

Réponse du comité exécutif au conseil municipal

*Suite au rapport de consultation de la commission permanente
sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie*

**Concernant le Projet de politique
*Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes
à la vie de Montréal***

Janvier 2008

La Commission permanente sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie a tenu cet automne une consultation publique sur le projet de politique municipale « *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* ». Trois assemblées publiques ont eu lieu les 25 septembre, 9 et 10 octobre 2007 au cours desquelles les citoyennes, citoyens et représentants(es) d'organismes du milieu ont été invités à déposer et présenter des mémoires afin d'enrichir ce projet de politique. Environ 150 personnes ont assisté aux trois assemblées. La commission a produit des recommandations ainsi qu'un rapport de consultation qu'elle a déposé à la séance du 26 novembre 2007 du conseil de la ville.

Le présent document du comité exécutif fait état des principaux suivis que l'administration entend donner aux recommandations de la commission.

La Ville de Montréal remercie les citoyennes, citoyens et organismes qui ont participé aux assemblées publiques de la Commission permanente sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie. Elle tient à souligner la qualité de leurs interventions, leur dévouement et leur engagement pour une ville démocratique. La Ville remercie également les membres de la Commission permanente sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie pour les recommandations et pour le travail fort important qu'elle a accompli dans l'exécution de son mandat. Elle remercie également la Direction du greffe au Service des affaires corporatives et sa Division du soutien aux comités et commissions du conseil pour avoir assuré le soutien organisationnel et professionnel à la tenue de cette consultation.

Le projet de cette politique s'articule autour de 5 axes :

- la gouvernance;
- la Ville comme employeur;
- les services aux citoyennes;
- les femmes, moteur de développement économique;
- les femmes présentes sur la scène internationale.

La commission juge que les premiers objectifs de mise en œuvre de la politique doivent être les suivants :

- la parité dans la gouvernance;
- l'application rigoureuse du Plan d'action triennal d'accès à l'égalité en emploi;
- le règlement de l'équité salariale;
- l'application de l'analyse différenciée selon les sexes.

Axe 1 : La gouvernance

❖ La parité dans la gouvernance:

En ce qui concerne cet objectif, l'administration montréalaise s'engage à hausser le nombre de femmes nommées comme représentantes de la Ville dans des organismes municipaux et para-municipaux. Ainsi, pour effectuer un rattrapage du nombre de femmes aux instances décisionnelles de ces institutions, des objectifs de parité assortis de délais sont fixés pour certaines instances comme les para-municipales et les conseils consultatifs. Pour ce qui est des instances auxquelles la Ville nomme un ou quelques représentants, un objectif de 50% de nominations féminines est fixé pour 2008-2012.

De plus, la Ville s'engage à nommer autant de femmes que d'hommes à des postes de la haute direction sur la période 2008-2012, à mesure que des vacances surviendront.

Par ailleurs, la Ville va identifier des actions à poser pour inciter les femmes à la prise de parole et à la participation citoyenne (programmes du SDQMVDE et chantier sur la démocratie).

Axe 2 : la Ville comme employeur

❖ L'application rigoureuse du Plan d'action triennal d'accès à l'égalité en emploi:

Le Service du capital humain met tout en oeuvre afin que la Ville de Montréal poursuive son application rigoureuse, en conformité avec la Loi sur l'égalité en emploi dans les organismes publics (R-7). D'ailleurs, les étapes à franchir en vue du dépôt des plans d'actions triennaux en accès à l'égalité en emploi à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse devraient être complétées au plus tard le 30 mai 2008.

❖ Le règlement de l'équité salariale:

Les négociations sur l'équité salariale se sont poursuivies et les travaux sont presque terminés pour les groupes d'employés professionnels et brigadiers scolaires. En ce qui concerne le groupe des employés cols bleus, les parties complètent actuellement le processus d'appariement des emplois faisant suite à la fusion municipale. Les processus d'appariement sont une étape essentielle et préliminaire aux travaux d'équité salariale.

Pour ce qui est des employés cols blancs, tout est mis en oeuvre pour compléter, dans les plus brefs délais, en collaboration avec le comité d'équité salariale, l'ensemble des travaux exigés.

Il est à noter qu'avec plus de 10 000 employés et plus de 1 200 titres d'emplois, il s'agit de l'un des dossiers les plus complexes qui s'est fait au Québec.

❖ Conciliation travail-famille

Le service du Capital humain a produit un tableau synthèse des mesures de soutien aux employés qui se retrouvent dans les conventions collectives de chacun des groupes d'employés. La lecture du tableau démontre que les employés de la Ville disposent de nombreuses façons d'organiser leur vie de travail en fonction de leurs nécessités familiales.

Axe 3 : Les services aux citoyennes

❖ L'application de l'analyse différenciée selon les sexes

Étant un instrument de gouvernance, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une approche transversale qui permet d'intégrer progressivement le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans les décisions des instances municipales. L'application de l'ADS permet de prendre en considération les caractères propres aux femmes et aux hommes depuis l'élaboration d'un projet ou programme jusqu'à son évaluation dans le but de réduire les inégalités entre les sexes. Le service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle s'engage à porter le dossier de la formation à l'ADS. Grâce au soutien du secrétariat à la condition féminine et en collaboration avec les arrondissements, les services corporatifs, les différentes instances gouvernementales et organismes concernés par ce dossier, ce service développera, donnera des formations et verra également à intégrer l'ADS dans des projets et programmes. Ainsi, dès 2008, le service introduira une formation à l'application de l'ADS dans le secteur des services aux citoyennes et citoyens en se basant sur des projets concrets.

Par ailleurs, la recommandation R-13 incite la Ville à faire connaître davantage les réalisations et les objectifs de son plan d'action en matière d'accessibilité universelle. À cet égard, le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle a procédé en novembre 2007 à la réimpression du « *guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire* ». Ce guide est actuellement disponible sur le site Internet de la Ville et a récemment été envoyé aux services et arrondissements pour sa diffusion. Des formations sur le guide ont été données au personnel en arrondissements et aux services corporatifs. De plus, selon les besoins et les disponibilités, des formations seront disponibles en partenariat avec les bureaux Tandem.

Concernant la recommandation R-12 qui fait référence à l'accessibilité universelle, le conseil de la ville a adopté, à son assemblée d'avril 2007, le Plan d'action 2007 de la Ville de Montréal en matière d'accessibilité universelle, lequel va dans le sens de la recommandation R-12 : *Que la Ville de Montréal fasse connaître davantage les réalisations et les objectifs de son plan d'action en matière d'accessibilité universelle.* La direction de la diversité sociale continue la diffusion du plan d'action qui est disponible sur le site de la ville et organise, chaque année, un événement pour présenter son bilan de réalisation. Le service travaille actuellement à la réalisation du bilan du Plan d'action 2007 et à la réalisation du plan d'action 2008.

Axe 5 : Les femmes présentes sur la scène internationale

Sur le plan international, la Ville de Montréal compte poursuivre l'objectif d'une représentation paritaire dans la composition des délégations montréalaises à l'étranger, ainsi que les nominations dans les organisations internationales dont elle est membre.

Suivi

Le comité exécutif est en accord avec les recommandations R-17 et R-18 qui concernent le suivi de la politique. En effet, la Ville de Montréal compte mettre en place un chantier sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui sera constitué d'élus(es) municipaux, de fonctionnaires de la ville, de citoyennes et de partenaires institutionnels et communautaires.

Le Comité exécutif prend également bonne note de la recommandation 21 et compte bien s'en servir pour faire avancer le dossier de l'égalité entre les hommes et les femmes à la ville.

Conclusion

En conclusion, le comité exécutif accueille favorablement le rapport de la Commission. Il apprécie grandement la contribution de la commission visant à permettre aux montréalaises de jouer un rôle important dans l'avenir de leur ville et de participer pleinement à la vie montréalaise.