)
Positive	31,5	44,1
Neutre	34,8	31,2
Négative	18,5	10,8
Refus de répondre	15,2	14,0

La Ville elle-même reconnaît que « certains avantages reconnus par les conventions collectives sont autorisés de façon distincte d'une unité d'affaires à l'autre », bien qu'elle soutienne que c'est en raison de « besoins organisationnels particuliers » – alors que nos répondantes évoquent plutôt un « manque de compréhension » –, et promet d'examiner la situation afin de s'assurer qu'elle soit justifiée (VdM, 2008a, p. 15).

Finalement, il reste que les mesures de conciliation famille-travail en place ne sont pas suffisantes pour répondre aux besoins des parents, notamment en matière d'horaire et de services de garde, et que toutes les femmes n'ont pas accès aux mesures auxquelles elles ont droit.

Fait intéressant à noter, nombreux sont les hommes et les femmes cols bleus qui nous ont répondu que la conciliation ne les concerne pas parce qu'ils n'ont pas d'enfant, que leurs enfants ne sont plus en bas âge ou encore parce qu'ils sont des hommes. Ajoutons à cela que les hommes, bien qu'ils soient plus souvent parents que les femmes (+ 3,0 %), sont beaucoup moins nombreux à utiliser les mesures de conciliation famille-travail, car ce sont seulement 54,1 % des pères, contre 92,2 % des mères, qui ont déjà utilisé au moins une mesure de conciliation (- 38,1 %).

Il est possible de croire qu'il s'agit d'une question de génération. Pourtant, les jeunes pères continuent de prendre moins de congés que les jeunes mères dans des proportions similaires à ce qui se faisait il y a 15 ans (- 23,8 %). D'ailleurs, le fait que près de la moitié (45,9 %) des pères refusent de répondre à une question portant sur la conciliation dans une enquête portant sur leurs conditions de travail pourrait indiquer qu'aux yeux de ceux-ci, famille et travail sont séparés.

Nous pouvons en déduire que la conciliation famille-travail est considérée par les cols bleus des deux sexes comme relevant principalement du domaine féminin. Plus précisément, cela concernerait avant tout les jeunes mères. Dans un domaine traditionnellement masculin, cela peut facilement apporter une connotation péjorative à la conciliation famille-travail susceptible de contribuer à une attitude négative des supérieurs à cet égard, mais aussi à la stigmatisation des cols bleus qui s'en prévalent.

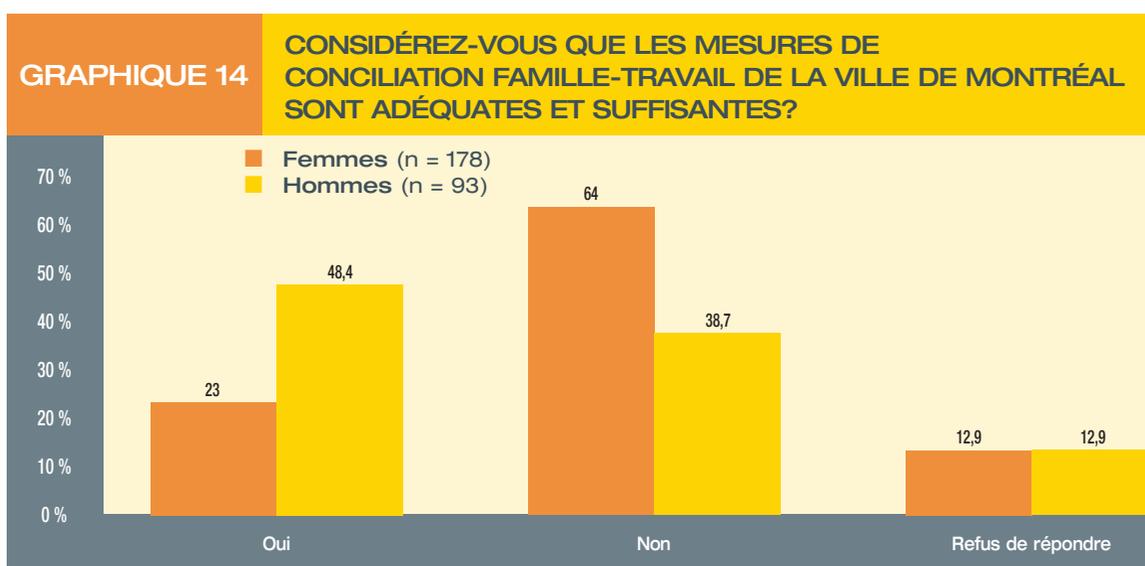
Bref, il ressort que les mesures de conciliation-travail famille sont insuffisantes et les femmes cols bleus sont trop souvent soumises à l'arbitraire de leur hiérarchie lorsqu'elles ont besoin de se prévaloir de certaines mesures, d'ailleurs prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

2.2.3

LE MANQUE DE MESURES DE CONCILIATION : UN OBSTACLE AU MAINTIEN DES FEMMES COLS BLEUS EN EMPLOI

La conciliation famille-travail constitue une des principales sources d'insatisfaction pour la majorité des femmes cols bleus (53,6 %) et un grand nombre d'hommes (34,2 %). Il s'agit aussi d'un motif sérieux de démission pour un peu plus du quart des femmes (27,4 %) et environ un homme sur dix (11,5 %). En outre, lorsque nous avons demandé aux femmes quelles mesures elles aimeraient que la Ville adopte pour mieux les soutenir dans leur parcours professionnel, c'est la conciliation qui est revenue le plus souvent dans les réponses (35,1 %).

Il s'agit donc d'une problématique prédominante qui préoccupe particulièrement, mais pas uniquement, les femmes. Elles sont cependant plus nombreuses que les hommes à souligner l'insuffisance des mesures de conciliation famille-travail en place.



En effet, presque les deux tiers des femmes bénéficiaires de ces mesures de conciliation considèrent qu'elles ne sont ni suffisantes ni adéquates, alors que près de la moitié des hommes qui en bénéficient se déclarent satisfaits.

Plusieurs facteurs semblent influencer la tendance à rapporter de l'insatisfaction vis-à-vis des mesures de conciliation offertes aux personnes cols bleus, notamment leur état civil et le nombre d'enfants dont elles ont la responsabilité.

TABLEAU 4		ÉVALUATION DE LA SUFFISANCE DES MESURES DE CONCILIATION SELON LE NOMBRE D'ENFANTS ET L'ÉTAT CIVIL			
		Femmes (%) (n = 128)		Hommes (%) (n = 64)	
NOMBRE D'ENFANTS	ÉTAT CIVIL	Oui	Non	Oui	Non
Un enfant	Célibataire	22,7	77,3	20,0	80,0
	En couple	30,4	69,6	53,3	46,7
Deux enfants	Célibataire	21,1	78,9	25,0	75,0
	En couple	22,9	77,1	51,7	48,3
Trois enfants et plus	Célibataire	0,0	100,0	50,0	50,0
	En couple	23,1	76,9	77,8	22,2

Peu importe le nombre d'enfants, les hommes en couple considèrent en majorité les mesures de conciliation comme suffisantes. Par contre, les hommes monoparentaux ont tendance à partager l'insatisfaction rapportée par les femmes, probablement parce que leur statut les oblige à assumer eux-mêmes la charge de travail et les contraintes découlant des soins aux enfants.

L'insatisfaction plus grande chez les femmes, qu'elles soient célibataires ou en couple, peut découler du fait qu'elles sont vraisemblablement chargées de la plus grande partie du travail domestique même lorsqu'elles ont un partenaire, comme en attestent les études récentes (CIAFT, 2011).

2.2.4 LA MISE SUR PIED DE GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL : UNE MESURE VIVEMENT SOUHAITÉE PAR LES FEMMES COLS BLEUS

En raison des caractéristiques propres aux emplois de cols bleus (notamment les horaires de travail), l'implantation de garderies en milieu de travail apparaît comme une nécessité pour répondre aux besoins des cols bleus, femmes et hommes, ayant des responsabilités familiales. Cela favoriserait à terme l'embauche et le maintien des femmes, et permettrait d'atteindre les objectifs des PAÉE.

Afin de résoudre ces problèmes relatifs à la garde des enfants, le comité Condition féminine du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal avait tenté de mettre sur pied des garderies en milieu de travail, en 2004. Cependant, le moratoire sur les permis subventionnés et les problèmes liés aux défusions avaient alors empêché leur projet de se concrétiser (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, 2011).

De nombreuses répondantes croient que ce service serait fortement bénéfique à la conciliation famille-travail et continuent de le réclamer encore aujourd'hui.

2.3 DU DÉNI DES CAPACITÉS AU HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL

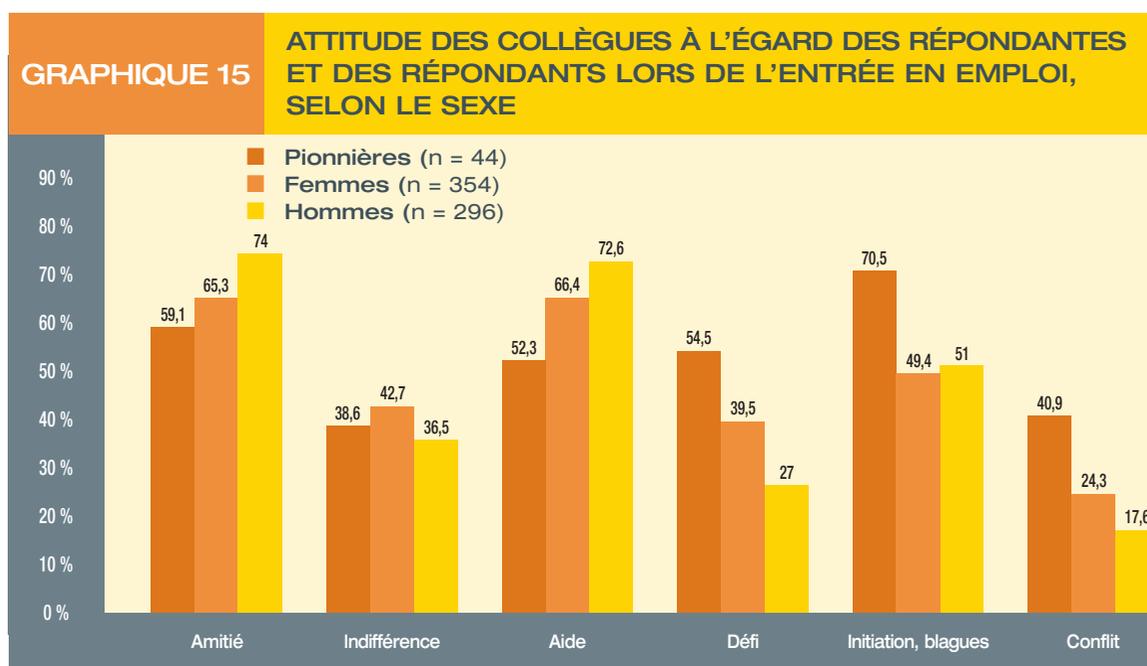
Les femmes cols bleus sont confrontées à un environnement de travail qui apparaît encore réfractaire à l'acceptation du principe d'égalité fondamentale des hommes et des femmes.

Les milieux de travail à prédominance masculine sont régulièrement pointés du doigt quant à la persistance d'une culture machiste, souvent fermée à l'intégration des femmes. Les emplois de cols bleus à la Ville de Montréal ne font pas exception.

2.3.1 L'ATTITUDE DES COLLÈGUES FACE AUX NOUVELLES EMPLOYÉES

Nos données montrent que la grande majorité des cols bleus (plus ou moins 80 %) des deux sexes travaillent en équipe. Cependant, certaines femmes (14,4 %) travaillent seules, parfois dans des lieux isolés ou encore de nuit, comme cela a été porté à notre attention par quelques cols bleus. Près de 8 femmes sur 10 travaillent dans des équipes réduites (de 1 à 5 personnes) contre 60,3 % des hommes.

Elles travaillent pour la plupart dans des équipes de travail majoritairement masculines. L'accueil des femmes par l'entourage de travail se révèle moins positif que pour les hommes, comme le montre le tableau suivant.



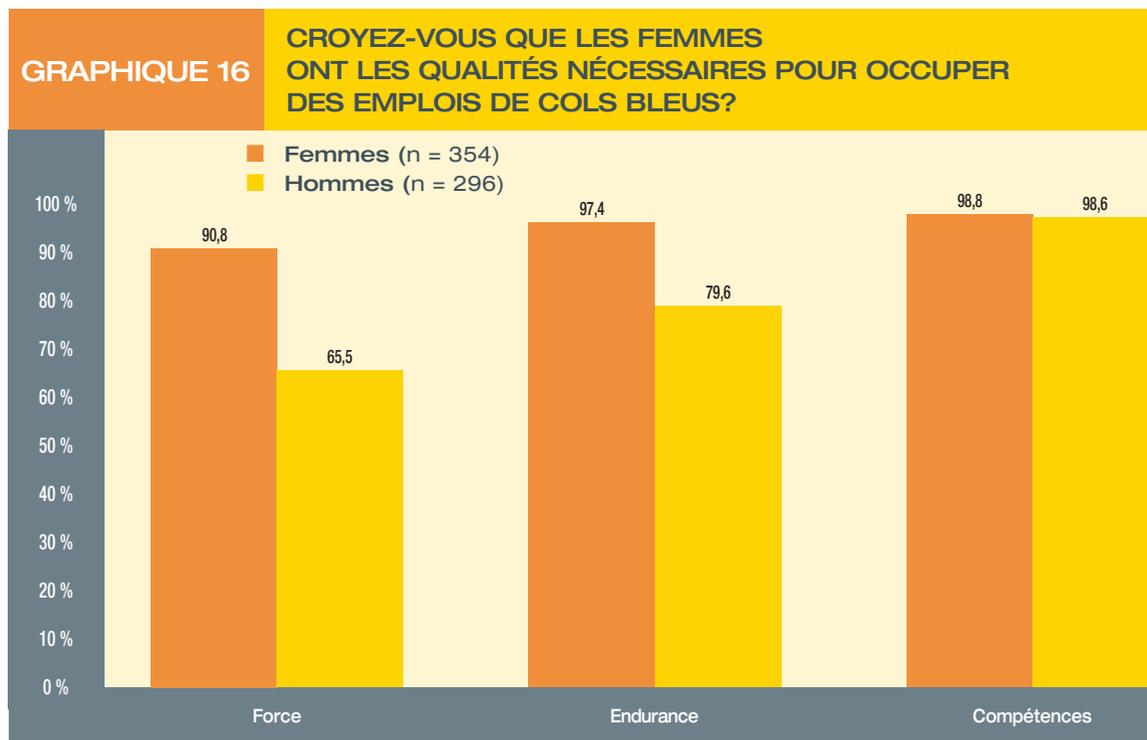
On observe plusieurs différences importantes selon le sexe. Ainsi, les attitudes positives des collègues de travail à l'égard des femmes sont toujours moins fortes que celles à l'égard de leurs confrères. Par exemple, les nouveaux employés masculins ont plus de chance (+ 8,7 %) que leurs consœurs de se faire de nouveaux amis parmi leurs collègues, ou de recevoir de l'aide de leur part (+ 5,8 %). Parmi les autres attitudes, non représentées dans le graphique, la seule suffisamment fréquente pour être mentionnée est l'hostilité (agressivité, sexisme, méfiance, etc.) vécue par les femmes (+ 6,5 %).

De plus, les femmes sont plus nombreuses à subir des attitudes négatives de la part de leur entourage de travail. Ainsi, une proportion plus importante de femmes que d'hommes sont mises au défi (+ 12,5 %), et vivent des conflits (+ 6,7 %). Cela est particulièrement vrai pour les pionnières, qui ont fait face à des attitudes négatives de la part de leurs collègues de façon plus fréquente que les femmes cols bleus en général. Elles ont ainsi vécu plus de conflits (+ 16,6 %), ont reçu moins d'aide (- 14,0 %) et ont été plus testées (défi + 15,0 %; initiation, blagues + 21,1 %) que l'ensemble des femmes de notre échantillon.

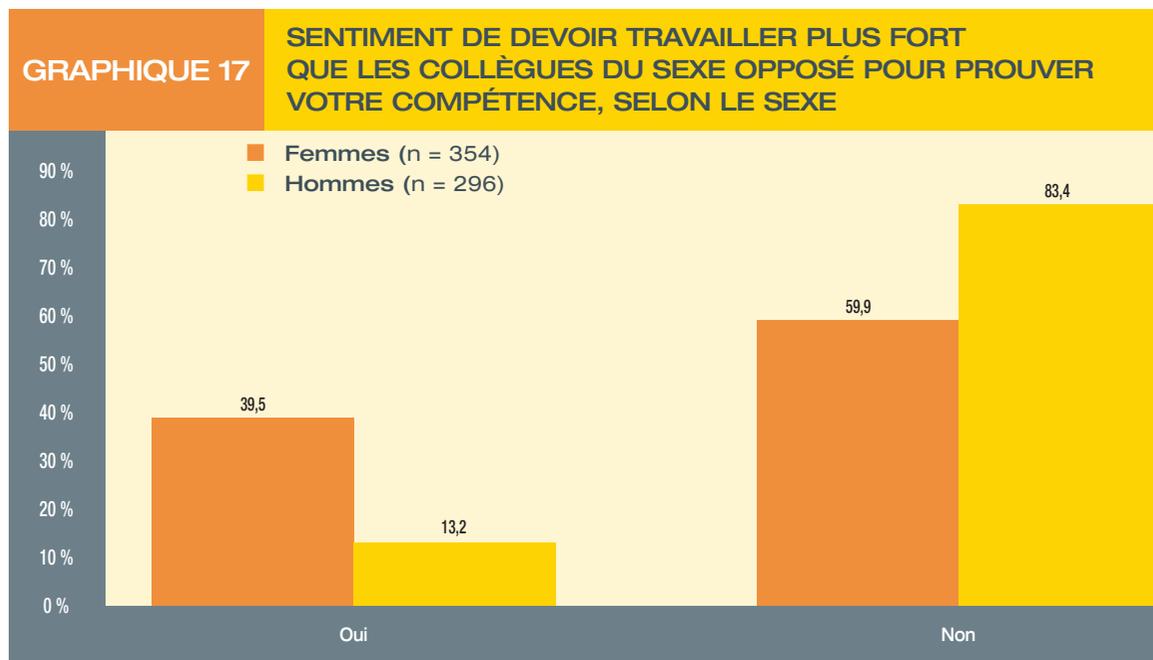
Il est important de souligner que bon nombre de femmes cols bleus occupent des emplois saisonniers et sont amenées à devoir intégrer de nouvelles équipes de travail à plusieurs reprises, parfois au cours de la même année. Elles sont souvent dans l'obligation de changer de poste et de lieu de travail afin de conserver leur emploi une fois l'hiver arrivé. Par exemple, elles peuvent être jardinières l'été et être chargées de déneigement ou de conciergerie l'hiver. Beaucoup de femmes cols bleus font ainsi face à répétition aux attitudes négatives de la part de leurs collègues, même « après 20 ans d'ancienneté ».

2.3.2 LA MISE EN DOUTE DES APTITUDES DES FEMMES À EXERCER LES EMPLOIS DE COLS BLEUS

Selon les études présentées plus tôt, le fait que ses collègues considèrent une femme comme un col bleu à part entière, ayant les qualités nécessaires au même titre qu'eux, est le signe d'une intégration réussie. Or les femmes cols bleus se heurtent à un obstacle important sur ce point, car nos résultats montrent que certains préjugés disqualifiant les femmes ont cours parmi les hommes cols bleus.

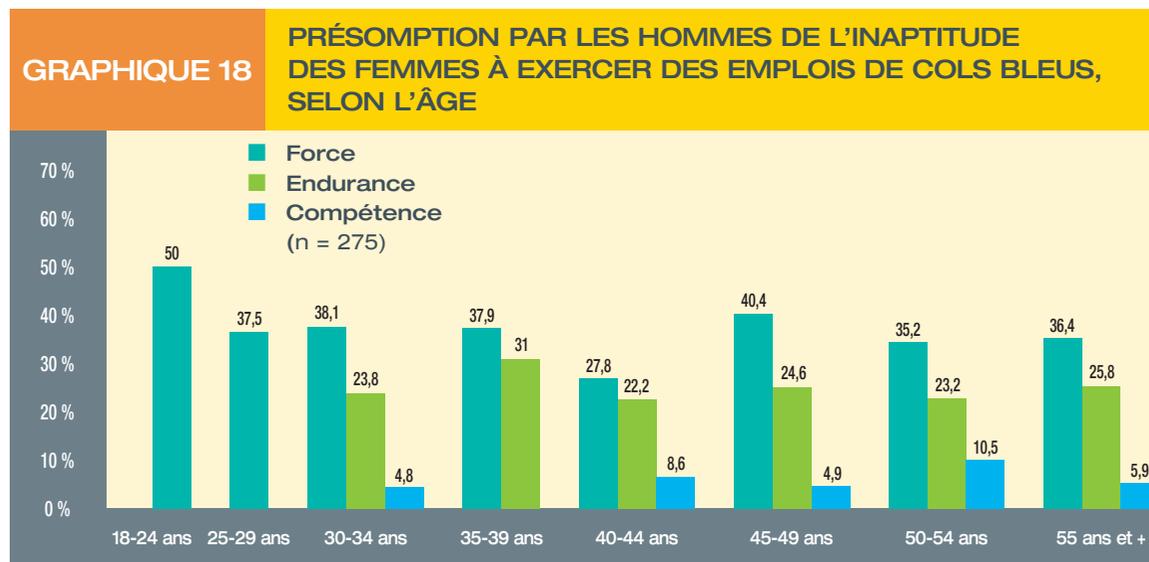


Dans notre échantillon, plus du tiers des hommes soutient que les femmes n'ont pas la force suffisante pour occuper des emplois de cols bleus, et un cinquième estime qu'elles n'ont pas l'endurance nécessaire. Seules les compétences sont présumées ne pas manquer aux femmes par les répondants. Les résultats sont cohérents avec la perception d'une bonne partie des répondantes, selon lesquelles leurs capacités sont mises en doute par leur entourage de travail. Autrement dit, les femmes cols bleus ne sont pas considérées comme des égales par une bonne part de leurs collègues masculins. Cela n'est probablement pas étranger au fait qu'elles ont l'impression de devoir justifier leur embauche et leur salaire auprès de leurs confrères.



En effet, près de quatre femmes sur dix considèrent devoir travailler plus fort que les hommes afin de prouver leur compétence. Selon leurs dires, elles sentent qu'elles doivent « performer » davantage et qu'elles n'ont « pas droit à l'erreur ».

Les perceptions négatives des hommes par rapport à l'aptitude des femmes à exercer des emplois de cols bleus sont présentes dans tous les groupes d'âge. Notons en premier lieu que si l'endurance des femmes est moins volontiers et parfois pas du tout mise en doute par certains groupes d'âge, le manque présumé de force des femmes est une perception répandue dans tous les groupes d'âge, et celui dans lequel on observe la fréquence la plus élevée (50 %) est celui des plus jeunes (18-24 ans). L'âge des répondants n'apparaît donc pas un élément explicatif suffisant.



Alors que les femmes cols bleus considèrent qu'elles effectuent presque toujours les mêmes tâches que leurs confrères, ces derniers prétendent que la répartition des tâches correspond aux stéréotypes traditionnels : les femmes s'occuperaient principalement des tâches légères et minutieuses, tandis que les hommes prendraient en charge les tâches dangereuses et lourdes.

TABLEAU 5 LES FEMMES COLS BLEUS SONT-ELLES CHARGÉES DES MÊMES TÂCHES QUE LES HOMMES QUI OCCUPENT LE MÊME EMPLOI?

Partage des mêmes tâches (%) (n = 354 femmes, 296 hommes)

NATURE DES TÂCHES	Jamais		Parfois		Souvent		Toujours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Lourdes	1,7	14,9	20,1	47,3	38,7	19,9	37,6	12,8
Légères	2,3	0,3	10,2	12,5	26,6	39,5	58,5	42,9
Dangereuses	5,6	14,2	21,2	38,2	25,7	20,3	44,6	20,9
Précises	1,1	3,7	13,6	25,0	28,8	34,1	54,2	31,4

La perception différenciée des hommes et des femmes sur la répartition des tâches selon le sexe a plusieurs conséquences négatives.

En premier lieu, les hommes peuvent prétendre que les femmes sont indûment favorisées et n'ont pas à fournir autant d'efforts qu'eux. De leur côté, les femmes ont choisi leur travail en toute connaissance de cause et considèrent avoir les capacités pour l'accomplir au même titre que leurs confrères (CIAFT, 2011). Mais le scepticisme de leurs confrères contribue certainement à l'impression qu'elles doivent travailler plus fort, souvent au détriment de leur santé, comme nous le verrons plus loin.

Nos données montrent que pour constater un effet significatif des équipes mixtes sur la perception par les hommes des capacités des femmes, il est nécessaire d'avoir un nombre de femmes très important : 20 et plus, pour améliorer la perception de la force des femmes; 10 femmes et plus dans le cas de l'endurance. Ceci est un résultat peu encourageant, d'autant que la majorité des femmes et des cols bleus en général travaillent dans de petites équipes, de 1 à 5 personnes.

TABLEAU 6 PERCEPTION NÉGATIVE DES QUALITÉS DES FEMMES COLS BLEUS SELON LE NOMBRE DE CONSŒURS DANS L'ÉQUIPE, SELON LES RÉPONDANTS			
Perception négative des hommes face à leurs consœurs (n = 283)			
NOMBRE DE FEMMES COLS BLEUS DANS L'ÉQUIPE	Force physique (%)	Endurance (%)	Compétence (%)
Aucune consœur	35,8	25,5	5,1
1-10 consœurs	36,3	24,5	8,5
10-20 consœurs	36,7	16,1	3,1
+ de 20 consœurs	16,7	16,7	0,0

Ces attitudes constituent une forme de discrimination, trop peu souvent reconnue comme telle. Il ne s'agit pas d'une situation particulière à la Ville de Montréal, comme en attestent les études disponibles (voir Chamberland et Lebreton, 2012; Cromer et Lemaire, 2007; Paquin et Chamberland, 2005). La mise en doute des compétences a des impacts négatifs sur le maintien et la promotion des travailleuses en milieu majoritairement masculin :

Beaucoup de la discrimination à laquelle font face les participantes des milieux mixtes et majoritairement masculins relève de la mise en doute de leurs compétences et de la légitimité de leur place en tant que travailleuse. Cette discrimination consiste à faire obstacle à leur mobilité professionnelle, voire à l'exécution de leurs tâches, ainsi qu'à leur acceptation en tant que travailleuse. (Chamberland et Lebreton, 2012, p. 75)

2.3.3 LES EMPLOIS DE COLS BLEUS ET LES ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La majorité des cols bleus, soit 76,4 % des hommes et 88,7 % des femmes, rapportent des maux engendrés par leur travail.

TABLEAU 7	PERSONNES RÉPONDANTES RAPPORTANT AVOIR SOUFFERT DES MAUX SUIVANTS EN RAISON DE LEUR TRAVAIL, SELON LE SEXE	
	Femmes (%) (n = 354)	Hommes (%) (n = 296)
MAUX LIÉS AU TRAVAIL		
Anxiété, stress	68,1	44,3
Blessure, accident de travail	71,2	61,5
Douleur physique	78,8	60,1
Détresse psychologique et dépression	4,5	1,7
Autres maux	6,8	3,4

Cependant, les femmes apparaissent beaucoup plus susceptibles de développer des douleurs physiques (+ 18,7 %) ou de se blesser (+ 9,7 %) que leurs confrères. Le fait qu'elles soient plus à risque que les hommes semble confirmer leur affirmation à savoir qu'on préfère dans le milieu col bleu l'usage de la force brute au développement de méthodes de travail plus ergonomiques.

Il s'agit d'un élément courant propre aux cultures virilistes qui prévalent dans les milieux de travail majoritairement masculins, particulièrement ceux qui requièrent de la force physique et de l'endurance. Ce n'est donc pas un hasard si ce sont les deux qualités qui sont le plus mises en doute par les hommes chez les femmes.

De plus, nos répondantes sont nombreuses à soutenir qu'il est « mal vu » de vouloir faire les choses autrement, ce qui serait la cause de nombreuses blessures chez les femmes, lesquelles leur vaudraient les reproches de leurs collègues masculins. Cependant, le fait de demander de l'aide l'est tout autant : c'est un signe de faiblesse, d'incapacité à remplir les tâches comme un homme.

C'est donc un élément à ne pas sous-estimer, car il conduit à la prise de risques inutile de la part de nombreux hommes, prise de risques s'avérant coûteuse collectivement, car elle mène fréquemment à des blessures plus ou moins graves.

Les cols bleus rapportent également des troubles liés à la santé mentale dans des proportions importantes. À cet égard, les femmes sont plus nombreuses à vivre de l'anxiété et du stress (+ 23,8 %), de la détresse psychologique ou une dépression (+ 2,8 %). Cet état de fait n'est sans doute pas étranger aux difficultés qu'elles vivent parfois à s'intégrer, à la pression qu'elles ressentent pour performer et à la difficulté de devoir conjuguer les exigences de leur emploi avec leurs obligations familiales.

MESURES	AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ DE MESURES POUR VOUS PERMETTRE DE CONSERVER VOTRE EMPLOI MALGRÉ CES MAUX?	
	Femmes (%) (n = 314)	Hommes (%) (n = 226)
Horaire réduit	22,0	19,9
Réaffectation	28,3	26,1
Travaux légers	53,8	57,1
Retour au travail progressif	51,0	41,6
Soutien d'un délégué syndical ou social	34,7	32,3
Programme d'aide aux employé-e-s (PAE)	32,8	22,1
Autre mesure	4,8	1,3
Refus de répondre/non applicable	21,0	24,8

Les mesures les plus fréquentes sont l'affectation à des travaux légers et le retour au travail progressif. Comme en matière de conciliation famille-travail, les horaires apparaissent peu négociables puisque moins d'un col bleu sur cinq bénéficie de réduction du temps de travail.

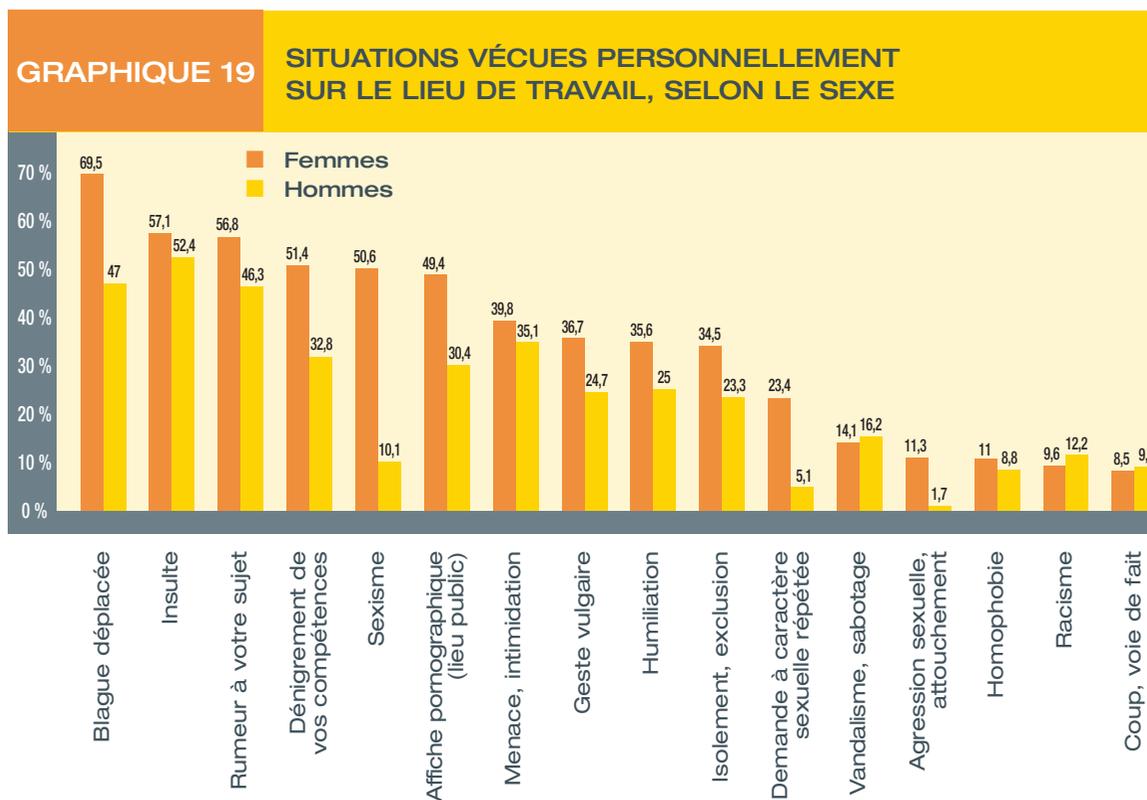
Les femmes semblent plus nombreuses à rechercher une aide extérieure en cas de besoin (soutien d'un délégué syndical ou social, Programme d'aide aux employé-e-s de la Ville²⁰), mais il reste qu'il s'agit d'une minorité d'entre elles. Les hommes sont encore moins portés à recourir à ce type d'aide. Il semble exister d'ailleurs une certaine méfiance envers cette aide fournie par la Ville, faisant en sorte que quelques répondants affirment que « jamais ils n'iraient voir le PAE ».

²⁰ Selon la convention collective, l'alcoolisme et la toxicomanie sont considérés comme des problèmes de santé « occasionn[ant] des frais inutiles à la Ville » (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 30, p. 66-67). Pour cette raison, le PAE a pour mission de s'y attaquer principalement, bien que d'autres problèmes de santé puissent être soumis au responsable du programme.

2.3.4 LES ATTITUDES ET LES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES DE L'ENTOURAGE DE TRAVAIL À L'ÉGARD DES FEMMES

Les données recueillies présentent plusieurs limites, notamment en raison du fait que les questions qu'il nous était possible de poser devaient être peu nombreuses, compte tenu de l'objectif de la recherche. Nous ne prétendons donc pas fournir un portrait précis et exact des expériences de discrimination vécues par les personnes participant à notre étude. Entre autres, l'étude ne nous permet pas de mesurer si le climat dans le milieu de travail s'est amélioré avec les années. Une recherche supplémentaire serait nécessaire.

Cependant, nos résultats montrent la prévalence de comportements et d'attitudes discriminatoires dans l'environnement de travail des cols bleus, ciblant hommes et femmes, comme en rend compte le tableau suivant.



Les comportements hostiles sont donc fréquents dans les lieux de travail des cols bleus : près des trois quarts des hommes (73 %) et presque la totalité des femmes (88 %) en ont déjà été victimes à un moment ou un autre de leur carrière à la Ville. Insultes, blagues déplacées et rumeurs sont récurrentes et vécues par la plupart des cols bleus, tous sexes confondus. Malheureusement, la liste des situations hostiles étant très longue, il était impossible, pour des raisons techniques, de demander l'année où chacune de ces situations s'est produite ou encore le nombre de fois que cela est arrivé.

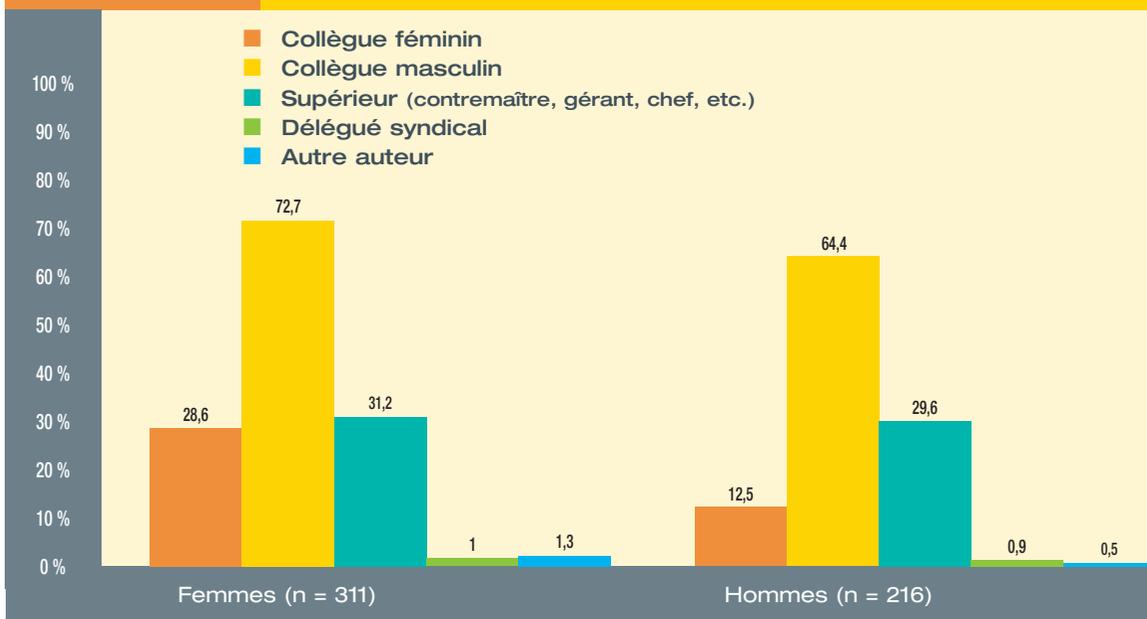
De plus, il ne s'agit pas d'événements isolés puisqu'en moyenne chaque homme vit cinq types de situations hostiles et chaque femme en vit six. Le plus souvent, pour les deux sexes, ce sont les collègues masculins qui sont les auteurs de ces actes, suivi du supérieur et des consœurs (dans cet ordre).

Comme le montre le graphique, les femmes sont plus fréquemment exposées à la majorité des différentes formes de comportements hostiles que les hommes. Environ quatre femmes sur dix subissent menaces, humiliation, isolement et gestes déplacés. Ceci est particulièrement vrai pour les attitudes sexistes et sexuelles. Ainsi, une majorité de femmes a subi sexisme, dénigrement des compétences ou encore affichage pornographique en public. Les femmes cols bleus rapportent ainsi avoir subi un bon nombre de comportements sexistes, comportant souvent une dimension sexuelle. En effet, le harcèlement sexuel est présent sous plusieurs formes : près du quart des femmes ont reçu des demandes sexuelles non désirées de façon répétitive et un peu plus d'une femme sur dix a été victime d'agression sexuelle ou d'attouchement sur son lieu de travail. Ces résultats sont congruents avec les études qui ont montré que les attitudes sexistes envers les femmes œuvrant dans les milieux de travail majoritairement masculins « dépassent fréquemment le cadre des commentaires ou des plaisanteries, pour déboucher soit sur des comportements qui relèvent du harcèlement sexuel, soit sur des avances sexuelles » (Chamberland et Lebreton, 2012, p. 71). Selon les experts, la tolérance des milieux de travail traditionnellement masculins à l'égard de telles pratiques est difficile à remettre en question et à sanctionner :

« Avec la menace de sanctions pour le harcèlement vient aussi le sentiment de ne plus être chez soi, de ne plus contrôler son environnement, de ne plus être “dans un monde d'hommes”. Par exemple, perdre la tolérance de l'affichage pornographique représente un enjeu symbolique que l'on ne saurait sous-estimer dans un milieu traditionnellement masculin. Plusieurs en font un enjeu de liberté d'expression (Legault, 2001 et 2003). Outre l'importance symbolique qu'il a pour les hommes, l'affichage pornographique soulève, entre autres, le problème de la position délicate du bureau du syndicat en cas de contestation par les femmes. Les représentantes et les représentants syndicaux seront souvent très réticents à intervenir en ces matières, car la tradition syndicale de prise de décision démocratique incite à tenir compte de l'opinion majoritaire, en l'occurrence masculine. » (Legault, 2006, p. 111)

De tels comportements et agissements n'ont plus de légitimité au Québec depuis plusieurs décennies, et la plupart des milieux de travail les condamnent. Cependant, les milieux de travail majoritairement masculins sont encore aujourd'hui tolérants face à ces attitudes d'une autre époque (CIAFT, 2012). Il s'agit d'un enjeu majeur pour le maintien des femmes cols bleus en emploi, dont les droits fondamentaux et la dignité sont bafoués.

GRAPHIQUE 20 AUTEUR DES ACTES DISCRIMINATOIRES, SELON LE SEXE



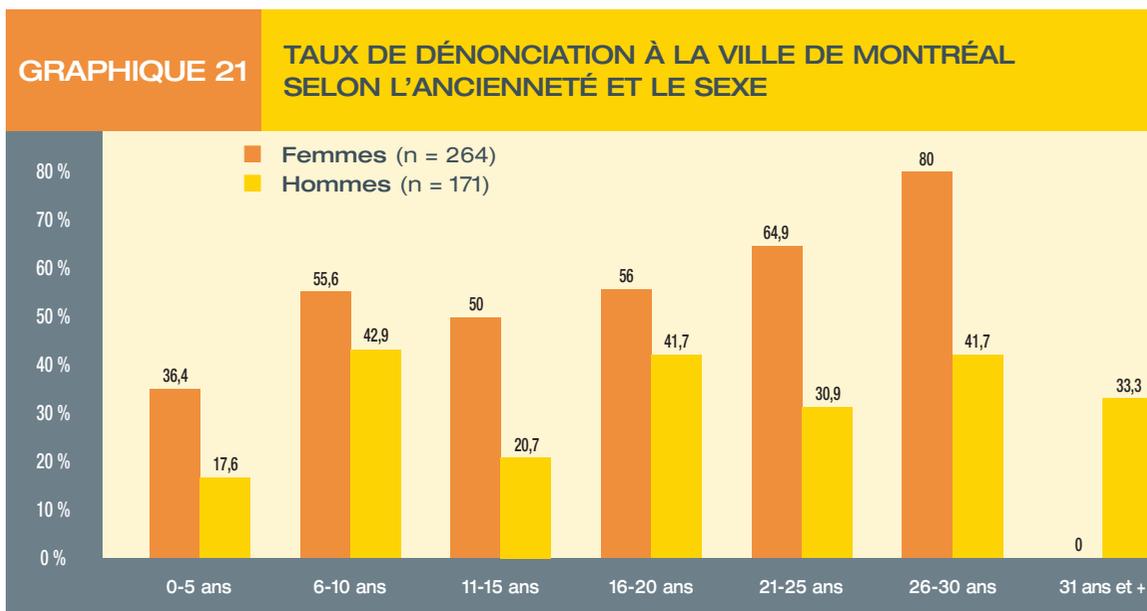
Les femmes ayant subi des situations hostiles rapportent les avoir dénoncées plus fréquemment que les hommes, soit 49,5 % des femmes contre 26,4 % des hommes.

Afin d'assurer à son personnel un environnement de travail « où tous sont traités avec respect et dignité », la Ville a créé la *Politique de respect de la personne contre le harcèlement* (VdM, 2004, p. 1). Elle prévoit, entre autres, un processus de recours impartial et confidentiel, ainsi que le soutien d'un aide-conseil. Cependant, les cols bleus semblent peu profiter de ce processus, puisqu'ils préfèrent s'adresser en premier lieu à leur supérieur lorsqu'ils désirent dénoncer une situation hostile.

TABLEAU 9 DÉNONCIATION AUPRÈS DE DIVERS INTERLOCUTEURS, SELON LE SEXE		
INTERLOCUTEURS	Femmes (%) (n = 154)	Hommes (%) (n = 57)
Personne concernée	17,5	14,0
Supérieur	55,2	43,9
Syndicat	11,7	17,5
Ville de Montréal	7,8	15,8
Collègue	7,8	5,3

De manière générale, les hommes préfèrent emprunter le chemin officiel et faire des démarches auprès du syndicat ou de la Ville, alors que les femmes préfèrent plutôt régler le problème elles-mêmes avant d'entreprendre d'autres démarches.

Il est intéressant de savoir que l'ancienneté a un effet sur le pourcentage de dénonciations, car il est possible de croire que les nouveaux employés, qui connaissent moins bien les procédures prévues et ne possèdent pas forcément les ressources nécessaires, sont plus hésitants à dénoncer.



Les hommes nouvellement embauchés (0-5 ans) sont effectivement les moins nombreux à dénoncer les situations hostiles. Les femmes dans la même situation dénoncent deux fois plus souvent. Le taux de dénonciation augmente d'ailleurs en suivant l'ancienneté. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, dont le taux de dénonciation augmente de façon drastique (+ 43,6 %) et constante à mesure qu'elles gagnent en ancienneté. Cette hausse se perçoit aussi chez les hommes, mais dans une moindre mesure (+ 15,7 %) et de façon moins constante.

CONCLUSION

Une des forces de cette recherche est qu'elle tient compte à la fois des conditions de travail et des points de vue des hommes et des femmes, faisant en sorte qu'il s'agit d'une véritable analyse différenciée selon les sexes²¹ (ADS). Grâce aux données sexuées ainsi obtenues, le Conseil des Montréalaises est en mesure de faire des recommandations répondant précisément aux besoins des femmes et susceptibles de réduire les inégalités dans l'objectif ultime d'atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Cela ne signifie pas que les hommes sont exclus puisqu'il est prouvé que les mesures visant à améliorer les conditions de travail des femmes bénéficient tout autant aux hommes (Clerc, 2007; Couture et coll., 2006).

Une culture encore réfractaire à la présence des femmes

Outre le déni de leurs capacités, et donc de leur légitimité à occuper des emplois de cols bleus, les femmes sont encore trop souvent confrontées à des comportements agressifs, parfois à connotation sexuelle (harcèlement sexuel et agressions sexuelles). Rappelons qu'environ quatre femmes cols bleus à la Ville de Montréal sur dix rapportent avoir subi des menaces, des humiliations, de l'isolement et des gestes déplacés de la part de collègues de travail à un moment de leur carrière. De plus, une majorité de femmes a subi sexisme, dénigrement des compétences ou encore affichage public de pornographie. Les femmes cols bleus rapportent donc avoir subi un bon nombre de comportements sexistes, comportant souvent une dimension sexuelle. Il ressort que le harcèlement sexuel est présent sous plusieurs formes : près du quart des femmes ont reçu des demandes sexuelles non désirées de façon répétitive et un peu plus d'une femme sur dix a été victime d'agression sexuelle ou d'attouchement sur son lieu de travail.

Les femmes cols bleus sont confrontées à un environnement de travail qui apparaît encore réfractaire à l'acceptation du principe d'égalité fondamentale des hommes et des femmes. Dans les études précitées, les milieux de travail à prédominance masculine sont régulièrement pointés du doigt quant à la persistance d'une culture machiste, souvent hostile à l'intégration des femmes. Les emplois de cols bleus à la Ville de Montréal ne font pas exception. Un important travail reste donc à entreprendre de la part de la Ville de Montréal pour corriger ces situations et assumer ses responsabilités à cet égard en tant qu'employeur. La Ville doit impérativement veiller au respect des droits de la personne des cols bleus, particulièrement ceux des femmes cols bleus, et à assurer à ces dernières un milieu de travail dans lequel leur dignité est préservée.

²¹ Voir glossaire.

Une culture préjudiciable à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs

De façon générale, la culture de leur milieu de travail a des impacts négatifs sur la santé et la sécurité des cols bleus. La majorité des cols bleus, soit 76,4 % des hommes et 88,7 % des femmes, rapportent des maux engendrés par leur travail.

Le fait qu'elles soient plus à risque que les hommes semble confirmer qu'on préfère dans le milieu col bleu l'usage de la force brute au développement de méthodes de travail plus ergonomiques.

De plus, nos répondantes sont nombreuses à soutenir qu'il est « mal vu » de vouloir faire les choses autrement, et de demander de l'aide. C'est un élément qui conduit à la prise de risque inutile

de la part de nombreux hommes et femmes s'avérant coûteuse collectivement : elle mène fréquemment à des blessures.

Les cols bleus rapportent également des troubles reliés à la santé mentale dans des proportions importantes. À cet égard, les femmes sont plus nombreuses à vivre de l'anxiété et du stress (+ 23,8 %) de la détresse psychologique ou une dépression (+ 2,8 %). Cet état de fait n'est sans doute pas étranger aux difficultés qu'elles vivent parfois à s'intégrer, à la pression qu'elles ressentent pour performer et à la difficulté de devoir conjuguer les exigences de leur emploi avec leurs obligations familiales.

Nécessité de la mise en œuvre d'une politique de conciliation famille-travail

Le ministère de la Famille du Québec a soutenu la production d'une norme Conciliation travail-famille (BNQ 9700-820) par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Publié en 2010, ce document de référence précise les exigences en matière de bonnes pratiques de conciliation famille-travail et est accompagné d'un programme de certification offert par le BNQ. Cette norme a pour objectif d'encourager les milieux de travail à instaurer des pratiques de conciliation famille-travail.

Offrir des horaires adaptés et permettre le travail à temps partiel constituent des modalités importantes de la norme Conciliation travail-famille. Or, les emplois de cols bleus posent des défis particuliers en la matière en raison des caractéristiques organisationnelles qui ont cours à la Ville de Montréal : horaires atypiques, difficilement aménageables, impossibilité de choisir le travail à temps partiel,

horaires non adaptés à ceux de la plus grande partie des garderies, etc. En ce sens, la mise sur pied de garderies en milieu de travail pourrait contribuer au changement de culture qui prévaut parmi les cols bleus masculins, pour lesquels les responsabilités familiales sont surtout une affaire de femmes.

Bref, la mise en œuvre d'une politique en matière de conciliation famille-travail, incluant la mise sur pied de garderies en milieu de travail, constitue un moyen de choix pour faciliter une transformation de la culture qui a cours dans le milieu de travail des cols bleus à la Ville de Montréal. Une telle transformation est indispensable pour parvenir : à réduire les comportements préjudiciables à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs; à assurer le respect des droits de la personne; enfin, à accroître la présence des femmes dans les emplois de cols bleus.

L'échec des PAÉE pour accroître la représentation des femmes dans les emplois de cols bleus

La Ville de Montréal a inscrit l'embauche et la promotion des femmes dans les emplois de cols bleus parmi ses priorités dans le *Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal 2008-2010* : « les grands objectifs d'embauche et de promotion pour les trois prochaines années porteront principalement sur les groupes ayant le plus de sous-représentation : les femmes pour les emplois de cadres de direction, de policiers et de cols bleus » (SCH, VdM, 2009, p. 10).

Dans la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, la Ville montre qu'elle est informée des difficultés d'accès aux emplois de cols bleus pour les femmes, tout en se félicitant de prétendus progrès en la matière :

« L'accès des femmes à l'emploi est plus difficile dans certains secteurs. C'est le cas des emplois à prédominance masculine (auparavant désignés *métiers non traditionnels*). Cependant, **on note un progrès réel car, entre 1994 et 2005**, des 2 277 employés cols bleus embauchés, 560, soit **25 %, étaient des femmes, alors qu'en 2006, on comptait 1 219 femmes cols bleus, soit 20 % de l'effectif total**, qui s'élevait alors à 6 062 employés cols bleus. » (VdM, 2008a, p. 15, nous soulignons).

Si l'on peut convenir que le nombre de femmes s'est accru en 2006 par rapport à la période allant de 1994 à 2005, il n'y a cependant pas de progression. Le taux d'embauche des femmes est passé de 25 % en 2006 à 15 % en 2011 (SCH, 2012, p. 7).

Il est donc surprenant que les auteurs de la *Politique d'égalité* concluent à un « réel progrès » en la matière. En effet, le programme 2004-2009 du PAÉE n'a absolument pas atteint ses objectifs, soit améliorer l'accès aux emplois de cols bleus pour les femmes, pas plus que le plan d'action pour l'égalité en emploi en vigueur. On constate que ces programmes n'ont pas permis d'augmenter le taux de représentation des femmes dans les emplois de cols bleus et leur représentation dans les métiers spécialisés reste marginale.

La définition des clientèles visées par le PAÉE est probablement en cause dans cet échec, 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 (les cinq groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi sont les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques – SCH, 2012, p. 4).

L'un des objectifs des PAÉE est de « rendre le personnel plus représentatif de la composition de la population active » (VdM, 2008a, p. 14). À ce chapitre également, force est de constater que le PAÉE est un échec quant à la représentation des femmes dans les emplois de cols bleus dans la mesure où elles constituent 47,3 % de la population active montréalaise en 2011 (Montréal en statistiques, 2012), mais représentent à peine 20 % des effectifs cols bleus. On se rappellera ici que ce n'est

pas la majorité des emplois de cols bleus qui nécessitent des qualifications ou des spécialisations professionnelles qui feraient défaut aux femmes.

Il est de plus utile de rappeler que si les femmes appartiennent par définition à un groupe discriminé, ce qui n'est pas le cas des hommes, elles sont de surcroît susceptibles d'appartenir à un ou plusieurs autres groupes discriminés. Il serait donc logique que la mise en œuvre d'un PAÉE conduite non seulement à une amélioration significative de la représentation des femmes, mais aussi à la représentation des femmes appartenant aux autres catégories ciblées par le PAÉE. À notre connaissance, la Ville de Montréal ne publie pas de données permettant de mesurer les résultats pour ces femmes. Le *Bilan 2008-2012. Accès à l'égalité en emploi* ne fournit pas non plus les données nécessaires pour connaître le taux de représentation des femmes dans les emplois de cols bleus.

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.

L'analyse des résultats a de plus permis de dégager trois principaux éléments interreliés qui constituent autant de défis à relever pour la Ville de

Montréal. Le diagnostic qui s'impose est celui de la persistance d'une culture réfractaire à la présence des femmes et au principe même d'égalité entre femmes et hommes. Cette culture a des conséquences majeures (et des coûts) sur la santé et la sécurité des travailleuses, mais également des travailleurs. Enfin, la nécessité d'une politique de conciliation famille-travail est particulièrement ressortie de nos analyses, et à ce titre apparaît une voie de choix pour parvenir à transformer la culture actuelle du milieu de travail des cols bleus et favoriser une présence équitable des femmes dans les emplois de cols bleus.

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Les recommandations formulées ici s’inspirent, d’une part, des besoins exprimés par les cols bleus par l’entremise de leurs réponses à l’enquête menée par le Conseil des Montréalaises. À travers leurs commentaires, les cols bleus expriment de façon claire et précise leur vision des actions que la Ville devrait entreprendre afin de mieux les accompagner durant leur carrière. D’autre part, le Conseil des Montréalaises a élaboré ces recommandations à partir de l’analyse qu’il fait des résultats de l’étude et des préoccupations qu’il porte concernant l’avancement de l’égalité entre les femmes et les hommes quant à la gestion des ressources humaines et du rôle de la Ville de Montréal en tant qu’employeur.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

L’analyse des documents produits par la Ville démontre qu’elle est consciente des enjeux particuliers vécus par les femmes cols bleus, notamment en matière d’accès à l’emploi. Dans le plan d’action de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, adopté en 2008, elle reconnaît qu’un « effort supplémentaire est requis pour progresser à cet égard et notamment réaliser les objectifs du PAÉE » et promet formellement de « renforcer, à compter de 2009, le programme de soutien aux femmes actuellement au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine » (VdM, 2008b, p. 5). Pour ce faire, elle mise sur « les mesures relatives à l’égalité des chances prévues au plan d’action triennal [du PAÉE pour favoriser] l’entrée de femmes au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine » (VdM, 2008b, p. 5).

Or aucun programme de soutien aux femmes cols bleus n’est en vigueur à l’heure actuelle. C’est d’autant plus regrettable que les mesures prévues au PAÉE ne sont pas efficaces, puisque la représentation des femmes occupant des emplois de cols bleus ne progresse pas depuis leur mise en œuvre.

Ainsi, pour accroître le nombre de femmes occupant des emplois de cols bleus à la Ville de Montréal et faciliter leur intégration et leur maintien en emploi, le Conseil des Montréalaises recommande :

R1 Que la Ville de Montréal se dote rapidement d’un programme de soutien aux femmes cols bleus efficace, incluant des objectifs mesurables, des mesures concrètes et des modalités d’évaluation imposant une responsabilité de résultats.

En ce qui a trait au PAÉE, nous avons pu constater la faible représentation des personnes autochtones, des personnes handicapées ou issues des minorités visibles et ethniques dans notre échantillon. Il nous est donc impossible de découvrir si ces groupes, qui sont justement réputés pour accéder difficilement à l’emploi, vivent des situations particulières. Ceci est d’autant plus regrettable que les femmes qui appartiennent à plus d’un de ces groupes risquent de vivre des situations de double contrainte et nécessitent donc un soutien supplémentaire.

Certes, comme le veut la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, la Ville s'attaque à cette sous-représentation par le truchement de son PAÉE. Pourtant, l'adoption de mesures efficaces nécessite de disposer des outils pour évaluer leur efficacité. Ainsi, pour mieux tenir compte des enjeux particuliers rencontrés par les femmes occupant des emplois de cols bleus, le Conseil des Montréalaises recommande :

R2 Que la Ville de Montréal produise des données selon les sexes ventilées permettant de mieux comprendre et suivre l'évolution de la situation des femmes cols bleus, en tenant compte du fait que certaines femmes peuvent appartenir à plus d'un groupe ciblé par le PAÉE (minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées, Autochtones).

PRÉSENCE SIGNIFICATIVE DES FEMMES

Plusieurs enjeux ont émergé des données en matière de recrutement et d'embauche, soit une distribution inégale des femmes cols bleus dans les différents lieux de travail, des critères de sélection supérieurs à ceux du domaine, un manque d'intérêt pour l'embauche des apprentis et la quasi-absence des femmes dans les métiers de la construction.

Le premier constat qui s'est imposé lors de l'analyse des caractéristiques professionnelles des cols bleus est que les femmes sont réparties de façon fort peu uniforme au sein des différents arrondissements et services de la Ville. Bien qu'elles devraient être plus nombreuses au sein des arrondissements, où se retrouve le plus grand besoin en matière de main-d'œuvre manuelle, le fait est qu'elles y sont toujours plus faiblement représentées (- 9,84 %) qu'au sein des services (- 4,2 %) (SCH, 2009, p. 10).

En outre, la représentation des femmes varie fortement d'un lieu de travail à l'autre et les femmes sont beaucoup plus nombreuses au sein de certains arrondissements (par exemple, dans Rosemont-La Petite-Patrie) et services (dont la Direction générale), mais quasiment absentes d'autres (notamment dans Saint-Laurent et à la Commission des services électriques de Montréal) (SCH, 2009, p. 19).

Au vu de ces résultats, il semble que tous les lieux de travail ne démontrent pas la même volonté d'embaucher des femmes cols bleus. De plus, nos données montrent une tendance à la création de « ghettos d'emploi » parmi les cols bleus de la Ville de Montréal, c'est-à-dire au confinement des travailleuses dans certains emplois non traditionnels – les autres restant inaccessibles, par définition, notamment les métiers où la présence des femmes est particulièrement marginale. Ce phénomène contribue à maintenir, sinon accentuer, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, étant donné que les postes de métier sont mieux rémunérés que les postes exigeant moins de qualifications.

Or, aux yeux du Conseil des Montréalaises, et comme démontré par plusieurs recherches, il importe d'atteindre une masse critique de femmes au sein des équipes de travail, et non uniquement de façon globale. Ainsi, chaque arrondissement et service devrait s'assurer d'un nombre suffisant de femmes à son emploi, ce qui favoriserait une réelle transformation de la culture organisationnelle et de la perception des employés masculins à leur égard.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

R3 Que la Ville de Montréal se donne pour objectif d'atteindre une représentation significative des femmes cols bleus (entre 15 et 35 %) au sein de chaque service et arrondissement.

EXIGENCES D'EMBAUCHE

Environ un col bleu sur quatre considère que les exigences de la Ville sont supérieures à celles des autres employeurs du domaine en matière de permis de conduire et de formation scolaire. En effet, selon eux, la Ville réclame des classes de permis de conduire plus élevées que celles prévues par la SAAQ et exige que tous ses employés possèdent au minimum un diplôme de secondaire V. Or ces exigences ne seraient pas nécessaires à l'accomplissement des tâches.

De plus, les cols bleus sont peu nombreux, soit entre 30 % et 50 %, à avoir eu la chance d'acquérir ces compétences après leur embauche. Enfin, c'est à leurs frais que les cols bleus ont dû acquérir ces compétences supérieures aux normes du domaine, alors même qu'une disposition de la convention collective prévoirait le contraire. Il apparaît urgent que la Ville de Montréal et le Syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal travaillent de concert afin de corriger la discrimination systémique qui prive les femmes de l'accès aux emplois de cols bleus. La quasi-absence des femmes dans les emplois de métier doit également être corrigée, étant donné qu'il y a des femmes disponibles qui détiennent les compétences nécessaires à ces emplois selon les chiffres colligés par Statistique Canada. Bref, la diminution du taux de femmes embauchées dans les emplois de cols bleus devrait inciter à un examen approfondi du processus d'embauche et de sélection des candidates et des candidats afin de s'assurer que ces processus ne sont pas menés de façon discriminatoire envers les femmes. En effet, en droit québécois, « la norme qui fait inutilement abstraction des différences entre les personnes va à l'encontre des interdictions contenues dans les diverses lois sur les droits de la personne et doit être remplacée » (Jugement Gaz Métro, 27 juin 2011).

L'employeur a l'obligation de s'assurer que les exigences professionnelles requises, y compris les exigences physiques, correspondent aux qualifications **minimales** nécessaires pour exercer l'emploi (Jugement Gaz Métro, 27 juin 2011). De plus, l'employeur doit permettre des accommodements raisonnables afin de s'assurer que les populations ciblées par les PAÉE soient en mesure de satisfaire aux exigences minimales de l'emploi. Ces accommodements peuvent être par exemple de consentir un délai pour l'obtention d'un permis nécessaire à l'emploi après l'embauche ou l'adaptation de certaines épreuves lors d'un examen physique. Sur ce point, la Ville de Montréal pourrait s'appuyer sur les ordonnances du Tribunal lors du jugement Gaz métro et adapter aux caractéristiques physiques des femmes les tests de sélection, les outils et les méthodes de travail respectivement utilisées lors du recrutement. La Ville devrait également être attentive à mettre en place des processus de dotation spécifiques à chacun des emplois à combler. En combinant plusieurs emplois, qui requièrent pourtant des exigences différentes, dans un même processus, la Ville renforce la discrimination systémique à l'égard des femmes, celles-ci devant satisfaire à des exigences plus élevées que ne le requiert l'emploi pour lequel elles postulent.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R4** Que la Ville de Montréal revise ses descriptions de tâches, les exigences d'embauche et les tests de sélection afin de s'assurer qu'ils ne soient pas supérieurs aux réalités du travail, notamment en ce qui a trait au permis de conduire et à la formation.

FORMATION D'APPRENTIS

Selon nos données, l'embauche d'apprentis constitue une exception à la Ville de Montréal, qui leur préfère les employés déjà formés, probablement parce qu'elle doit garantir un nombre minimal d'heures de travail à l'apprenti et le jumeler à un compagnon expérimenté.

Ce refus d'embaucher des apprentis n'est pas sans conséquence sur la sous-représentation des femmes dans les métiers puisque ceux-ci se caractérisent justement par un apprentissage en milieu de travail. Or, les femmes ont plus de difficulté, selon la littérature, à accéder aux formations d'apprenti et donc à obtenir leur statut de compagnon (Bergmann, 2011; O'Farrell 1999). Du coup, elles ne peuvent remplir les critères de sélection de la Ville de Montréal et être embauchées.

Le faible nombre de femmes œuvrant dans les métiers de la construction (1,0 %), comparativement à celui que nous retrouvons dans d'autres domaines aussi traditionnellement masculins comme l'entretien d'immeubles (38,7 %), tend d'ailleurs à confirmer qu'il est plus facile pour les femmes d'accéder à certains domaines traditionnellement masculins qu'à d'autres. À cet égard, il est clair que la Ville doit porter une attention particulière à la présence des femmes dans les métiers.

En favorisant l'embauche d'apprentis, la Ville ferait d'une pierre deux coups : elle s'assurerait d'une relève qualifiée dont les compétences collent parfaitement à ses besoins puisqu'elle l'aurait formée en ce sens, et éviterait de perdre l'expertise développée durant des années en favorisant le transfert des connaissances vers les nouvelles générations.

Ainsi, pour favoriser l'embauche des femmes dans les métiers, le Conseil des Montréalaises recommande:

- R5** Que la Ville de Montréal encourage l'embauche d'apprentis, notamment des femmes.
- R6** Que la Ville de Montréal prenne les moyens nécessaires pour augmenter le nombre de femmes dans les postes où elles sont très peu présentes, particulièrement les métiers spécialisés (mécanicienne, soudeuse, menuisière, plombière, etc.).
- R6.1** Que la Ville de Montréal explore les possibilités de partenariat avec les écoles de formation et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans les métiers majoritairement masculins pour augmenter le bassin de main-d'œuvre potentielle.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

L'intégration se caractérise par un ensemble d'enjeux allant de l'accueil des nouvelles et nouveaux employés à l'amélioration du climat de travail.

Une tendance à l'uniformisation et à la systématisation des mesures d'accueil est perceptible dans nos données. Ainsi, l'usage des guides de l'employé, les rencontres de suivi et les formations ont crû, en moyenne, de 44,3 % pour les hommes et de 39,3 % pour les femmes dans les dernières décennies. En dépit de ces améliorations, la majorité des cols bleus affirme n'avoir reçu aucun accueil encadré. De plus, les femmes sont toujours moins nombreuses que leurs confrères à profiter de ces mesures, notamment en ce qui a trait au jumelage (- 12,2 %).

Certes, le jumelage est une mesure d'accueil peu utilisée puisque moins de la moitié des hommes y ont accès. Pourtant, cette mesure est susceptible de favoriser le développement des compétences de la nouvelle employée tout autant que sa connaissance de la culture organisationnelle, en plus de contribuer à asseoir sa crédibilité auprès de ses confrères – favorisant du coup son intégration (Conseil des Montréalaises, 2008). Les avantages de cette mesure devraient inciter les arrondissements et les services à étendre son utilisation afin de la rendre disponible pour l'ensemble des cols bleus.

Ainsi, pour assurer un processus d'accueil et d'intégration pour toutes les nouvelles personnes occupant un emploi de col bleu, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R7** Que la Ville de Montréal uniformise les pratiques afin d'accueillir systématiquement les nouvelles et nouveaux employés de manière adéquate et formelle, incluant entre autres une initiation aux tâches et des rencontres de suivi.

PROMOTION ET FORMATION

Un ensemble de problématiques s'enchevêtrent en matière de promotion (manque de reconnaissance, insatisfaction, démission, tâches, statut d'emploi, ancienneté, etc.) pour engendrer, au final, l'impression partagée par la majorité des cols bleus d'un manque d'opportunités de carrière.

En moyenne, ce sont 67,7 % des hommes et 76,5 % des femmes cols bleus qui considèrent que la Ville ne leur offre pas d'opportunités de carrière suffisantes (formation, mutation, promotion). Cette plainte figure parmi les plus fréquentes, que ce soit dans les motifs d'insatisfaction (56,1 % des hommes, 71,7 % des femmes), de démission (31,4 % des hommes, 35,3 % des femmes), les mesures suggérées (12,0 % des hommes, 9,1 % des femmes) que dans les commentaires (27,6 % des hommes, 35,2 % des femmes).

Le manque d'opportunités tel qu'il est perçu par les employé-e-s cols bleus n'est pas sans conséquence. Il pose un défi en terme de rétention du personnel qualifié et de fuite d'expertise puisque c'est lorsqu'ils atteignent entre six et 20 ans d'ancienneté que les cols bleus sont le plus insatisfaits. De même, il constitue un frein évident à la progression professionnelle des cols bleus et particulièrement des femmes, qui rencontrent déjà des difficultés en ce sens du seul fait de leur genre. Enfin, il est la principale cause du sentiment de manque de reconnaissance que la majorité (60,0 %) des cols bleus mentionne.

Ensuite, le système d'octroi des formations et promotions fondé sur l'ancienneté ne serait pas sans failles. Il est potentiellement discriminatoire pour les femmes dont l'arrivée dans les emplois traditionnellement masculins est plus récente, comme le prouve le fait qu'elles soient moins nombreuses que les hommes dans les catégories d'ancienneté plus élevées (- 3,0 %). D'ailleurs, les femmes – contrairement aux hommes – considèrent que les occasions diminuent avec leur ancienneté.

Enfin, ce système favorise les titulaires aux dépens des auxiliaires, car ce sont les « employés qui répondent aux exigences » du programme d'apprentissage ou de la fonction supérieure, c'est-à-dire les titulaires, qui ont priorité lors de l'octroi des formations et des promotions (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et VdM, 2007-2012, article 28, p. 65-66). Comme les cols bleus peuvent attendre plusieurs années avant d'être titularisés, il serait approprié que la Ville permette aux auxiliaires d'accéder aux formations et promotions au même titre que les titulaires, notamment en ajoutant d'autres critères que l'ancienneté à la décision afin que tous partent sur un pied d'égalité lors des concours. Cela serait aussi favorable aux femmes, qui ont moins d'ancienneté et sont plus souvent auxiliaires que leurs confrères (+ 3,6 %).

Depuis 2005, la Ville de Montréal travaille activement, de concert avec des partenaires, au développement de l'initiative *Montréal, ville apprenante, de savoir et d'innovation* dont un des axes est l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Dans ce contexte, il serait pertinent de revoir les règles en lien avec la formation des cols bleus auxiliaires pour leur permettre un meilleur accès à une formation pouvant faciliter le cheminement de leur carrière.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R8** Que la Ville de Montréal revise les critères d'accès à la formation pour que les employé-e-s auxiliaires puissent davantage y accéder.

RÉDUCTION DES PRÉJUGÉS SEXISTES

Les femmes cols bleus sont confrontées à un environnement de travail où ont encore cours des préjugés disqualifiant les femmes et qui apparaît même réfractaire à l'acceptation du principe d'égalité fondamentale des hommes et des femmes.

Dans notre échantillon, plus du tiers des hommes soutiennent que les femmes n'ont pas la force suffisante pour occuper des emplois de cols bleus, et près du quart estiment qu'elles n'ont pas l'endurance nécessaire. Seules les compétences sont présumées ne pas manquer aux femmes par les répondants. Les résultats sont cohérents avec la perception d'une bonne partie des répondantes selon laquelle leurs capacités sont mises en doute par leur entourage de travail. Autrement dit, les femmes cols bleus ne sont pas considérées comme des égales par une bonne part de leurs collègues masculins. Cela n'est probablement pas étranger au fait qu'elles ont l'impression de devoir justifier leur embauche et leur salaire auprès de leurs confrères.

En effet, près de quatre femmes sur dix considèrent devoir travailler plus fort que les hommes afin de prouver leur compétence. Selon leurs dires, elles sentent qu'elles doivent « performer » davantage et qu'elles n'ont « pas droit à l'erreur ».

Une croyance répandue veut que ce soit les hommes plus âgés qui font preuve de sexisme. Selon ceux qui partagent cette croyance, quand ces hommes âgés partiront à la retraite, le problème de l'acceptation des femmes cols bleus se résorbera de lui-même. Or, les perceptions négatives des hommes par rapport à l'aptitude des femmes à exercer des emplois de cols bleus ne sont pas l'apanage des seuls hommes âgés. Notons en premier lieu que si l'endurance des femmes est moins volontiers et parfois pas du tout mise en doute par certains groupes d'âge, le manque présumé de force des femmes est une perception répandue dans tous les groupes d'âge, et celui dans lequel on observe la fréquence la plus élevée (50 %) est celui des plus jeunes (18-24 ans). L'âge des répondants n'apparaît donc pas un élément explicatif suffisant.

Alors que les femmes cols bleus considèrent qu'elles effectuent presque toujours les mêmes tâches que leurs confrères, ces derniers prétendent que la répartition des tâches correspond aux stéréotypes traditionnels : les femmes s'occuperaient principalement des tâches légères et minutieuses, tandis que les hommes prendraient en charge les tâches dangereuses et lourdes. La perception différenciée des hommes et des femmes sur la répartition des tâches selon le sexe a plusieurs conséquences négatives.

De cette perception découle, chez les hommes, le préjugé que les femmes n'ont ni la force (34,5 %) ni l'endurance (20,4 %) nécessaires pour effectuer le travail de col bleu. Ils sont nombreux (41,4 %) à considérer que les femmes cols bleus, du fait qu'elles reçoivent le même salaire qu'eux, devraient être en mesure de faire exactement le même travail qu'eux et à leur façon. Ce serait donc aux travailleuses de s'adapter – et non à l'employeur de veiller à ce que les méthodes de travail respectent les capacités physiques du personnel.

Le travail en équipe et la sensibilisation peuvent contribuer à réduire les préjugés quant aux femmes cols bleus. En effet, nous savons que la socialisation a des effets bénéfiques sur la perception de l'autre : « Développer des “réflexes d'égalité” dans le travail quotidien [...] aurait un impact certain sur le changement des mentalités souhaité, lequel se matérialiserait notamment par l'érosion des préjugés et des stéréotypes à l'endroit des femmes » (Conseil des Montréalaises, 2008, p. 71). Cependant, nos données indiquent que la mixité ne garantit pas en elle-même une réduction de la présence des préjugés sexistes. Nos résultats montrent que pour constater un effet significatif des équipes mixtes sur la perception par les hommes des capacités des femmes, il est nécessaire d'avoir un nombre de femmes très important : 20 et plus, pour améliorer la perception de la force des femmes; et 10 femmes et plus dans le cas de l'endurance. Ceci est un résultat peu encourageant, d'autant que la majorité des femmes et des cols bleus en général travaillent dans de petites équipes, de 1 à 5 personnes. Par conséquent, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R9** Que la Ville de Montréal adopte une directive encourageant les équipes mixtes (femmes-hommes) dans le travail quotidien.
- R10** Que la Ville de Montréal accompagne ses efforts pour constituer des équipes de travail mixtes par la mise sur pied d'une campagne de sensibilisation auprès des cols bleus pour contrer les préjugés relatifs aux femmes dans les domaines traditionnellement masculins, notamment leur supposé manque de force et d'endurance.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La majorité des cols bleus, soit 76,4 % des hommes et 88,7 % des femmes, rapportent des maux engendrés par leur travail. Nos résultats indiquent que les femmes sont beaucoup plus susceptibles de développer des douleurs physiques (+ 18,7 %) ou de se blesser (+ 9,7 %) que leurs confrères. Le fait qu'elles soient plus à risque que les hommes semble confirmer leur affirmation à savoir qu'on préfère, dans le milieu col bleu, l'usage de la force brute au développement de méthodes de travail plus ergonomiques. À cet égard, nos répondantes sont nombreuses à souligner que leurs tentatives pour utiliser des méthodes de travail plus sécuritaires sont mal vues de leurs collègues et un grand nombre de répondantes (39,5 %) développent le sentiment de devoir performer à tout prix pour faire leurs preuves.

Les cols bleus rapportent également des troubles liés à la santé mentale dans des proportions importantes. À cet égard, les femmes sont plus nombreuses à vivre de l'anxiété et du stress (+ 23,8 %), de la détresse psychologique ou une dépression (+ 2,8 %). Cet état de fait n'est sans doute pas étranger aux difficultés qu'elles vivent parfois à s'intégrer, à la pression qu'elles ressentent pour performer et à la difficulté de devoir conjuguer les exigences de leur emploi avec leurs obligations familiales. Il apparaît donc nécessaire d'agir afin de réduire les risques de blessures ainsi que les problèmes de santé physique et mentale de l'ensemble des cols bleus.

La Ville doit également s'assurer que les femmes disposent des équipements et du matériel adaptés leur permettant de mener à bien leur travail. Dans le cas qui nous occupe, ce sont les vêtements de travail qui manquent le plus, faisant en sorte que les femmes sont inconfortables pour travailler et qu'elles ne sont pas aussi bien équipées pour résister aux intempéries. Les femmes enceintes sont les plus défavorisées du lot : seulement 11 des 133 femmes (8,2 %) qui ont déjà été enceintes ont pu disposer de vêtements adéquats.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R11** Que la Ville de Montréal encourage le développement de méthodes de travail ergonomiques et se dote d'outils adaptés permettant à tous les cols bleus d'accomplir leurs tâches sans risquer de se blesser, et veille au respect des consignes de santé et de sécurité par les cols bleus.
- R12** Que la Ville de Montréal fournisse aux femmes, particulièrement à celles qui sont enceintes, les vêtements, bottes et gants adaptés à leur physique et aux conditions climatiques, dans tous les arrondissements et services.

Un élément qui contribue à l'insatisfaction des cols bleus a été porté à notre attention, soit un environnement de travail peu sécuritaire. Un tiers des femmes (33,1 %) se disent faiblement satisfaites de la sécurité de leur environnement de travail, notamment en raison des accidents de travail qui ont incité plusieurs d'entre elles (21,8 %) à envisager la démission. À cela s'ajoute le fait que certaines femmes (14,4 %) travaillent seules, parfois dans des lieux isolés ou encore de nuit. Si elle ne peut l'éviter, la Ville doit au moins assurer la sécurité de ces femmes.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R13** Que la Ville de Montréal évite de placer les femmes dans des situations où leur sécurité peut être menacée ou, si cela est impossible, les dote d'un cellulaire ou d'un mécanisme d'alarme approprié. Une étude des meilleures pratiques utilisées dans d'autres grandes villes permettrait d'évaluer le choix des mesures à mettre en place.

POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE

Les études portant sur les milieux de travail majoritairement masculins constatent généralement la persistance d'une culture machiste, tolérant voire encourageant un éventail de comportements discriminatoires et agressifs. Les résultats de notre étude montrent que la situation à la Ville de Montréal ne fait pas exception : la très forte majorité des cols bleus, hommes et femmes, ont vécu des situations hostiles de façon répétée. Cela est néfaste à la fois pour le climat de travail et pour l'intégration des femmes.

Les comportements hostiles sont en effet fréquents dans les lieux de travail cols bleus : près des trois quart des hommes (73 %) et presque la totalité des femmes (88 %) en ont déjà été victimes à un moment ou un autre de leur carrière à la Ville. Insultes, blagues déplacées et rumeurs sont récurrentes et vécues par la plupart des cols bleus, tous sexes confondus.

De plus, il ne s'agit pas d'événements isolés puisqu'en moyenne chaque homme vit cinq situations hostiles et chaque femme en vit six. Le plus souvent, pour les deux sexes, ce sont les collègues masculins qui sont les auteurs de ces actes, suivi du supérieur et des consœurs (dans cet ordre). Les mesures existantes pour corriger ou mettre fin à ces situations s'avèrent très insuffisantes, voire inefficaces, au vu de la prévalence de ces comportements.

Les femmes sont plus fréquemment exposées à la majorité des différentes formes de comportements hostiles que les hommes. Environ quatre femmes sur dix subissent menaces, humiliation, isolement et gestes déplacés. Ceci est particulièrement vrai pour les attitudes sexistes et sexuelles. Ainsi, une majorité de femmes a subi sexisme, dénigrement des compétences ou encore affichage public de pornographie. Les femmes cols bleus rapportent ainsi avoir subi un bon nombre de comportements sexistes, comportant souvent une dimension sexuelle. En effet, le harcèlement sexuel est présent sous plusieurs formes : près du quart des femmes ont reçu des demandes sexuelles non désirées de façon répétitive et un peu plus d'une femme sur dix a été victime d'agression sexuelle ou d'attouchement sur son lieu de travail. L'hostilité du climat de travail constitue un motif d'insatisfaction (39,0 %) et de démission (38,1 %) important pour les femmes cols bleus.

Afin d'assurer à ses employés un environnement de travail « où tous sont traités avec respect et dignité », la Ville a créé la *Politique de respect de la personne contre le harcèlement* (VdM, 2004, p. 1). Elle prévoit, entre autres, un processus de recours impartial et confidentiel, ainsi que le soutien d'un aide-conseil. Cependant, les cols bleus semblent peu profiter de ce processus puisqu'ils préfèrent s'adresser en premier lieu à leur supérieur lorsqu'ils désirent dénoncer une situation hostile. Les femmes ayant subi des situations hostiles ont tendance à rapporter les avoir dénoncées plus fréquemment que les hommes, soit 49,5 % des femmes contre 26,4 % des hommes.

Selon les lois québécoises, notamment la *Loi sur les normes du travail*, l'employeur est responsable de créer un milieu exempt de harcèlement. Ainsi, pour assurer la diminution des situations hostiles en milieu de travail, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R14** Que la Ville de Montréal agisse contre l'ensemble des visages que peut prendre l'hostilité en milieu de travail et s'assure que la version révisée de la *Politique de respect de la personne* soit appliquée au sein de chacun de ses arrondissements et services, ainsi que des organisations paramunicipales.
- R14.1** Que la Ville de Montréal rende obligatoire une formation sur la *Politique de respect de la personne* pour tous ses employées et employés.

R14.2 Que la Ville de Montréal mette en œuvre une politique distincte ciblant expressément le harcèlement sexiste et sexuel, accompagnée des mesures nécessaires : prévention, sensibilisation, mesures de soutien aux employées et mesures disciplinaires à l'encontre des fautifs. Elle doit également s'assurer des résultats de cette politique, au moyen d'un ensemble d'indicateurs.

Au vu de nos résultats, le processus de recours en place actuellement ne suffit pas à « prévenir et contrer » les comportements hostiles (VdM, 2004, p. 2). Pour enrayer véritablement et durablement ces comportements, il est nécessaire que les fautifs soient conscients qu'une approche de tolérance zéro est maintenant adoptée par la Ville de Montréal.

Soulignons également que les statistiques recueillies dans les questionnaires démontrent que le supérieur est parfois l'auteur des comportements discriminatoires et hostiles. Pour cette raison, il est préférable qu'une personne extérieure soit chargée d'appliquer la politique, de conseiller la plaignante ou le plaignant, d'arbitrer les différends et de statuer sur la plainte.

De plus, les supérieurs ne sont pas nécessairement formés et suffisamment outillés pour gérer ces situations lourdement chargées émotionnellement et parfois sources de détresse psychologique. Enfin, le supérieur est difficilement neutre et impartial puisqu'il côtoie quotidiennement les deux parties : il risque donc d'être sceptique ou encore de balayer la plainte sous le tapis pour éviter de bouleverser le lieu de travail. Il serait donc utile de former l'ensemble des supérieurs.

Enfin, pour s'assurer qu'ils prennent au sérieux les situations vécues par leurs employés, les supérieurs pourraient être imputables du climat du lieu de travail qu'ils dirigent en ajoutant cette dimension à leurs objectifs annuels. Par exemple, un court sondage anonyme pourrait permettre d'évaluer les progrès.

Ainsi, pour offrir le soutien nécessaire aux personnes vivant une situation d'incivilité ou de harcèlement, le Conseil des Montréalaises recommande :

R15 Que la Ville de Montréal mette à la disposition des plaignantes et plaignants des personnes ressources formées, compétentes et objectives aptes à les accompagner et soutenir tout au long du processus de recours.

R15.1 Pour ce faire, que la Ville de Montréal assure la formation des contremaîtres et des chefs d'équipe pour reconnaître les situations hostiles et pour intervenir.

R15.2 Que la Ville de Montréal rende les contremaîtres imputables du climat du lieu de travail qu'ils dirigent en ajoutant cette dimension à leurs objectifs annuels.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

La principale problématique qui ressort en matière de maintien en emploi des femmes cols bleus est celle de la conciliation famille-travail.

Les difficultés liées à la conciliation famille-travail sont source d'insatisfaction pour la majorité des femmes cols bleus (53,6 %) et un grand nombre d'hommes (34,2 %). Il s'agit aussi d'un motif probable de démission pour un peu plus du quart des femmes (27,4 %). En outre, lorsqu'il a été demandé aux femmes quelles mesures elles aimeraient que la Ville adopte pour mieux les soutenir dans leur parcours professionnel, c'est la conciliation qui est revenue le plus souvent (35,1 %) dans leurs réponses. Elles ont aussi écrit un nombre important de commentaires sur les problèmes qu'elles rencontrent en essayant de jongler avec leurs obligations familiales et professionnelles (31,1 %). Environ un homme sur dix considère aussi que la conciliation est insuffisante (12,1 %), a connu des problèmes en la matière (10,3 %) ou même a envisagé de démissionner pour cette raison (11,5 %).

Il s'agit donc d'une problématique prédominante qui préoccupe particulièrement, mais pas uniquement, les femmes. Étant une cause importante de l'insatisfaction des femmes, le manque de conciliation influe sur leur maintien en emploi. De plus, en donnant l'impression que les femmes sont moins disponibles, fiables ou engagées envers leur travail, le manque de conciliation affecte leurs chances de faire progresser leur carrière puisqu'elles ne seront pas considérées comme des candidates aussi valables que les hommes.

Il ressort de nos données que la conciliation famille-travail constitue un enjeu majeur pour l'accès des mères aux emplois de cols bleus. En effet, les mères assument davantage de responsabilités familiales que les hommes : leurs enfants sont plus jeunes (6-12 ans) et elles sont plus souvent monoparentales (20,6 %) ou aidantes naturelles (13,0 %). Ce sont donc elles qui sont le plus défavorisées par l'absence de mesures de conciliation famille-travail adaptées après la naissance des enfants.

La Ville de Montréal semble être consciente qu'il s'agit d'un enjeu majeur puisqu'un des trois objectifs formels qu'elle s'est donnés dans sa politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* est d'« innover, particulièrement pour favoriser l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail ainsi que le maintien en emploi des femmes qui exercent des métiers à prédominance masculine » (VdM, 2008, p. 16).

Outre les congés prévus par le Régime québécois d'assurance parentale, il existe des éléments favorables à la conciliation famille-travail dans la convention collective de cols bleus. Mentionnons les banques de congés, les absences autorisées ou le congé parental partiel. De plus la *Loi sur les normes du travail* prévoit que les travailleurs et les travailleuses peuvent s'absenter 10 journées par an pour assumer leurs responsabilités familiales. Ces mesures ont pour objectif de permettre aux parents, mères et pères, de mieux concilier leur vie de famille et leur travail, notamment lorsqu'ils doivent s'absenter de façon inattendue ou qu'ils sont en retard. La convention collective permet que certains de ces congés soient rémunérés, alors que la Loi n'oblige pas l'employeur à payer les congés familiaux.

Les répondantes à l'enquête sont nombreuses à rapporter avoir rencontré des difficultés pour exercer leur droit d'utiliser les congés familiaux, leur supérieur leur opposant fréquemment un refus. À cet égard, la Ville elle-même reconnaît que « certains avantages reconnus par les conventions collectives sont autorisés de façon distincte d'une unité d'affaires à l'autre » (VdM, 2008a, p. 15). Il importe donc de spécifier expressément que les responsabilités familiales constituent un motif légitime pour utiliser ces congés familiaux, comme prévu par la *Loi sur les normes du travail*, afin de mettre fin aux refus qui contreviennent à la Loi et constituent une pratique illégale de la part de l'employeur (Loi sur les normes du travail, articles 122, 123, 123.2 à 123.5).

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

R16 Que la Ville de Montréal, en partenariat avec le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, spécifie dans la convention collective des cols bleus que la conciliation famille-travail constitue un motif légitime, garanti par la *Loi sur les normes du travail*, pour lequel il est autorisé d'utiliser les congés et les banques d'heures.

Les mesures de conciliation famille-travail sont principalement liées aux congés prévus par la Loi lors de l'arrivée d'un enfant dans la famille. Cependant, il semble essentiel de réfléchir aux mesures à mettre en place pour soutenir les mères et les pères devant assumer leurs responsabilités parentales, surtout lorsque les enfants sont jeunes. Pour s'assurer que toutes et tous bénéficient des mêmes mesures, il est fondamental que la Ville se dote d'une politique écrite et formelle de conciliation famille-travail, applicable à l'ensemble du personnel de ses arrondissements et services.

Afin de s'assurer de l'efficacité de cette politique, il convient donc de consulter les femmes et les hommes cols bleus sur leurs besoins en matière de conciliation famille-travail et les mesures qui pourraient les soutenir. Parmi les mesures qu'il serait pertinent d'envisager, les garderies en milieu de travail et les horaires de travail flexibles (heures de début, changements soudains) viennent certainement en tête de liste, puisque de nombreuses répondantes les réclament.

Enfin, dans le but d'éliminer la stigmatisation de la notion de conciliation famille-travail qui prévaut dans les domaines traditionnellement masculins et d'éliminer les préjugés quant au fait que les mères ne sont pas des employées aussi fiables ou valables que les autres, il importe de démontrer que celle-ci n'est pas seulement une « affaire de femmes ». C'est aussi une question de qualité de vie et de responsabilité sociale. Il s'agit donc de s'assurer d'insérer à cette politique des mesures faisant en sorte que tous y trouvent leur compte, notamment les pères, les travailleuses et les travailleurs en fin de carrière, les personnes qui prennent soin d'un proche, la relève ou les étudiantes et étudiants. Par exemple, la Ville pourrait offrir la possibilité de choisir le travail à temps partiel, tel que souhaité par de nombreuses personnes ayant répondu à notre enquête.

Il faut aussi mentionner qu'une telle politique serait favorable à l'image de marque de la Ville et contribuerait aux efforts réalisés dans les dernières années afin de la positionner comme employeur de choix auprès de la relève.

Ainsi, le Conseil des Montréalaises recommande :

- R17** Que la Ville de Montréal élabore et adopte une politique officielle de conciliation famille-travail s'appliquant à l'ensemble du personnel dans tous ses services et arrondissements tout en tenant compte de besoins particuliers liés à des catégories d'emploi (par ex. : horaires des cols bleus), et qu'elle s'inspire à cet égard de la norme Conciliation travail-famille élaborée par le Bureau de normalisation du Québec :
- En tenant compte de l'ensemble des responsabilités incombant aux femmes, comme la nécessité de prendre aussi soin de parents vieillissants;
 - En précisant dans cette politique un ensemble de mesures concrètes ainsi que leurs modalités de mise en œuvre;
 - En privilégiant un processus de concertation entre les acteurs concernés pour l'élaboration de la politique, tel que recommandé par la norme Conciliation travail-famille : l'employeur, les employé-e-s cols bleus et les syndicats.

En raison des caractéristiques propres aux emplois de cols bleus (notamment les horaires de travail), l'implantation de garderies en milieu de travail apparaît comme une nécessité pour répondre aux besoins des cols bleus, femmes et hommes, ayant des responsabilités familiales. Cela favoriserait à terme l'embauche et le maintien des femmes, et permettrait d'atteindre les objectifs des PAÉE.

Afin de résoudre ces problèmes relatifs à la garde des enfants, le comité Condition féminine du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal avait tenté de mettre sur pied des garderies en milieu de travail, en 2004. Cependant, le moratoire sur les permis subventionnés et les problèmes liés aux défusions avaient alors empêché leur projet de se concrétiser (Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, 2011). De nombreuses répondantes soulignent que ce service serait fortement bénéfique à la conciliation famille-travail.

De plus, la mise sur pied de garderies en milieu de travail pourrait contribuer au changement de culture qui prévaut parmi les cols bleus masculins, pour lesquels les responsabilités familiales sont surtout une affaire de femmes, dont elles doivent s'accommoder. Le Conseil des Montréalaises recommande :

- R18** Que la Ville de Montréal soutienne les efforts du comité Condition féminine du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal afin de mettre en place des garderies en milieu de travail adaptées aux horaires des emplois de cols bleus.

APPENDICE A : SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Le Conseil des Montréalaises recommande :

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

- R1 Que la Ville de Montréal se dote rapidement d'un programme de soutien aux femmes cols bleus efficace, incluant des objectifs mesurables, des mesures concrètes et des modalités d'évaluation imposant une responsabilité de résultats.
- R2 Que la Ville de Montréal produise des données selon les sexes ventilées permettant de mieux comprendre et suivre l'évolution de la situation des femmes cols bleus, en tenant compte du fait que certaines femmes peuvent appartenir à plus d'un groupe ciblé par le PAÉE (minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées, Autochtones).

PRÉSENCE SIGNIFICATIVE DES FEMMES

- R3 Que la Ville de Montréal se donne pour objectif d'atteindre une représentation significative des femmes cols bleus (entre 15 et 35 %) au sein de chaque service et arrondissement.

EXIGENCES D'EMBAUCHE

- R4 Que la Ville de Montréal révise ses descriptions de tâches, les exigences d'embauche et les tests de sélection afin de s'assurer qu'ils ne soient pas supérieurs aux réalités du travail, notamment en ce qui a trait au permis de conduire et à la formation.

FORMATION D'APPRENTIS

- R5 Que la Ville de Montréal encourage l'embauche d'apprentis, notamment des femmes.
- R6 Que la Ville de Montréal prenne les moyens nécessaires pour augmenter le nombre de femmes dans les postes où elles sont très peu présentes, particulièrement les métiers spécialisés (mécanicienne, soudeuse, menuisière, plombière, etc.).
- R6.1 Que la Ville de Montréal explore les possibilités de partenariat avec les écoles de formation et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans les métiers majoritairement masculins pour augmenter le bassin de main-d'œuvre potentielle.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

- R7** Que la Ville de Montréal uniformise les pratiques afin d'accueillir systématiquement les nouvelles et nouveaux employés de manière adéquate et formelle, incluant entre autres une initiation aux tâches et des rencontres de suivi.

PROMOTION ET FORMATION

- R8** Que la Ville de Montréal révisé les critères d'accès à la formation pour que les employé-e-s auxiliaires puissent davantage y accéder.

RÉDUCTION DES PRÉJUGÉS SEXISTES

- R9** Que la Ville de Montréal adopte une directive encourageant les équipes mixtes (femmes-hommes) dans le travail quotidien.
- R10** Que la Ville de Montréal accompagne ses efforts pour constituer des équipes de travail mixtes par la mise sur pied d'une campagne de sensibilisation auprès des cols bleus pour contrer les préjugés relatifs aux femmes dans les domaines traditionnellement masculins, notamment leur supposé manque de force et d'endurance.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- R11** Que la Ville de Montréal encourage le développement de méthodes de travail ergonomiques et se dote d'outils adaptés permettant à tous les cols bleus d'accomplir leurs tâches sans risquer de se blesser, et veille au respect des consignes de santé et de sécurité par les cols bleus.
- R12** Que la Ville de Montréal fournisse aux femmes, particulièrement à celles qui sont enceintes, les vêtements, bottes et gants adaptés à leur physique et aux conditions climatiques, dans tous les arrondissements et services.
- R13** Que la Ville de Montréal évite de placer les femmes dans des situations où leur sécurité peut être menacée ou, si cela est impossible, les dote d'un cellulaire ou d'un mécanisme d'alarme approprié. Une étude des meilleures pratiques utilisées dans d'autres grandes villes permettrait d'évaluer le choix des mesures à mettre en place.

POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE

- R14** Que la Ville de Montréal agisse contre l'ensemble des visages que peut prendre l'hostilité en milieu de travail et s'assure que la version révisée de la *Politique de respect de la personne* soit appliquée au sein de chacun de ses arrondissements et services, ainsi que des organisations paramunicipales.
- R14.1** Que la Ville de Montréal rende obligatoire une formation sur la *Politique de respect de la personne* pour tous ses employés et employées.
- R14.2** Que la Ville de Montréal mette en œuvre une politique distincte ciblant expressément le harcèlement sexiste et sexuel, accompagnée des mesures nécessaires : prévention, sensibilisation, mesures de soutien aux employées et mesures disciplinaires à l'encontre des fautifs. Elle doit également s'assurer des résultats de cette politique, au moyen d'un ensemble d'indicateurs.
- R15** Que la Ville de Montréal mette à la disposition des plaignantes et plaignants des personnes ressources formées, compétentes et objectives aptes à les accompagner et soutenir tout au long du processus de recours.
- R15.1** Pour ce faire, que la Ville de Montréal assure la formation des contremaîtres et des chefs d'équipe pour reconnaître les situations hostiles et pour intervenir.
- R15.2** Que la Ville de Montréal rende les contremaîtres imputables du climat du lieu de travail qu'ils dirigent en ajoutant cette dimension à leurs objectifs annuels.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

- R16** Que la Ville de Montréal, en partenariat avec le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, spécifie dans la convention collective des cols bleus que la conciliation famille-travail constitue un motif légitime, garanti par la *Loi sur les normes du travail*, pour lequel il est autorisé d'utiliser les congés et les banques d'heures.
- R17** Que la Ville de Montréal élabore et adopte une politique officielle de conciliation famille-travail s'appliquant à l'ensemble du personnel dans tous ses services et arrondissements tout en tenant compte de besoins particuliers liés à des catégories d'emploi (exemple : horaires des cols bleus), et qu'elle s'inspire à cet égard de la norme Conciliation travail-famille élaborée par le Bureau de normalisation du Québec :
- En tenant compte de l'ensemble des responsabilités incombant aux femmes, comme la nécessité de prendre aussi soin de parents vieillissants;
 - En précisant dans cette politique un ensemble de mesures concrètes ainsi que leurs modalités de mise en œuvre;
 - En privilégiant un processus de concertation entre les acteurs concernés pour l'élaboration de la politique, tel que recommandé par la norme Conciliation travail-famille : l'employeur, les employé-e-s cols bleus et les syndicats.
- R18** Que la Ville de Montréal soutienne les efforts du comité Condition féminine du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal afin de mettre en place des garderies en milieu de travail adaptées aux horaires des emplois de cols bleus.

BIBLIOGRAPHIE

- ACADÉMIE FRANÇAISE (2011).
Dictionnaire de l'Académie française, neuvième édition, réf. du 7 octobre 2011,
<http://atilf.atilf.fr/academie9.htm>.
- ARDILLY, P. (2006).
Les techniques de sondage, Paris : Éditions Technip.
- ASSOCIATION DES HALTES-GARDERIES COMMUNAUTAIRES DU QUÉBEC (AHGCQ) (2012)
Les haltes-garderies communautaires, réf. du 5 septembre 2012,
<http://www.ahgcq.org/index.php>.
- BERGMANN, B. R. (2011).
« Sex Segregation in the Blue-collar Occupations: Women's Choices or Unremedied Discrimination? »,
Gender & Society, vol. 25, p. 88-93.
- BLAIS, A., C. DURAND et S. VACHON (1999).
« Les sondages moins rigoureux sont-ils moins fiables? », *Analyse de Politiques*, vol. 25, n° 4, p. 557-561.
- BOURDIEU, P. (2007).
« L'opinion publique n'existe pas », *Question de sociologie*, Paris : Les Éditions minuit, p. 226-227.
- BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC (2010).
Conciliation travail-famille, Québec : Bureau de normalisation du Québec.
- CHAMBERLAND, L., et C. LEBRETON (2012).
« Les stratégies des travailleuses lesbiennes face à la discrimination et à l'hétéronormativité de leurs milieux de travail », *Cahiers de l'IREF*, Montréal : IREF, UQAM.
- CHICHA, M.T., et É. CHAREST (2010).
« Les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé au Québec : un statu quo décevant », *Nos diverses cités*, n° 7, printemps 2010, p. 67-72.
- CLERC, S. (2007).
L'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins au Québec : les enseignements de la littérature et de la politique gouvernementale, Montréal : CIAFT.
- COMITÉ CONDITION FÉMININE DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS (301) (2011).
Bref historique de l'intégration des femmes dans le milieu cols bleus,
Montréal : Syndicat des cols bleus regroupés.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (CNT) (2012).
Congé parental, réf. du 2 septembre 2012, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html>.
- CONSEIL DES MONTRÉALAISES (2008).
L'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville de Montréal : rapport de recherche,
Montréal : Conseil des Montréalaises.

- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), et J BEEMAN (2012).
Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec, rapport de recherche, Montréal : CIAFT.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), et J BEEMAN (2011).
La mixité au travail. Un défi d'égalité, rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail, Montréal : CIAFT.
- CONSEIL SECTORIEL DE LA CONSTRUCTION (CCQ) (2010).
État de la situation des femmes dans la construction au Canada, réf. du 12 septembre 2011, www.csc-ca.org.
- COUTURE, V., M.-C. THIBAUT, C. CHATIGNY et K. MESSING (2006).
Rapport de recherche sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins, réalisé en partenariat avec CINBIOSE et la FTQ.
- CROMER, S., et D. LEMAIRE (2007).
« L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, n° 42, avril, p. 61-78.
- DEAUX, K. (1984).
« Blue-Collar Barriers », *American Behavioral Scientist*, vol. 27, n° 3, p. 287-300.
- DESSLER, G., et N. D. COLE (2011).
Human Resources Management in Canada, Toronto : Pearson Education Canada.
- DUGRÉ, G. (2006).
Travailleuses de la construction, Montréal : les Éditions du remue-ménage.
- DUMAIS, L., et J. COURVILLE (1995).
« Aspects physiques de la division sexuelle des tâches », *The Canadian Review of Sociology*, vol. 32, n° 4, p. 385-414.
- DUPUIS, P., L. DELAGRAVE, J.-L. PILON et J. CHAREST (2008).
Les abandons dans les métiers de la construction : ampleur et causalité, Commission de la construction du Québec (CCQ).
- GINGRAS, M., R. SAVARD et M. ROBIDOUX (2006).
Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : identification des variables en cause, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec Montérégie et Regroupement montérégien des organismes non traditionnels.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2010).
Accès de la main-d'œuvre à l'industrie de la construction, Commission de la construction du Québec, réf. du 7 octobre 2011, http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=1169&table=0.

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2000).
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, réf. du 2 septembre 2012,
http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_2_01/A2_01.html
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (2011).
Programmes de la formation professionnelle et technique menant à l'exercice d'un métier
traditionnellement masculin, réf. du 25 septembre 2012,
<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/conditionFeminine/index.asp?page=emplois>.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DES LOISIRS (2008).
L'analyse différenciée selon les sexes (ADS), réf. du 24 janvier 2012,
<http://www.meq.gouv.qc.ca/sections/conditionFeminine/index.asp?page=analyse#quoi>.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE LA FAMILLE [s. d.].
La conciliation travail-famille, qu'est-ce que c'est?, réf. du 8 février 2013,
<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/definition/Pages/index.aspx>.
- JOHNSON, R. D. (1990).
« The Influence of Legal Mandates on the Acceptance of Women as Professionals »,
Journal of Social Psychology, vol. 130, n° 1, p. 39-46.
- KAUHANEN, A., et S. NAPARI (2011).
Gender Differences in Careers, Helsinki : Research Institute of the Finnish Economy.
- LAMARCHE, L. (1990).
Les programmes d'accès à l'égalité en emploi, Montréal : Éditions Louise Courteau.
- LAMOUREUX, D. (1992).
Nos luttes ont changé nos vies. L'impact du mouvement féministe, réf. du 26 septembre 2012,
http://classiques.uqac.ca/contemporains/lamoureux_diane/nos_luttes_ont_change_nos_vies/Nos_luttes_change_nos_vies.pdf (page consultée le 26 septembre 2012).
- LEDUC, L. (1993).
« En amont et en aval de l'embauche dans un emploi non traditionnel », 61^e Congrès de l'ACFAS, 19 mai.
- LEGAULT, M.-J. (2006).
« Qui donc parlait de "contradiction secondaire" déjà? Femmes, programmes d'accès à l'égalité
et syndicats », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, p. 97-128.
- LEGAULT, M.-J. (2003).
*Workers' Resistance to Women in Traditionally Male Sectors of Employment and the Role of Unions. Labor
Relations Issues Arising out of Three Case Studies*, notes de recherche de la Direction de la recherche de
la Télé-université. Montréal, Direction de la recherche de la Télé-université, interne. Dans Legault,
Marie-Josée, 2006, « Qui donc parlait de "contradiction secondaire", déjà? Femmes, programmes d'accès
à l'égalité et syndicats », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, p. 97-128.
- LEGAULT, M.-J. (2001).
« Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins
et indemnisation », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, vol. 3, n° 1 :
En ligne, www.unites.uqam.ca/pistes. Dans Legault, Marie-Josée, 2006, « Qui donc parlait de
"contradiction secondaire", déjà? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats »,
Recherches féministes, vol. 19, n° 1, p. 97-128.

MONEMPLOI.COM (2003).

Le monde du travail de A à Z, réf. du 2 septembre 2012,
<http://dico.monemploi.com>.

MONTRÉAL EN STATISTIQUES (2012).

Flash économique – Marché du travail, Montréal : *Ville de Montréal*, réf. du 9 février 2013,
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/FLASH_EMPLOI.PDF.

O'FARRELL, B. (1999).

« Women in blue collar and related occupations at the end of the millennium »,
The Quarterly Review of Economics and Finance, vol. 39, no 5, p. 699–722.

PADAVIC, I., et B. F. RESKIN (1990).

« Men's Behavior and Women's Interest in Blue-Collar Jobs », *Social Problems*,
vol. 37, n° 4, p. 613-628.

PAQUIN, J. et L. CHAMBERLAND (2005).

Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes,
Montréal : Alliance de recherche IREF/Relais-femmes et Femmes regroupées en options
non traditionnelles, réf. du 29 novembre 2011,
http://homosexualiteetravail.uqam.ca/html/cahiers_pdf.html.

PEKKARINEN, T., et J. VARTIAINEN (2006).

« Gender Differences in Promotion on a Job Ladder: Evidence from Finnish Metalworkers »,
Industrial and Labor Relations Review, vol. 59, n° 2, p. 285-301.

SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL (SPVM) (2010).

Bilan 2009 en accès à l'égalité en emploi, Montréal : Ville de Montréal.

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS (2012).

Bilan 2008-2012. Accès à l'égalité en emploi, Montréal : Division de la planification de la
main-d'œuvre et de la dotation de la Ville de Montréal.

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN (SCH) (2011a).

Accès à l'égalité en emploi : bilan 2010,
Montréal : Division de la planification de main-d'œuvre et de la dotation,
Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion.

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN (SCH) (2011b).

Politique de dotation et de gestion de main-d'œuvre de la Ville de Montréal,
Montréal : Division de la planification de la main-d'œuvre et de la dotation de la Ville de Montréal.

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN (SCH) (2009).

Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal 2008-2010,
Montréal : Division de la planification de main-d'œuvre et de la dotation,
Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion.

- SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC (SAAQ) (2011).
Classes de permis de conduire, réf. du 2 septembre 2012,
http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/permis/classes_permis.pdf. STATIONNEMENT MONTRÉAL (2012).
À propos de Stationnement Montréal, réf. du 28 septembre 2012,
http://www.statdemtl.qc.ca/index.php?page_id=42&lang=fr.
- STATISTIQUE CANADA (2009).
Utilisation par les pères des congés parentaux payés, réf. du 30 septembre 2012,
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/article/10639-fra.htm#a3>.
- SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL ET VILLE DE MONTRÉAL (2013-2017).
Convention collective.
- SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL ET VILLE DE MONTRÉAL (2007-2012).
Convention collective.
- SWERDLOW, M. (1989).
« Men's Accomodations to Women Entering a Nontraditional Occupation :
A Case of Rapid Transit Operatives ». *Gender & Society*, vol. 3, p. 373-387.
- TALLICHET, S. E. (1998).
« Moving Up Down in the Mine: The Preservation of Male Privilege Underground »,
dans KINGSOLVER, A. E., *More Than Class: Studying Power in U.S. Workplaces*,
Albany : State University of New York Press, p. 124-147.
- TRIPLETT, T., J. BLAIR, T. HAMILTON et Y.C. KANG (1996).
Initial Cooperators vs Converted Refusers: Are There Response Behavior Differences?
Proceedings of the American Association of Public Opinion Research Conference, Social Statistics Section.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2012).
Organisation municipale 2012, Montréal : Ville de Montréal.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2011).
Organisation municipale 2011, Montréal : Ville de Montréal.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2008a).
Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : politique,
Montréal : Ville de Montréal.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2008b).
*Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal :
plan d'action 2008-2012*, Montréal : Ville de Montréal.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2005).
Le partage des compétences, réf. du 2 septembre 2012,
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/service_fin_fr/media/documents/budget-arr-2005-partage.pdf.
- VILLE DE MONTRÉAL (VdM) (2004).
Politique de respect de la personne, réf. du 2 septembre 2012,
<http://nouveauxreperes.cgsst.com/pdf/villemtl/Politique%20de%20respect%20de%20la%20personne.pdf>



Conseil des
Montréalaises

ville.montreal.qc.ca