

VERS UNE VILLE FÉMINISTE

Avis du Conseil des Montréalaises

sur le Bilan du plan d'action 2015-2018
« Pour une participation égalitaire
des femmes et des hommes
à la vie de Montréal »



Conseil
des Montréalaises

Montréal

REMERCIEMENTS

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

Le CM remercie également de leur collaboration Marie-Anne Cantin, Marianne Carle-Marsan et Maude Séguin, du Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal, Stéphane Patry, du Service des ressources humaines de la Ville de Montréal, et Cécile Poirier, du Service de l'habitation de la Ville de Montréal.

Cet avis a été adopté par les membres du Conseil des Montréalaises (CM) lors de l'assemblée du 13 août 2020 et déposé au conseil municipal de la Ville de Montréal.

Le CM utilise le langage non sexiste dans ses communications et la rédaction de ses recherches. Cet engagement est une étape vers l'adoption d'un langage qui représente et inclut les personnes non binaires et trans.

Comité de travail du Conseil des Montréalaises

Dorothy Alexandre (membre du CM),
Kenza Bennis (secrétaire-recherchiste du CM),
Dominique Daigneault (membre du CM),
Mélicha Côté-Douyon (membre du CM),
Andrée Fortin (membre du CM),
Zina Laadj (membre du CM),
Laurence Richard-Nobert (soutien à la recherche)

Recherche

Cynthia Lewis

Rédaction

Dorothy Alexandre, Kenza Bennis,
Mélicha Côté-Douyon, Andrée Fortin,
Cynthia Lewis, Laurence Richard-Nobert

Coordination

Kenza Bennis, secrétaire-recherchiste du CM

Révision linguistique

Diane Grégoire

Conception et réalisation graphiques

Caroline Marcant – zigomatik.ca

Septembre 2020

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-7647-1793-6 (PDF français)

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809

conseildesmontrealaises@montreal.ca

www.ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

 conseildesmontrealaises

 C_Montrealaises

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES	7
LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES	8
INTRODUCTION	9
1 L'ANALYSE CRITIQUE DU « BILAN DU PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ 2015-2018 »	10
1.1 La gouvernance	10
1.1.1 Les avancées	10
1.1.2 Les défis	11
1.1.2.1 Favoriser l'accès et le maintien des femmes aux instances décisionnelles	11
1.1.2.2 Augmenter la participation citoyenne des femmes à la vie municipale	12
1.1.3 Les recommandations du CM en matière de gouvernance	13
1.2 La Ville, employeur	13
1.2.1 Les avancées	14
1.2.2 Les défis	14
1.2.2.1 Adopter une approche intersectionnelle de l'égalité en emploi	14
1.2.2.2 Favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	15
1.2.3 Les recommandations du CM concernant la Ville employeur	15
1.3 Les services aux citoyennes	16
1.3.1 Les avancées	16
1.3.2 Les défis	16
1.3.2.1 Assurer la sécurité des femmes	16
1.3.2.2 Augmenter l'offre de logements sociaux, abordables et sécuritaires	17
1.3.2.3 Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale	19
1.3.3 Les recommandations du CM en matière de services aux citoyennes	20
1.4 Les femmes, moteur de développement économique	22
1.4.1 Les avancées	22
1.4.2 Les défis	22

1.5	Les Montréalaises sur la scène internationale	23
1.5.1	Les avancées	23
1.5.2	Les défis	23
1.5.3	Les recommandations du CM relatives à la place qu'occupent les Montréalaises sur la scène internationale	23
2	LA VISION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES POUR UNE VILLE FÉMINISTE ET EXEMPTÉ DE DISCRIMINATIONS	24
2.1	Le droit à la ville pour toutes les femmes	24
2.1.1	Une ville pour toutes les Montréalaises	24
2.1.2	Les recommandations du CM en matière de droit à la ville	26
2.2	Les principes directeurs	28
2.2.1	Lutter contre les discriminations à l'égard de toutes les femmes	28
2.2.1.1	Reconnaître les discriminations envers les femmes	28
2.2.1.2	Transformer les défis en opportunités	29
2.2.1.3	Améliorer la gouvernance, les politiques et la fonction publique	30
2.2.1.4	Les recommandations du CM en matière de lutte aux discriminations	31
2.2.2	Reconnaître les Montréalaises comme actrices de changement	31
2.2.2.1	Reconnaître les femmes comme pilier du développement social de Montréal	32
2.2.2.2	Reconnaître l'apport des femmes au développement économique de Montréal	33
2.2.2.3	Reconnaître les femmes comme bâtisseuses de la ville	35
2.2.2.4	Adopter un langage non sexiste pour rendre les femmes plus visibles	35
2.2.2.5	Les recommandations du CM en matière de reconnaissance des femmes comme actrices de changement	35
2.3	Les conditions de réussite pour une ville féministe et exempté de discriminations	36
2.3.1	Une Ville responsable	36
2.3.1.1	Favoriser la transversalité des questions d'égalité	36
2.3.1.2	Impliquer les partenaires en matière d'égalité	37
2.3.1.3	Élaborer des indicateurs de suivi et d'évaluation	37
2.3.1.4	Impliquer les arrondissements dans les actions liées à l'égalité	39
2.3.1.5	Les recommandations du CM en matière de responsabilité de la Ville	39
2.3.2	Instaurer et pérenniser l'ADS+ à la Ville de Montréal	40
2.3.2.1	Systématiser l'ADS+ dans les processus décisionnels et les plans d'action	40
2.3.2.2	Les recommandations du CM en matière d'ADS+	42

2.3.3	Créer un Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations	44
2.3.3.1	Instaurer un Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations	44
2.3.3.2	Les recommandations du CM relatives au Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations	46
2.3.4	Assurer la pérennité, l'indépendance et les ressources du CM	46
2.3.4.1	Un conseil consultatif unique	46
2.3.4.2	Des défis à relever	47
2.3.4.3	Les recommandations du CM relatives à la pérennité, à l'indépendance et aux ressources du CM	49
3	LA PANDÉMIE DE COVID-19: LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE	50
3.1	Les femmes, premières victimes de la pandémie	50
3.2	Les groupes de femmes au front	51
3.3	Les mesures d'urgence de la Ville de Montréal	51
3.4	La prise en compte des femmes	52
3.5	Les recommandations du CM concernant les actions de la Ville pendant et après la pandémie de COVID-19	53
	CONCLUSION	54
	RECOMMANDATIONS	55
	NOTES	63

PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Créé en 2004, le Conseil des Montréalaises (CM) est composé de 15 membres bénévoles représentant la diversité des Montréalaises. Il agit en tant qu'organisme consultatif auprès de l'administration municipale en ce qui a trait à la condition féminine et à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Il utilise l'analyse féministe intersectionnelle des enjeux pour appréhender les réalités vécues par les Montréalaises.

Il exerce les fonctions suivantes :

- il fournit, de sa propre initiative ou à la demande du maire ou de la mairesse, du comité exécutif ou du conseil de la ville, des avis sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes et à la condition féminine, et soumet des recommandations au conseil de la ville ;
- il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou tout groupe sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'égalité entre les femmes elles-mêmes et à la condition féminine ;
- il contribue à la mise en œuvre et au suivi d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal ;
- il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Le CM constitue un précieux outil démocratique. Il est à l'affût des idées et des courants de pensée, et reste attentif aux tendances et à l'expression des citoyen.nes et des organismes communautaires féministes actifs sur le territoire. Ses principaux axes d'intervention sont : vivre en ville, gouverner la ville et travailler à la Ville. Les travaux du CM portent ainsi sur les conditions de vie des Montréalaises (transport, logement, lutte à la pauvreté, sécurité, itinérance, offre de sports et de loisirs, etc.), sur la présence et la participation des femmes en politique municipale ainsi que sur les conditions de travail des femmes fonctionnaires.

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ADS+ Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle

ARTM Autorité régionale de transport métropolitain

BÉLD Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations

CCRE Conseil des communes et régions d'Europe

CDEC Corporation de développement économique communautaire

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

CGLU Cités et gouvernements locaux unis

CLD Centre local de développement

CRDIM Conseil régional de développement de l'île de Montréal

CRÉ Conférence régionale des élu.es

FEM Forum économique mondial

FFQ Fédération des femmes du Québec

FQM Fédération québécoise des municipalités

ICREF Institut canadien de recherche sur les femmes

INM Institut du Nouveau Monde

IRIS Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

OCPM Office de consultation publique de Montréal

ONU Organisation des Nations Unies

PAÉE Programme d'accès à l'égalité en emploi

RABQ Réseau de l'action bénévole du Québec

SDIS Service de la diversité et de l'inclusion sociale

SHQ Société d'habitation du Québec

SPVM Service de police de la Ville de Montréal

STM Société de transport de Montréal

SUM Service de l'urbanisme et de la mobilité

TGFM Table des groupes de femmes de Montréal

INTRODUCTION

Depuis 2008, la Ville de Montréal s'engage à mettre en place des mesures porteuses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement s'est traduit par l'adoption de la Politique « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal »¹, dont découlent les plans d'action 2008-2012 et 2015-2018. Tel que prévu dans cette politique, le Conseil des Montréalaises (CM) doit effectuer un suivi de sa mise en œuvre. Le présent avis constitue donc une réponse au « Bilan du plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal »², publié en juin 2019 par la Ville.

Cet avis présente les principaux constats et réflexions des membres du CM à l'égard des réalisations du « Plan d'action 2015-2018 ». Il souligne les progrès qui ont été réalisés au cours des dernières années par l'administration municipale, mais également les nombreux défis qu'il reste à relever en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes à Montréal. En effet, la crise générée par la pandémie de COVID-19 a mis en exergue le fait que les femmes sont les actrices principales du tissu social et communautaire tout en constituant une des populations les plus vulnérables de la ville. Pour le CM, il est donc d'autant plus important que la Ville de Montréal poursuive ses avancées en matière d'égalité dans les prochains plans d'action en développement social.

Dans cet avis, les membres du CM présentent les résultats de leurs réflexions en trois parties. La première partie fournit une analyse critique du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018. Dans la deuxième partie, les membres du CM exposent leur vision pour une ville égalitaire et exempte de discriminations, qui s'articule autour d'un objectif principal, de deux principes directeurs et de quatre conditions de réussite. Les membres soulignent l'importance de lutter contre toutes les discriminations et de reconnaître les femmes comme actrices de changement afin que toutes les Montréalaises puissent jouir de l'ensemble de leurs droits. Pour atteindre cet objectif, la Ville doit se montrer responsable et rendre des comptes, créer un Bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, appliquer l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) dans l'ensemble de ses processus décisionnels et assurer la pérennité, l'indépendance et les ressources du CM. Enfin, la troisième et dernière partie fait état des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les conditions de vie des Montréalaises et présente des recommandations sur la place des femmes dans les plans de relance de la Ville.

Le CM salue les avancées qui ont été réalisées dans les dernières années en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Les recommandations contenues dans cet avis servent à guider la Ville dans l'ensemble de ses champs de compétence. Ces recommandations sont en continuité avec la vision du CM pour une ville égalitaire et exempte de discriminations.

1

L'ANALYSE CRITIQUE DU « BILAN DU PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ 2015-2018 »

L'analyse critique du « Bilan du plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal »³ de la Ville de Montréal (ci-après appelé Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018) repose sur les constats et les réflexions du CM, inspirés par ses travaux antérieurs, les besoins exprimés par les citoyennes et les groupes de femmes rencontrés par le CM ainsi que par les études réalisées en collaboration avec différents partenaires. L'analyse est présentée selon les cinq axes à partir desquels le bilan a été rédigé.

Les membres du CM tiennent cependant à souligner qu'elles ne sont pas en mesure de faire un réel suivi de l'application du Plan d'action en égalité 2015-2018 en raison des lacunes méthodologiques de ce plan (manque d'indicateurs de suivi et d'évaluation), des données incomplètes qui y sont présentées ainsi que des ressources et pouvoirs limités dont dispose le CM.

Ce document ne présente donc pas une analyse exhaustive des résultats du Plan d'action en égalité 2015-2018, mais les principaux constats et réflexions des membres du CM à la lecture du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018.

1.1 La gouvernance

Les municipalités sont des instances de gouvernance de proximité. Elles disposent de mécanismes de participation qui leur permettent d'adapter leurs politiques publiques en fonction des différents besoins, réalités et intérêts des citoyen.nes. En s'assurant d'une participation citoyenne inclusive à tous ses niveaux de gouvernance, la Ville de Montréal peut contribuer à l'enrichissement des expériences de démocratie locale tout en jouant un rôle de premier plan dans l'atteinte de l'égalité de fait.

1.1.1 Les avancées

Le CM accueille positivement les efforts de la Ville pour soutenir l'avancement de carrière des femmes, comme la priorisation du développement des compétences et l'application du taux de nomination préférentielle prévu dans le « Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 »⁴.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) sont des programmes institués par la « Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics » qui permettent de contrer la discrimination en emploi. Ils s'adressent aux organismes publics (des municipalités, des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et sociétés d'État), à certaines entreprises privées ainsi qu'à certains organismes gouvernementaux⁵. À la Ville de Montréal, le Programme d'accès à l'égalité en emploi « propose une série de mesures pour promouvoir la diversité dans [les] équipes et assure un processus d'embauche juste et équitable aux femmes, aux Autochtones, aux minorités visibles ou ethniques et aux personnes handicapées »⁶.

Aussi, la Ville a mis en place plusieurs mesures bénéfiques de manière à favoriser l'accès des femmes aux instances décisionnelles, dont la création de sept jeunes conseils paritaires dans des arrondissements de la Ville et l'organisation annuelle de la formation-simulation Cité Elles MTL destinée aux femmes intéressées par la politique municipale.

Enfin, les membres du CM saluent la mise en place de formations sur l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) auprès des personnes élues, des gestionnaires et des professionnel.les. Elles se réjouissent également qu'un projet pilote d'intégration de l'ADS+ aux processus décisionnels de la Ville ait été amorcé depuis janvier 2019.

1.1.2 Les défis

1.1.2.1 Favoriser l'accès et le maintien des femmes aux instances décisionnelles

Selon le Bilan du plan d'action en égalité, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2018, 336 femmes ont été nommées pour représenter la Ville dans différentes instances internes ou externes (commissions permanentes, comité exécutif, comités consultatifs en urbanisme, conseils d'administration, etc.). Ces données, issues du portail des données ouvertes de la Ville⁷, ne permettent pas d'évaluer si l'objectif de « faire de la parité pour gouverner le premier objectif de la politique [d'égalité]⁸ » a été atteint puisqu'elles ne font pas mention des proportions de femmes et d'hommes qui siègent aux différentes instances décisionnelles de la Ville. De plus, seul le genre des personnes nommées figure sur le portail des données ouvertes de la Ville. Il n'y a aucune information sur la proportion de femmes issues des minorités visibles et ethniques, des femmes autochtones ou en situation de handicap, qui permettrait de mesurer puis d'assurer la représentativité de toutes les Montréalaises dans les lieux de pouvoir.

Concernant les élu.es, les membres du CM se réjouissent de voir que la parité a été atteinte à Montréal : 53 femmes sur 103 personnes ont été élues lors des élections municipales du 5 novembre 2017⁹. Les membres du CM encouragent donc la Ville à poursuivre ses efforts pour maintenir cette parité. Elles invitent aussi la Ville à implanter des mesures pour atteindre la parité dans l'ensemble des instances de la Ville (internes ou externes, où siègent des représentant.es de la Ville) et pour améliorer les conditions de travail qui permettent de favoriser le maintien en poste des femmes élues (équité salariale, conciliation famille-travail¹⁰, code d'éthique, etc.).

Aussi, bien que la parité ait été atteinte au conseil municipal, celui-ci demeure encore peu représentatif de la réalité sociodémographique de la métropole. Parmi les 87 personnes élues qui ont répondu au formulaire d'auto-identification, 1 personne s'est déclarée handicapée, 6 se sont déclarées appartenant au groupe des minorités visibles et 14 au groupe des minorités ethniques¹¹. Il importe que la Ville agisse dans le but de contrer cette sous-représentativité dans ses instances décisionnelles, documente les obstacles systémiques qui en sont la cause et élabore des mesures audacieuses afin d'assurer la juste représentation politique de toutes les Montréalaises et de tous les Montréalais dans les lieux de pouvoir.

Enfin, il est à noter que la documentation qui s'intéresse aux femmes dans les lieux décisionnels se concentre davantage sur les obstacles rencontrés lorsqu'elles se présentent en politique, alors que les défis consistent également à les maintenir dans leurs fonctions une fois élues. La culture du milieu politique, peu accueillant pour les femmes, et le climat de travail sont souvent des causes pouvant expliquer le départ des femmes après avoir effectué un seul mandat.

En 2017, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) a effectué un sondage auprès de ses membres élues et celle-ci concluait que 30 % d'entre elles ont mentionné qu'elles avaient déjà été victimes d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de leurs fonctions¹². Les situations d'intimidation figurent parmi les problèmes les plus fréquents. Lorsqu'il était question de discrimination, près de 20 % des élues (contre 12 % des élus) ont mentionné qu'elles ont déjà vécu une telle situation. Parmi les types de discrimination rapportés : les propos racistes et discriminants, ainsi que les blagues et les commentaires sexistes. Les discriminations et autres types de violence psychologique et physique ont été identifiés comme étant une des situations problématiques pouvant compromettre l'accès et le maintien des femmes en politique.

Les membres du CM saluent le nouveau « Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement »¹³ dans lequel il est stipulé que « les membres du conseil doivent favoriser le maintien d'un climat de travail harmonieux et respectueux et d'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement ». Elles invitent la Ville à en faire la promotion auprès des élu.es et à mettre en place des moyens pour qu'il soit respecté. Elles recommandent aussi à la Ville d'offrir des ateliers de formation et de sensibilisation sur les discriminations que vivent les femmes en politique municipale, comme le suggère la FQM¹⁴.

1.1.2.2 Augmenter la participation citoyenne des femmes à la vie municipale

Les membres du CM soulignent l'absence de mesures concrètes dans le Plan d'égalité et le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 en ce qui concerne un aspect essentiel de la gouvernance locale, soit la participation citoyenne aux affaires de la Ville. En 2019, les membres du CM ont publié un mémoire sur la participation des Montréalaises à la période de questions du public du conseil municipal¹⁵. Les recommandations formulées s'appuyaient principalement sur l'état des lieux du projet « MTElles : pratiques participatives pour l'égalité »¹⁶, un projet portant sur la participation citoyenne des femmes à la vie démocratique montréalaise réalisé par Concertation Montréal, Relais-femmes et la Coalition montréalaise des Tables de quartier, ainsi que sur des constats établis au fil du temps par des groupes de femmes de Montréal.

Les recommandations concluent toutes à l'importance de mieux cerner les biais systémiques qui freinent la participation des femmes au développement des communautés et à l'importance de mettre en place des pratiques innovantes et inclusives de démocratie participative afin d'éliminer ces obstacles. Les membres du CM saluent la proactivité du Bureau de la présidence, qui a déjà appliqué plusieurs recommandations du CM. Toutefois, le Plan d'action en égalité et le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 ne proposent aucune mesure concrète pour documenter et enrayer les obstacles systémiques que rencontrent les femmes lorsqu'elles veulent participer à des consultations publiques ou à la période de questions du conseil municipal. Les membres du CM invitent donc la Ville à prendre en compte toutes les femmes dans ses consultations, tant au niveau de la ville-centre que des arrondissements, et à les inclure dans sa prochaine politique de participation publique et d'engagement citoyen.

1.1.3 Les recommandations du CM en matière de gouvernance

- **R1** Que la Ville de Montréal s'assure que ses instances décisionnelles (comité exécutif, commissions permanentes et présidences des commissions permanentes, comités consultatifs en urbanisme, conseils d'administration des organismes liés à la Ville) reflètent la réalité sociodémographique montréalaise.
 - R1 a.** Que la Ville de Montréal atteigne, d'ici cinq ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) au sein de ses instances décisionnelles.
 - R1 b.** Que la Ville de Montréal fixe et atteigne, d'ici cinq ans, des cibles de représentation spécifique pour les femmes des minorités ethniques, visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap au sein de ses instances décisionnelles.
- **R2** Que la Ville de Montréal organise annuellement Cité Elles MTL afin de soutenir la présence des femmes en politique, y alloue les ressources nécessaires et en assure la pérennité d'année en année.
- **R3** Que la Ville de Montréal s'engage à formaliser l'ensemble des pratiques soutenant la conciliation famille-travail pour les élu.es et mette en place des pratiques normées et transparentes.
- **R4** Que la Ville de Montréal s'engage à appliquer les mesures présentées dans la « Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes » publiée dans le cadre de MTElles, un projet portant sur la participation citoyenne des femmes à la vie démocratique montréalaise.

1.2 La Ville, employeur

En tant que principal employeur de la région métropolitaine, la Ville de Montréal peut jouer un rôle important dans l'amélioration des conditions de vie de toutes les Montréalaises.

Malgré les nombreux efforts accomplis au cours des dernières années, les membres du CM observent que des inégalités systémiques persistent en matière d'égalité et d'inclusion en emploi.

Elles invitent donc la Ville à devenir un employeur exemplaire et un modèle de fonction publique en offrant les mêmes opportunités d'embauche et de promotion en emploi pour l'ensemble des femmes et des hommes.

1.2.1 Les avancées

Les membres du CM se réjouissent des efforts déployés par le Service des ressources humaines pour publier des données ventilées selon le genre sur les cinq groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et pour mettre en place des initiatives visant à soutenir l'avancement de carrière des femmes. Elles saluent aussi les initiatives qui visent à favoriser l'accès des femmes aux emplois à prédominance masculine : formation des responsables du recrutement au taux de nomination préférentielle, séances d'information sur les emplois cols bleus, formation des cadres sur la gestion de la diversité, partenariat avec la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), programme de recrutement de pompières et de pompiers destiné aux femmes, aux minorités visibles et ethniques ainsi qu'aux personnes autochtones.

1.2.2 Les défis

1.2.2.1 Adopter une approche intersectionnelle de l'égalité en emploi

Selon le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018, entre 2015 et 2018, la Ville a embauché 34 femmes parmi les 75 cadres de direction (45,3 %), 264 femmes parmi les 549 cadres administratifs (48,1 %), 240 policières parmi les 795 policiers (30,2 %), 202 femmes parmi les 1 276 cols bleus (15,8 %). Malheureusement, le Bilan ne fait pas état des pourcentages de femmes dans chaque catégorie d'emploi ni de l'évolution de ces pourcentages (par exemple, quels sont les pourcentages de cadres de direction féminins, en 2015 et en 2018) qui permettraient d'évaluer la proportion de femmes dans ces emplois et l'évolution de cette proportion.

Selon les données fournies par le Service des ressources humaines, les femmes représentent, en décembre 2019 : 56,50 % des cols blancs, 16,92 % des cols bleus, 1,33 % des pompières et pompiers, 33,91 % du personnel policier, 55,74 % des professionnelles et professionnels généraux, 41,46 % des cadres de direction, 46,96 % des cadres administratifs et 27,94 % des professionnelles et professionnels scientifiques. Aussi, parmi l'ensemble des employé.es, il y a 38,83 % de femmes, 14,82 % de personnes issues des minorités visibles, 6,47 % des minorités ethniques, 0,41 % des communautés autochtones et 1,06 % de personnes handicapées.

Considérant ces données et la sous-représentativité des femmes dans certaines catégories, le CM réitère l'importance pour la Ville d'adopter une approche intersectionnelle de l'égalité entre les genres dans sa fonction publique municipale, comme recommandé par les expert.es réuni.es lors du Symposium sur les femmes et le milieu de travail¹⁷. Selon ces expert.es, trois éléments importants permettent de faire progresser l'égalité entre les genres et la diversité en milieu de travail : l'adoption d'une approche intersectionnelle de l'égalité en milieu de travail, le changement de structures plutôt que celui des personnes, et la sensibilisation à l'égard de l'égalité entre les genres et la remise en question des mythes répandus sur les entraves à la progression des femmes sur le marché du travail (par exemple, la promotion de la diversité va à l'encontre de

la méritocratie, où les écarts de carrière entre les sexes sont le résultat d'un « choix »). De plus, il ressort de cela que les meilleures pratiques doivent être centrées sur les trois phases du cycle d'emploi, soit l'embauche, le maintien en poste des employé.es et l'avancement professionnel.

Cette approche intersectionnelle permettrait, grâce à des données différenciées et croisées, d'identifier les catégories d'emploi où les femmes, les femmes des minorités ethniques et visibles, les femmes autochtones et celles en situation de handicap sont peu présentes, puis de mettre en place des mesures visant à corriger les discriminations systémiques qu'elles subissent en matière d'embauche, de maintien en poste et de progression de carrière. Parmi ces mesures, le CM avait formulé plusieurs recommandations concernant la production de données genrées sur l'application du PAÉE pour chaque catégorie visée¹⁸; la révision des outils de sélection à l'embauche pour les cols bleus¹⁹, la sensibilisation pour contrer les préjugés sexistes²⁰ et capacitistes²¹, la mise en place de partenariats avec des organismes spécialisés²², etc.

1.2.2.2 Favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les membres du CM notent qu'aucune mesure visant à favoriser la conciliation famille-travail (CFT) n'a été incluse dans le Plan d'action en égalité 2015-2018 ni dans le Bilan qui en découle, alors que « favoriser l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail » est un des objectifs de la Politique d'égalité²³ et que le CM a formulé cette recommandation à plusieurs reprises²⁴. Des mesures structurantes sont aujourd'hui nécessaires afin que l'ensemble des employé.es de la fonction publique municipale puisse bénéficier d'une meilleure CFT. Ces mesures, qui concernent notamment le télétravail, sont d'autant plus importantes durant la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle un grand nombre d'employé.es font encore du télétravail.

1.2.3 Les recommandations du CM concernant la Ville employeur

- **R5** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre les objectifs fixés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour les cinq groupes visés dans le cadre du PAÉE, dans toutes les catégories d'emploi, au niveau de la ville-centre et des arrondissements.
 - R5 a.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre les objectifs fixés pour les femmes et porte une attention particulière aux catégories d'emploi où elles sont peu nombreuses (cols bleus, policières, pompières, professionnelles scientifiques).
 - R5 b.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) de femmes parmi les personnes autochtones, en situation de handicap, des minorités visibles et ethniques employées à la Ville, au sein de toutes les catégories d'emploi.
 - R5 c.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) de femmes dans ses programmes spécifiques de la prochaine « Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi » (visant les employé.es ou les personnes autochtones, en situation de handicap, les minorités visibles et ethniques).
- **R6** Que la Ville de Montréal élabore et adopte une politique officielle de conciliation famille-travail (CFT) s'appliquant à l'ensemble du personnel dans tous ses services et arrondissements tout en tenant compte des besoins particuliers liés à des catégories d'emploi (par ex. : horaires des cols bleus).

- **R7** Que la Ville de Montréal forme l'ensemble du personnel du Service des ressources humaines sur l'ADS+ et qu'elle applique cette analyse à ses processus de recrutement, ses programmes, ses projets, ses politiques et ses plans en ressources humaines afin de prendre en compte toutes les femmes en matière d'emploi.

1.3 Les services aux citoyennes

Favoriser l'accès de toutes les femmes aux services municipaux constitue un aspect essentiel d'une ville égalitaire. Les membres du CM invitent la Ville de Montréal à continuer sa progression sur ce plan en portant une attention particulière à l'augmentation des services spécifiquement destinés aux femmes.

1.3.1 Les avancées

Les membres du CM reconnaissent les nombreux efforts et améliorations qui ont été réalisés par la Ville de Montréal dans l'offre de services s'adressant aux citoyennes. L'adoption d'une déclaration contre les violences à caractère sexuel²⁵ en 2018 et l'adhésion à l'initiative des « Villes sûres et espaces publics sûrs » d'ONU Femmes²⁶ en 2019 constituent certainement des messages symboliques importants en ce qui a trait à la sécurité des femmes.

En matière d'itinérance, les membres du CM félicitent la Ville pour le Plan d'action en itinérance 2018-2020, « Parce que la rue a différents visages »²⁷, dont l'élaboration a été basée sur une large consultation des partenaires et qui comprend plusieurs mesures spécifiques aux femmes.

Enfin, les membres du CM se réjouissent des initiatives mises en œuvre par les différents services municipaux afin de sensibiliser les partenaires aux besoins différenciés selon les sexes et intersectionnels et des efforts déployés par le Service de l'habitation pour mieux connaître les besoins des femmes.

1.3.2 Les défis

1.3.2.1 Assurer la sécurité des femmes

Les membres du CM réitèrent l'importance d'assurer une sécurité réelle de toutes les Montréalaises dans l'espace public²⁸ : « [...] il faut lutter contre les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel en même temps que de mettre en place des mesures de sécurité. Cette responsabilité incombe à toutes et à tous, et non uniquement aux femmes. » Pour aller plus loin que la déclaration contre les violences à caractère sexuel adoptée en 2018, un des premiers pas à poser serait que la Ville de Montréal adopte une position claire contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, incluant les violences à caractère sexuel, comme demandé par les groupes de femmes rencontrés lors de la journée de consultation « Femmes et enjeux municipaux » organisée par le CM en partenariat avec la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM) en avril 2018.

Pour les membres du CM, l'adhésion à l'initiative « Villes sûres et espaces publics sûrs » d'ONU Femmes est une bonne occasion de s'inspirer des meilleures pratiques sur les plans

local, national et international afin de mettre en place des mesures porteuses qui rendent la métropole plus égalitaire, plus inclusive et plus sécuritaire. Dans un premier temps, le programme d'ONU Femmes est l'occasion de faire un état des lieux précis sur les violences faites aux femmes à Montréal. Une mise en œuvre effective du programme est tributaire d'une action concertée avec les groupes de femmes et d'une adhésion de tous les partenaires municipaux aux objectifs du programme. Une initiative de ce genre a d'ailleurs été récemment mise sur pied à Winnipeg²⁹. L'adhésion de la Ville à cette initiative doit être utilisée comme un levier pour mobiliser tous les acteurs concernés dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans le but de nourrir les réflexions sur l'implantation du programme « Villes sûres et espaces publics sûrs », le CM rappelle que son avis « Montréal, une ville festive pour toutes » contient plusieurs recommandations en matière de sécurité.

Enfin, les membres du CM observent que l'actualisation du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire³⁰ » n'a pas été réalisée dans le cadre du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018. Considérant l'aspect fondamental de l'aménagement urbain sur la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes dans la cité, les membres invitent l'administration et ses partenaires municipaux à poursuivre le travail entamé pour donner suite à cette action.

1.3.2.2 Augmenter l'offre de logements sociaux, abordables et sécuritaires

« L'action municipale en habitation ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes, mais elles en bénéficient grandement », mentionne le Bilan du plan d'action en égalité³¹. Plusieurs résultats sont rapportés concernant le développement de logements sociaux et communautaires, l'aide à l'achat d'une propriété, l'aide au programme d'adaptation au domicile, les inspections en matière de lutte contre l'insalubrité, mais le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 et le Plan d'action dont il découle ne font état d'aucun objectif mesurable ni de prise en compte des multiples réalités des femmes³².

Les membres du CM observent cependant que le logement constitue un enjeu majeur pour les Montréalaises. Alors qu'elles sont responsables de plus de la moitié des ménages locataires, les femmes sont en effet toujours plus à risque d'être mal logées, notamment en raison de leur plus grande pauvreté. Elles sont aussi plus nombreuses à vivre de l'insécurité dans leur logement³³. Les femmes autochtones, les femmes en situation de handicap, les cheffes de famille monoparentale, les femmes immigrantes et racisées, les femmes victimes de violences conjugales, les femmes âgées, les femmes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, les femmes à faible revenu rencontrent des obstacles supplémentaires importants pour se loger, tant pour ce qui est des possibilités que des conditions de logement³⁴.

Elles « font face à des traitements discriminatoires implicites ou explicites quand vient le moment de louer ou d'acheter. Ces multiples formes de discriminations font en sorte qu'elles doivent se tourner vers des logements trop petits pour leurs besoins, en mauvais état ou qui sont éloignés des infrastructures, ressources et services dont elles ont besoin. Ces traitements discriminatoires ne s'arrêtent pas au moment de l'accès au logement. De nombreuses femmes témoignent avoir vécu du harcèlement et ont subi des propositions indécentes où leurs corps étaient réduits à des

marchandises par leur propriétaire, concierge, gestionnaire, voisin ou co-chambreur. Cette difficulté à trouver et demeurer dans un logement sécuritaire amène de nombreuses femmes et familles à être à risque ou en situation d'itinérance³⁵ ».

Les problèmes d'accès au logement pour les femmes sont exacerbés dans un contexte où il y a rareté de logements locatifs et une augmentation constante du coût des loyers et des propriétés³⁶.

Il est cependant possible d'agir pour maintenir le parc de logements locatifs, et certains arrondissements ont commencé à adopter des mesures dans ce sens. Par exemple, l'arrondissement du Sud-Ouest a adopté un projet de règlement visant à régir la subdivision et la réduction du nombre de logements³⁷, et l'arrondissement Rosemont–La Petite-Patrie a légiféré pour confiner l'implantation des résidences de tourisme sur certaines artères³⁸.

Le logement représente donc un enjeu majeur pour les femmes, et le logement social s'avère une solution durable. Sans but lucratif et échappant à la logique marchande du profit et de la spéculation, ce type de logement permet en effet de fournir des logements qui répondent aux besoins spécifiques de populations économiquement, socialement et politiquement marginalisées³⁹.

En avril 2018, les représentantes des groupes de femmes rencontrées par le CM lors de sa journée de consultation « Femmes et enjeux municipaux », organisée en partenariat avec la TGFM, ont demandé à la Ville de Montréal d'augmenter l'offre de logements sociaux, abordables, décents, accessibles en transport en commun et à proximité des services essentiels.

Toujours en 2018, la Ville de Montréal a adopté la « Stratégie de développement de 12 000 logements sociaux et abordables 2018-2021 »⁴⁰. Elle propose également un nouveau règlement afin d'améliorer l'offre en matière de logement social, abordable et familial sur son territoire : le Règlement pour une métropole mixte⁴¹.

Les membres du CM saluent ces initiatives structurantes de la Ville. Elles réitèrent l'importance d'augmenter l'offre de logement social, particulièrement le logement social et communautaire à Montréal, comme recommandé dans leurs précédents avis : « L'itinérance des femmes à Montréal » (2017), « Les femmes au centre de la ville » (2016) et « L'accès au logement pour les femmes de la région métropolitaine » (2014). La réalisation effective de ces unités de logements sociaux et communautaires est d'autant plus urgente que le développement des unités déjà prévues « accuse actuellement d'importants retards puisqu'environ 500 unités ont été livrées en 2017, ce qui est loin de la cadence de 1 250 par an pour atteindre la cible de 12 000 de la Ville de Montréal »⁴².

Plusieurs groupes de femmes ainsi que plusieurs organismes de défense des droits ont également rappelé l'importance d'augmenter l'offre de logement social à Montréal et d'augmenter le seuil de logements sociaux à 40 % dans le Règlement pour une métropole mixte lors des consultations de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM). Constatant que les inégalités sociales et raciales sont révélées et amplifiées par la crise sanitaire liée à la COVID-19 dans certains quartiers, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) suggère

aussi d'augmenter l'accès au logement social afin de lutter contre la pauvreté et d'éviter la fragmentation du tissu social⁴³.

Des efforts doivent être également consentis pour développer une offre de logements sociaux qui répondent aux besoins spécifiques de plusieurs groupes de femmes, notamment les femmes immigrantes ou sans statut, les femmes autochtones, les femmes en situation de handicap ou les aînées⁴⁴.

1.3.2.3 Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

En matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 donne peu d'information. Il fait état de quatre mesures pour tenir compte de l'ADS+ dans le dénombrement des personnes en situation d'itinérance et du financement de trois projets Femmes-relais.

Tel qu'il a été mis en évidence dans plusieurs études⁴⁵, dont l'avis du CM, « L'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », l'itinérance au féminin augmente et se complexifie. Les femmes en situation d'itinérance sont souvent invisibles, sont ou ont été plus exposées à différentes sortes de violences, et présentent des problèmes de santé mentale de plus en plus lourds. On compte aussi parmi elles une plus grande proportion de femmes autochtones, de femmes issues de l'immigration et de femmes trans.

Parallèlement, les ressources sur le terrain sont insuffisantes et les travailleuses sont à bout de souffle⁴⁶. Pourtant, « dans les ressources dédiées aux femmes, la demande dépasse largement le nombre de places disponibles : le taux d'occupation des refuges avoisine ou surpasse 100 %. Ces ressources refusent régulièrement des femmes par manque de place. [...] Ce manque de places peut être expliqué par le sous-financement des ressources pour femmes. [En 2018], Le Chaînon et le Pavillon Patricia Mackenzie ont dénoncé les inégalités concernant le financement : alors que les maisons pour itinérants masculins reçoivent 27 \$ de subvention par lit, celles pour femmes en reçoivent 9 \$. Elles comblent cet écart par des collectes de fonds »⁴⁷.

Considérant ces disparités, les membres du CM recommandent à la Ville de mettre en place des mesures ciblées, comme recommandé dans leur avis sur l'itinérance⁴⁸, pour lutter contre l'itinérance au féminin, soutenir les femmes en situation d'itinérance et les organismes qui les accueillent, et améliorer les conditions socioéconomiques des citoyennes à risque d'itinérance. Un effort particulier doit être fourni au sujet du dénombrement qui tient actuellement compte de l'itinérance visible, et donc peu de celle des femmes.

Concernant la pauvreté, la situation des Montréalaises reste préoccupante. En 2019, les Québécoises occupent 60 % des emplois à bas salaire⁴⁹. Le quart d'entre elles travaillent à temps partiel⁵⁰ et leur salaire horaire correspond à 88,6 % de celui des hommes⁵¹. À Montréal, 38,4 % des femmes locataires consacrent 30 % et plus de leur revenu au loyer et 17,5 % d'entre elles y consacrent 50 % et plus de leur revenu⁵². De plus, 7 % des femmes de l'île de Montréal dépendent de l'assistance sociale⁵³.

Les membres du CM rappellent donc l'importance de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour favoriser l'accès à un revenu décent pour les femmes⁵⁴. Cette mesure est d'autant plus importante aujourd'hui, à l'heure où les femmes subissent les effets de la pandémie de la COVID-19 dans plusieurs sphères, notamment pour ce qui est des pertes d'emploi. En avril 2020, le taux de chômage à Montréal atteignait 18,2 %⁵⁵. Au Québec, après trois mois, la comparaison des données du mois de mai 2020 par rapport à celles de février (situation avant la pandémie) montre que la baisse de l'emploi touche davantage les femmes (-14,7 %) que les hommes (-12,3 %)⁵⁶.

Enfin, toujours en matière de pauvreté et d'exclusion sociale, les membres du CM sont aussi fortement préoccupés par les conditions d'extrême précarité dans lesquelles vivent de nombreuses femmes autochtones à Montréal. De récentes études ont démontré qu'elles sont touchées de manière disproportionnée par la pauvreté, les violences, les inégalités sociales, le racisme et les comportements discriminatoires perpétrés à l'égard des communautés autochtones⁵⁷. En 2018, le dénombrement des personnes en situation d'itinérance sur l'île de Montréal estimait que la population autochtone constituait 12 % de l'échantillon, alors qu'elle représente un peu moins de 1 % de la population montréalaise. Les Inuits constituaient 25 % des Autochtones en situation d'itinérance, alors qu'elles et ils ne représentent que 5 % de la population autochtone à Montréal⁵⁸.

Les membres du CM saluent la nomination d'une commissaire aux relations avec les peuples autochtones, Marie-Ève Bordeleau, chargée de conseiller la Ville en matière de relations avec les peuples autochtones et de développer une stratégie de réconciliation pour la Ville de Montréal⁵⁹. Elles soulignent néanmoins que la Ville doit prendre en compte les besoins spécifiques des femmes autochtones afin de bonifier son offre de services. À titre de rappel, l'avis du CM, « L'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », comprend des recommandations qui visent à améliorer les relations de la Ville et du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) avec les membres des Premières Nations et les Inuits⁶⁰.

1.3.3 Les recommandations du CM en matière de services aux citoyennes

Sécurité

- **R8** Que la Ville de Montréal mette en œuvre des actions relatives au programme « Villes sûres et espaces publics sûrs », d'ONU Femmes, auquel elle a adhéré en 2019.
 - R8 a.** Que la Ville de Montréal consacre des ressources financières afin de mettre en œuvre ces actions.
 - R8 b.** Que la Ville de Montréal mette en œuvre ces actions en collaboration avec des groupes de femmes spécialisés dans les enjeux de sécurité des femmes dans l'espace public, ainsi qu'avec la Société de transport de Montréal (STM) et le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) pour les actions relevant de leurs champs de compétence.
- **R9** Que la Ville de Montréal actualise le « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » en utilisant une perspective intersectionnelle pour prendre en compte la sécurité des femmes dans l'espace public.

R9 a. Que la Ville de Montréal mandate le Service de l'urbanisme et de la mobilité (SUM) pour la refonte du Guide, en collaboration avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) et les groupes de femmes spécialisés dans les enjeux de sécurité des femmes dans l'espace public.

R9 b. Que la Ville de Montréal fasse la promotion du Guide afin qu'il soit mis en application au sein de la ville-centre et de tous les arrondissements.

Logement

- **R10** Que la Ville de Montréal se dote d'une stratégie en habitation qui reconnaisse le droit au logement⁶¹.

R10 a. Que l'offre de logement qui découle de cette stratégie soit à la portée de toutes les femmes.

R10 b. Que cette stratégie soit fondée sur une ADS+ afin de faire état des obstacles que rencontrent les femmes et de prendre en compte leurs besoins spécifiques.

- **R11** Que la Ville de Montréal bonifie son offre de logements sociaux.

R11 a. Que la Ville de Montréal modifie son Règlement pour une métropole mixte afin d'augmenter ses objectifs d'inclusion de logements sociaux, avec une proportion minimale de 40 %, dans le but de répondre véritablement aux besoins des ménages locataires, plutôt que de répartir les logements entre 20 % de logements sociaux et 20 % de logements dits abordables.

R11 b. Que la Ville de Montréal s'engage à réserver un pourcentage d'unités de logements sociaux et communautaires pour les femmes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, pour les femmes en situation de handicap et pour les femmes autochtones.

R11 c. Que la Ville de Montréal reconnaisse le droit au logement des personnes sans statut ou au statut précaire. Pour cela, qu'elle abolisse, dans son programme AccèsLogis Montréal, la clause limitant l'accès aux logements sociaux et communautaires des personnes avec statut de citoyen ou de résident permanent, imposée par la Société d'habitation du Québec (SHQ), comme recommandé par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)⁶².

R11 d. Que la Ville de Montréal élabore un plan d'action visant à ce que l'ensemble des logements sociaux et communautaires soit accessible universellement.

- **R12** Que la Ville de Montréal mette en place des mesures visant à lutter contre le harcèlement et toutes les autres formes de violences vécues par les femmes dans leur logement, qu'il soit social, communautaire ou privé.

Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- **R13** Que la Ville de Montréal offre un soutien financier conséquent et récurrent aux groupes de femmes et aux organismes qui viennent en aide aux femmes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir.

- **R14** Que la Ville de Montréal prenne en compte l'itinérance cachée des femmes dans son dénombrement. Pour ce faire, qu'elle applique une ADS+ et qu'elle adopte des méthodes diversifiées assurant la collecte de données spécifiques sur toutes les femmes en situation d'itinérance (femmes issues de l'immigration, réfugiées et sans statut ; femmes autochtones ; femmes en situation de handicap ; femmes 2ELGBTQIA⁶³ et aînées).
- **R15** Que la Ville de Montréal prenne en compte les besoins spécifiques des femmes autochtones dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la « Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones ».

1.4 Les femmes, moteur de développement économique

Considérant que les femmes représentent 48 % de la population active de la métropole⁶⁴, elles participent massivement au développement économique de la cité. Les membres du CM encouragent la Ville de Montréal à prendre en compte de façon plus systématique les enjeux de genre dans le développement économique.

1.4.1 Les avancées

Les membres du CM constatent que les deux actions prévues pour soutenir les femmes comme moteur de développement économique n'ont pu être réalisées, car elles concernaient les centres locaux de développement (CLD) et ces derniers ont été abolis peu de temps après la publication du Plan d'action en égalité 2015-2018. Le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 souligne cependant une avancée en matière d'égalité : la parité a été atteinte au sein des conseils d'administration des six pôles de PME MTL, un réseau de soutien aux entreprises de la Ville de Montréal dont la mission était anciennement confiée aux CLD et à la Corporation de développement économique communautaire de Montréal (CDEC)⁶⁵.

1.4.2 Les défis

Les membres du CM déplorent le fait qu'il y ait peu d'actions prévues et réalisées, de même que les femmes et le développement économique ne soient des sujets abordés que sous l'angle de l'entrepreneuriat. En 2008, la politique d'égalité soulignait déjà notre manque de connaissances à propos de la participation réelle des femmes à l'évolution économique de Montréal⁶⁶. Le CM recommandait d'ailleurs en 2012 de systématiser le recueil et la production de données sexuées dans les organismes qui réalisent des études et des statistiques sur la situation économique montréalaise⁶⁷. Cette recommandation est toujours d'actualité ainsi que celle d'intégrer des critères liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les critères d'octroi de contrats à des entreprises⁶⁸.

1.5 Les Montréalaises sur la scène internationale

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes sur la scène internationale ne cesse de gagner en importance dans tous les secteurs politiques. Les membres du CM encouragent la Ville à développer davantage de pratiques concrètes relatives à l'égalité, tant dans le cadre des missions à l'étranger que celui de la représentation de la Ville à l'international.

1.5.1 Les avancées

Les membres du CM se réjouissent des actions menées par la Ville de Montréal dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène internationale, comme la présentation du Plan d'action en égalité 2015-2018 sur diverses tribunes internationales, la participation au Forum Global d'ONU Femmes en 2018, ainsi que les actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Programme de coopération municipale Haïti-Canada.

1.5.2 Les défis

Les membres du CM pensent que la Ville de Montréal peut faire plus d'efforts pour atteindre un des objectifs de la Politique d'égalité : « Que les élu.es, les élus et les fonctionnaires témoignent dans toutes les activités de représentation internationale de la Ville, de l'importance de l'égalité des femmes et des hommes, tel que le reflète la Charte montréalaise des droits et responsabilités⁶⁹. »

Les membres du CM réitèrent donc certaines bonnes pratiques à cet égard, comme la représentation égalitaire de femmes et d'hommes dans les missions à l'étranger, ainsi que l'application d'une ADS+ dans les orientations stratégiques et les projets internationaux afin qu'ils profitent autant aux femmes qu'aux hommes⁷⁰. La Ville de Montréal pourrait ainsi s'inspirer de la politique internationale féministe du gouvernement fédéral⁷¹, qui inclut des indicateurs de rendement sur l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes et des filles.

1.5.3 Les recommandations du CM relatives à la place qu'occupent les Montréalaises sur la scène internationale

- **R16** Que la Ville de Montréal s'assure d'une représentation de femmes de l'ordre de 40 % à 60 % (dite zone paritaire) parmi ses représentant.es lors des missions et des projets à l'international, et ce, tant pour les fonctionnaires que pour les élu.es.
- **R17** Que la Ville de Montréal s'assure que sera intégrée systématiquement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes dans les missions et les projets de coopération internationale qu'elle soutient et supervise. Qu'elle participe aux travaux en matière d'égalité dans les associations internationales, tels que Metropolis et Cités et gouvernements locaux unis (CGLU), dont elle est membre.

2

LA VISION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES POUR UNE VILLE FÉMINISTE ET EXEMPTÉ DE DISCRIMINATIONS

Comment repenser la Ville de Montréal autrement en matière d'égalité et de condition féminine ? Quelles sont les causes structurelles et systémiques qui perpétuent, voire accentuent, des cycles d'exclusion et de pauvreté chez les femmes dans notre métropole ? Quelles sont les conditions de réussite que la Ville doit mettre en place afin que toutes les Montréalaises puissent jouir pleinement de leurs droits et de l'accès aux services, tel qu'il est stipulé dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités ?

Ces questions sont au cœur de la deuxième partie de cet avis. Allant plus loin que l'analyse critique du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018, les membres du CM partagent leur vision d'une ville qui tend vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

Cette égalité de fait repose sur deux principes directeurs : la lutte aux discriminations et la reconnaissance des femmes comme actrices de changement. Pour s'incarner, elle exige également d'être instaurée dans des conditions favorisant la réussite, qu'il s'agisse de volonté politique ou de ressources.

2.1 Le droit à la ville pour toutes les femmes

2.1.1 Une ville pour toutes les Montréalaises

Dans le projet de politique « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal » que l'administration municipale présentait en 2007, il est mentionné en introduction qu'« une chose est certaine, l'égalité des femmes et des hommes est une question de droit fondamental et n'apportera que des avantages pour tous »⁷².

Pour le CM, vouloir atteindre ce droit à l'égalité pour toutes et tous doit orienter l'ensemble des actions de la Ville de Montréal. Il s'agit d'un impératif pour qu'une réelle égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes soit atteinte.

La Charte montréalaise des droits et responsabilités stipule d'ailleurs dans son premier article que « la ville constitue un territoire et un espace de vie où doivent être promues la dignité et l'intégrité de l'être humain, la tolérance, la paix, l'inclusion ainsi que l'égalité entre toutes les citoyennes et tous les citoyens »⁷³. En ce sens, la Ville s'engage à « soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes »⁷⁴.

Atteindre cette égalité signifie que toutes les Montréalaises puissent jouir pleinement de l'ensemble de leurs droits. En d'autres mots, les Montréalaises doivent pouvoir jouir du « droit à la ville ».

Ce concept, d'abord développé par le sociologue français Henri Lefebvre⁷⁵, met de l'avant que la ville doit appartenir à celles et ceux qui l'habitent. Pour que toutes les Montréalaises puissent s'approprier ainsi la ville, il faut qu'elles puissent exercer leur droit à la participation et leur droit à l'appropriation de l'espace. Le droit à l'appropriation est le fait de pouvoir bénéficier de tout ce que la ville a à offrir, peu importe son genre, son statut socioéconomique, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa situation de handicap, etc.⁷⁶ Ce droit suppose que toutes les femmes puissent exercer, par exemple, leur droit au logement, leur droit à vivre dans des espaces publics sécuritaires et à utiliser des transports en commun accessibles. Quant au droit à la participation, il s'agit pour les femmes de pouvoir participer à définir et à façonner la ville afin que leurs milieux de vie reflètent leurs besoins et leurs aspirations⁷⁷. C'est seulement lorsque les femmes pourront jouir de l'ensemble de leurs droits qu'on pourra affirmer que l'égalité est atteinte.

À Montréal, l'importance du droit à la ville pour les femmes a été soulignée le 8 mars 2019 lorsque la mairesse Valérie Plante, à l'instar des mairesses des villes de Mexico et de Barcelone, a signé la déclaration « The Right to the City for Women », développée dans le cadre des travaux de l'organisation Cités et gouvernements locaux unis (CGLU), dont la Ville est membre.

Pour que toutes les Montréalaises puissent jouir du droit à la ville, les services municipaux doivent être adaptés à leurs réalités multiples. Une administration municipale sensible aux besoins diversifiés et différenciés des femmes et des hommes se questionne constamment sur la manière dont le genre, l'âge, l'origine ethnique, la situation de handicap, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, le statut socioéconomique ou l'identité autochtone favorise ou limite l'accès aux services de la municipalité. Une compréhension profonde des obstacles auxquels font face les femmes, tant sur les plans géographique, économique et physique qu'en matière de logement, d'installations urbaines ou d'activités culturelles, permet aux décideuses et aux décideurs de réévaluer la prestation de services et de la réajuster en fonction des diverses réalités de la population. Porter une attention particulière au genre et aux autres formes de discrimination fait partie intégrante de la réalisation d'une ville plus égalitaire et plus inclusive.

Afin que toutes les femmes puissent jouir de l'ensemble de leurs droits à Montréal, les membres du CM énoncent dans les paragraphes suivants des principes directeurs et des conditions de réussite qui doivent orienter l'ensemble des actions de la Ville. Déjà, en 1988, le collectif Femmes et villes réclamait aux élu.es municipales⁷⁸. Plus de 30 ans plus tard, le CM considère qu'il est grand temps que les femmes soient prises en compte dans tous les champs de compétence de la Ville. Cela suppose de ne pas cantonner les actions en matière d'égalité au seul champ du développement social. Le respect de ces principes et de ces conditions dans tous les champs d'action de la Ville est nécessaire pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

2.1.2 Les recommandations du CM en matière de droit à la ville

- **R18** Que la Ville de Montréal intègre systématiquement une ADS+ aux plans, stratégies et chantiers municipaux, notamment les plans d'action en développement économique, plan climat, plan d'urbanisme, chantier en accessibilité universelle, stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, stratégie en habitation, stratégie d'approvisionnement, politique de participation publique et d'engagement citoyen.

Vaincre les obstacles à la mobilité des femmes

Dans le but de s'assurer d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes, il s'agit d'abord de prendre en compte les besoins différenciés des femmes pour concevoir les actions municipales. Tel qu'il a été mis en évidence dans les nombreux avis du CM, les femmes ont des réalités spécifiques qui nécessitent des mesures spécifiques dans tous les champs de compétence de la Ville, que ce soit la sécurité, le transport, les loisirs et la culture, le logement social, l'urbanisme, etc.

À titre d'exemple, les membres du CM préconisent la prise en compte des besoins différenciés de toutes les femmes afin de déterminer les actions que la Ville pourrait mettre en place afin de réduire les inégalités dans le transport en commun.

En effet, à bien des égards, les habitudes de mobilité des Montréalaises diffèrent de celles de leurs concitoyens en raison des rapports sociaux de genre. Selon l'enquête Origine-Destination de 2018⁷⁹, elles représentaient près de 54 % de l'ensemble des usagers des transports collectifs à Montréal, bien que la voiture demeure leur principal mode de transport dans les déplacements urbains. Il est aussi noté que les aires de déplacement des Montréalaises demeurent majoritairement locales, et ce, peu importe le lieu habité⁸⁰. Le fait que les femmes doivent plus souvent concilier vie professionnelle et responsabilités familiales implique plus de déplacements dans une journée et un pourcentage plus élevé d'arrêts. Cette mobilité se complique quand elle dépend des transports en commun.

Les barrières géographiques et physiques, conjuguées aux obstacles à la mobilité des femmes, peuvent aussi augmenter les disparités dans l'accès à un emploi, à un logement ou à des services de proximité de qualité⁸¹. À cela, il faut ajouter que le transport collectif est souvent insuffisant, non adapté et peu sécuritaire au regard des besoins spécifiques de toutes les Montréalaises. Ces situations ont nécessairement des répercussions sur leur autonomie globale. Enfin, il est essentiel d'accélérer l'implantation de l'accessibilité universelle dans l'ensemble du réseau de transport en commun, notamment en priorisant les stations de métro et les principales lignes d'autobus, et en tenant compte de l'accessibilité des personnes en situation de handicap ainsi que des personnes à mobilité réduite, des familles ayant des poussettes, etc.⁸².

Les difficultés d'accès au transport en commun chez les femmes constituent un facteur d'exclusion sociale et de pauvreté. Ces liens démontrés entre les obstacles aux déplacements et la précarité des femmes sont en phase avec les réflexions de l'ONU autour de la mobilité durable et des réalités différenciées selon les sexes⁸³ et avec celles de Metropolis, l'association mondiale des grandes métropoles, qui considère que « la mobilité est devenue un outil essentiel du droit à la ville »⁸⁴.

Dans les prochaines décennies, les dimensions de genre revêtiront une pertinence croissante dans la planification stratégique de la mobilité durable. Comprendre les modes de déplacement des femmes s'avère donc fondamental pour valider les interventions de la Ville afin que celles-ci favorisent l'appropriation de l'espace urbain par toutes et tous.

Les recommandations du CM en matière de transport en commun

- **R19** Que la Ville de Montréal continue de promouvoir une tarification sociale du transport en commun dans une perspective de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale.
- **R20** Que la Ville de Montréal travaille en partenariat avec l'ensemble des organismes et des instances concernés dans le but de mettre en place des mesures pour combler les besoins des femmes en situation de handicap en matière de transport adapté et de transport en commun.
- **R21** Que la Société de transport de Montréal (STM) prenne en compte les besoins de toutes les femmes dans la refonte du réseau d'autobus.
- **R22** Que la STM s'assure de mettre en place des mesures favorisant la participation des femmes à ses consultations publiques.
- **R23** Que la STM et la Ville de Montréal s'assurent que les principes du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » sont appliqués de façon systématique aux abords et à l'intérieur des stations de métro et de train de banlieue, aux abords des points d'embarquement majeurs du réseau de transport en commun ainsi qu'aux liens piétons donnant accès au réseau.

2.2 Les principes directeurs

Pour les membres du CM, deux principes directeurs doivent guider la conception des politiques de la Ville et leur mise en œuvre : la lutte aux discriminations envers toutes les femmes et la reconnaissance des femmes comme actrices de changement.

Pour que ces principes directeurs s'incarnent réellement et donnent lieu à des changements structurels, les membres du CM invitent la Ville et sa direction générale à les prendre en compte dans sa « démarche d'alignement stratégique, dont l'objectif est de créer une vision commune et partagée de la métropole pour la prochaine décennie »⁸⁵.

2.2.1 Lutter contre les discriminations à l'égard de toutes les femmes

2.2.1.1 Reconnaître les discriminations envers les femmes

Pour la première fois de son histoire, au printemps 2020, la Ville de Montréal a reconnu « le caractère systémique du racisme et de la discrimination tout en s'engageant à les combattre »⁸⁶. En réponse au rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)⁸⁷, la mairesse Valérie Plante déclarait ceci : « Nous sommes fermement engagés à mettre en place des solutions systémiques à ces problèmes systémiques. Nous devons agir maintenant et la Ville de Montréal doit être exemplaire⁸⁸. »

Pour les membres du CM, il s'agit d'un jalon décisif, car elles estiment que la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, dans toute leur diversité, s'avère le premier principe directeur qui doit guider la Ville dans toutes les sphères d'action qui relèvent de ses compétences.

Au cours des dernières années, le CM a martelé l'importance de mettre en place l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) dans le but de combattre les discriminations systémiques et persistantes que subissent les femmes. Cet avis ne fait pas exception.

Les femmes constituent la moitié de la population montréalaise. La lutte aux discriminations faites aux femmes devrait donc être une priorité dans les actions mises en place par la Ville. En effet, « une véritable démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de l'activité humaine, autant dans la vie politique, sociale, économique que culturelle », mentionne la Politique d'égalité de la Ville de Montréal⁸⁹.

Les membres du CM reconnaissent le chemin parcouru en matière d'égalité depuis la mise en place de cette politique, en 2008. Elles estiment cependant qu'il reste du travail à faire pour que l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes soit réelle. À cet égard, ONU Femmes souligne que, bien que plusieurs progrès aient été réalisés pour contrer les discriminations fondées sur le genre, des efforts politiques doivent être consentis pour aider les femmes les plus marginalisées, notamment en s'attaquant aux inégalités croissantes et aux formes multiples de discrimination⁹⁰.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec rappelle que la Charte des droits et libertés stipule que « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur,

le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit »⁹¹. Celle-ci est « [...] alimentée par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe »⁹². La discrimination systémique est « [...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »⁹³.

Cette définition nous rappelle que l'atteinte de l'égalité de fait représente un défi d'envergure, mais incontournable pour toutes les sociétés éprises de justice sociale et de démocratie.

Rappelons que dans son rapport intitulé « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal », l'OCPM stipule que « les fonctionnaires insistent sur le caractère neutre et universel des services dispensés avec la mission de servir, de manière identique, toute la population, indépendamment de l'origine. [...] La commission a noté un malaise ou un manque de volonté chez de nombreux fonctionnaires, cadres et employés, à identifier les groupes les plus susceptibles de vivre des situations de racisme et de discrimination systémiques dans leur arrondissement. »⁹⁴.

2.2.1.2 Transformer les défis en opportunités

Dans un souci d'outiller les municipalités à reconnaître leurs angles morts au sein de leur administration, l'organisation Initiative: une ville pour toutes les femmes (IVTF) a publié, en 2015, un document intitulé « L'avancement de l'équité et l'inclusion: un guide pour les municipalités »⁹⁵, élaboré à Ottawa de concert avec de nombreux partenaires. Nous reprenons dans cette sous-section plusieurs des réflexions qui y sont développées.

Ce guide explique de façon concrète une démarche exhaustive en vue de corriger rapidement les difficultés rencontrées par les municipalités, lesquelles deviendront de plus en plus importantes, puisque les communautés connaissent des inégalités croissantes pour ce qui est des ressources, de l'accès aux services et du pouvoir. Ces injustices ont un coût social et financier pour les municipalités, tandis que « l'équité et l'inclusion créent des villes plus durables où les gens de tous les horizons ont le droit de participer pleinement à la vie sociale, économique, politique et culturelle, et peuvent le faire »⁹⁶.

Il est possible de résumer le changement de position que demande une réelle volonté de lutter contre toutes les formes de discrimination par trois questions fondamentales que la Ville devrait se poser dans tous ses processus décisionnels :

1. Qui est exclu de ce processus ?
2. Quelles barrières contribuent à cette exclusion ?
3. Que faut-il faire différemment afin d'éliminer ces barrières et favoriser l'inclusion ?

Les membres du CM trouvent important de souligner que la Ville connaîtra des réussites et des revers en raison des nombreux défis inhérents à cette tâche d'une grande ampleur. L'idée de transformer ces défis en opportunités reflète la position que la Ville doit adopter. En ce sens, le CM insiste sur le fait qu'il s'agit d'un processus dynamique qui demande d'embrasser les tensions qui lui sont inhérentes. Pour ce faire, il faut garder en tête que l'identité et les questions liées sont complexes et dynamiques, d'où l'importance d'écouter et de travailler en collaboration avec les groupes de femmes et les diverses communautés, car ceux-ci désirent vivement contribuer à trouver des solutions.

Par ailleurs, le CM tient à souligner qu'au sein même de ces diverses communautés, qu'elles soient autochtones ou racisées, il existe une diversité de perspectives dont il importe de tenir compte.

L'atteinte de l'égalité et de l'inclusion s'inscrit dans un processus en continu. Par conséquent, ce constat exige que la Ville développe des orientations et des plans d'action dans une perspective de pérennité, tout en faisant preuve d'une capacité d'adaptation dans leur mise en œuvre.

2.2.1.3 Améliorer la gouvernance, les politiques et la fonction publique

Les membres du CM réitèrent l'importance, pour la Ville, de procéder à des changements structurels afin de prévenir les discriminations et non simplement d'en limiter leurs conséquences. Elles plaident alors pour que la Ville questionne, analyse et agisse en amont sur les diverses causes systémiques qui emprisonnent trop de Montréalaises dans la pauvreté et l'exclusion sociale.

Contre les discriminations systémiques envers toutes les femmes requiert à la fois un portrait exhaustif de la situation, la reconnaissance de ces discriminations et une volonté politique d'y mettre fin⁹⁷. Cela signifie aussi de consacrer du temps et des ressources adéquates (humaines et financières), de réfléchir à des pistes de solutions viables et d'élaborer des politiques, des orientations et des programmes en collaboration avec celles et ceux qui sont directement touchés par les discriminations systémiques⁹⁸.

Pour être efficace, la lutte aux discriminations doit s'incarner autant dans la gouvernance que dans les politiques municipales et au sein de la fonction publique.

Sur le plan de la gouvernance, il a été observé que les sociétés qui favorisent l'égalité et l'inclusion au sein de leurs instances ouvrent la voie au « déploiement de solutions plus riches et plus complètes que si elles avaient été imaginées par un groupe homogène »⁹⁹. Selon le classement du Global Gender Gap Report 2020 du Forum économique mondial (FEM), les pays comme l'Allemagne, le Danemark, la Finlande ou la Norvège, qui montrent une forte présence de femmes en politique ou au sein des conseils d'administration, sont à même de mieux naviguer à travers les aléas des conjonctures sociales et économiques¹⁰⁰.

Pour ce qui est de l'administration municipale, la fonction publique doit être représentative de la population qu'elle dessert. « À mesure [que les municipalités] emploient du personnel et des cadres aux antécédents de plus en plus diversifiés et qu'elles deviennent plus représentatives des communautés qu'elles servent, elles approfondissent leur compréhension des points de vue de collectivités particulières¹⁰¹. »

Enfin, les politiques et les plans d'action de la Ville doivent nécessairement prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes et de toutes les femmes.

À ces égards, dans la première partie de ce document (Analyse critique du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018), les membres du CM émettent des recommandations afin que la Ville déploie des actions concrètes visant une égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes en matière de gouvernance, de politiques municipales et au sein de la fonction publique.

Sur le plan de la lutte aux discriminations, elles émettent trois autres recommandations prioritaires.

2.2.1.4 Les recommandations du CM en matière de lutte aux discriminations

- **R24** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'existence historique, sociale et économique des discriminations basées sur le sexe ainsi que sur les 13 autres motifs de discrimination invoqués par la Charte des droits et libertés de la personne.
- **R25** Que la Ville de Montréal donne, à l'ensemble de la fonction publique municipale (employé.es, professionnel.les, cadres) et au personnel des sociétés paramunicipales, des formations obligatoires portant sur le sexisme et toutes les formes de discrimination systémique (racisme, capacitisme, âgisme, etc.), tout en s'assurant que ces formations sont basées sur l'ADS+ et réalisées en collaboration avec des organismes communautaires impliqués dans la lutte contre ces discriminations, comme recommandé par l'OCPM¹⁰².
- **R26** Que la Ville de Montréal s'assure que les employé.es et les élu.es de la Ville sont représentatifs de la population montréalaise.
 - R26 a.** Que la Ville de Montréal s'assure que les employé.es en ressources humaines, les gestionnaires et la haute direction, qui jouent un rôle significatif sur le recrutement, sont représentatifs de la population montréalaise.

2.2.2 Reconnaître les Montréalaises comme actrices de changement

« Il aura fallu une pandémie pour reconnaître la valeur de notre travail », déclarait l'R des centres de femmes du Québec¹⁰³ le 23 mars 2020.

Au printemps 2020, durant la crise sanitaire liée à la COVID-19, de nombreuses voix féministes, dont celles de Françoise David¹⁰⁴, de la Fédération des femmes du Québec (FFQ)¹⁰⁵ et du Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale¹⁰⁶, ont souligné le rôle prépondérant des femmes dans le « care », ce « travail de soin historiquement relégué au domaine féminin, qui fait l'objet de pratiques multiples qui dépassent la seule fonction maternelle, que l'on pense au travail domestique, au travail social, aux soins de santé, etc.¹⁰⁷ ». Elles ont également déploré la dévalorisation, notamment sur le plan de la rémunération, de ces métiers traditionnellement féminins. Les femmes sont effectivement majoritaires dans les services sociaux et de santé. Elles assument la plus grande part des tâches domestiques et des soins aux enfants¹⁰⁸. Elles occupent aussi la majorité des emplois où les interactions avec le public sont les plus importantes au sein des commerces essentiels.

Cette réalité est aussi celle des Montréalaises. Les membres du CM se joignent donc aux voix féministes qui réitèrent l'importance de reconnaître et de valoriser le travail visible et invisible des femmes, ainsi que leur contribution au développement social, économique et historique de Montréal.

La reconnaissance des femmes comme actrices de changement et bâtisseuses de la cité est le propre d'une ville ouvertement féministe. Les membres du CM invitent donc la Ville de Montréal à adhérer à ce principe directeur fondamental, autant comme employeur que dans le cadre de l'élaboration de ses politiques et de ses plans d'action afin d'atteindre une réelle égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

2.2.2.1 Reconnaître les femmes comme pilier du développement social de Montréal

Incontestablement, les Montréalaises sont à la base du filet social et du soutien aux personnes en situation de vulnérabilité. Longtemps perçues comme de simples usagères des services municipaux, elles ont démontré au fil du temps que leur leadership contribue non seulement aux transformations sociales de la collectivité, mais participe également à la construction d'une ville plus solidaire et plus résiliente. Pensons à leurs importantes contributions¹⁰⁹ – souvent invisibilisées et bénévoles – à la mise sur pied de cliniques communautaires, de comités logement ou de centres de femmes, de ruelles vertes, de corvées de nettoyage, des initiatives montréalaises qui sont toutes ancrées au cœur même des arrondissements.

Les groupes et organismes communautaires (où travaillent une majorité de femmes) qui œuvrent en continu auprès des personnes en situation de vulnérabilité exercent un rôle essentiel qui enrichit l'intervention municipale. Parmi ceux-ci, un grand nombre intervient directement dans les quartiers pour l'avancement des droits, la lutte aux inégalités et l'amélioration des conditions de vie des Montréalaises. En 2019, la Ville s'est dotée d'une Politique de reconnaissance et de soutien visant à officialiser le cadre des relations entre la municipalité et le milieu communautaire montréalais¹¹⁰. Par ce geste, dont les membres du CM se réjouissent, l'administration municipale souligne l'apport significatif de ces groupes et organismes en matière de développement social et économique et reconnaît l'importance de la contribution des femmes à la communauté. En conformité avec ses moyens et ses compétences, la Ville vise à octroyer un « soutien financier au milieu communautaire dans le cadre de programmes ou de plans d'action dotés de budgets spécifiques »¹¹¹. Mais cela est loin de combler tous les besoins sur le terrain.

Les groupes pour femmes (y compris les centres de femmes et tous les groupes locaux, régionaux et nationaux) sont confrontés depuis plusieurs années à de nombreux défis affectant la réalisation de leur mission, notamment en matière de stabilité financière. Non seulement ces groupes souffrent d'un sous-financement chronique de la part des gouvernements, mais le financement par projet au détriment du financement à la mission les fragilise, comme l'expliquent notamment l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)¹¹² et la Fondation canadienne des femmes¹¹³. « Alors que le premier est un financement ciblé, lourd en démarches bureaucratiques et en redditions de compte, le second correspond au financement de base qui permet aux organismes communautaires de remplir leur mission globale et de répondre aux besoins – parfois imprévisibles – qui se manifestent¹¹⁴. »

L'insuffisance du financement se répercute directement sur la qualité des services essentiels offerts aux usagères, ainsi que sur les conditions de travail des travailleuses du milieu communautaire (augmentation

des demandes de subvention et des redditions de comptes, heures supplémentaires, charge mentale, épuisement, etc.). Est-il utile de rappeler que ce sont majoritairement des femmes qui travaillent dans ce secteur au Québec¹¹⁵ ?

En conséquence, et particulièrement dans un contexte de crise sanitaire, « [...] l'augmentation substantielle et la pérennisation d'un tel financement sont plus nécessaires que jamais¹¹⁶ », comme le réclament de nombreux groupes de femmes, dont la Fédération des femmes du Québec¹¹⁷ et la Fondation canadienne des femmes¹¹⁸. Les membres du CM invitent donc la Ville de Montréal à se doter de mécanismes pour pérenniser le financement des groupes de femmes.

La reconnaissance de l'expertise des groupes de femmes doit également se traduire par une reconnaissance du temps alloué et des frais liés¹¹⁹ à leur participation aux affaires municipales, y compris sur la scène internationale. Ces organismes sont en effet de plus en plus sollicités pour trouver des solutions aux difficultés vécues par les Montréalaises sur de nombreux enjeux, tels que les problèmes d'accès au logement, l'itinérance des femmes, l'intégration des nouvelles arrivantes. Leur contribution est précieuse pour les orientations et les interventions de la Ville.

Les membres du CM tiennent aussi à souligner la contribution essentielle des femmes âgées au développement social de la ville et invitent l'administration municipale à reconnaître leur travail. Les femmes âgées constituent en effet la majorité des bénévoles dans le secteur communautaire et « les bénévoles de plus de 55 ans sont les plus généreux en temps et sont ceux qui ont la durée moyenne la plus élevée quant au nombre d'années de bénévolat »¹²⁰.

2.2.2.2 Reconnaître l'apport des femmes au développement économique de Montréal

Formant plus de la moitié de la population, les femmes contribuent significativement à l'économie montréalaise, que ce soit au sein de la fonction publique ou des institutions, comme entrepreneures ou employées, ou grâce au travail non rémunéré qu'elles accomplissent auprès de leur famille et de leur communauté. À propos de ce dernier, « à la base de l'économie, des filles et des femmes (surtout celles vivant dans la pauvreté et issues de groupes marginalisés) assument chaque jour l'équivalent de 12,5 milliards d'heures de travail de soin non rémunéré et bien davantage encore pour des salaires de misère. Leur travail est pourtant essentiel dans nos communautés. Il est le gage de familles épanouies et d'une main-d'œuvre productive et en bonne santé¹²¹ », résume un rapport d'Oxfam.

La Ville de Montréal joue un rôle primordial dans le développement économique de la ville. En tant que locomotive économique, elle a mis au point une « Stratégie de développement économique 2018-2022 » afin de « consolider le rôle de Montréal comme force économique, notamment dans les secteurs d'avenir, et d'en faire une référence pour un développement économique innovant, inclusif et durable »¹²². Par l'entremise de huit plans d'action qui concrétisent cette Stratégie¹²³, l'administration municipale a mis en place une série de mesures visant à accélérer le développement économique de Montréal.

La Ville de Montréal est également un employeur majeur de l'agglomération de Montréal et octroie des contrats de biens, services et travaux exécutés dont la valeur dépasse le milliard de dollars annuellement¹²⁴. L'administration municipale a donc une grande influence ainsi que les moyens de changer les choses tant pour les personnes que pour les organisations qui participent à la vie économique.

Quel est l'apport des Montréalaises dans le développement économique de leur ville ? Quelles sont les mesures économiques de la Ville qui les concernent ? De nombreuses questions se posent à ce sujet.

Concernant les plans d'action liés au développement économique, les membres du CM se réjouissent que la Ville propose des actions visant à soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin dans le « Plan d'action en entrepreneuriat »¹²⁵. Malheureusement, les membres du CM notent que les femmes sont invisibles dans les sept autres plans, dans lesquels ne figurent pas de données, d'objectifs ou de mesures les concernant. La Ville propose différentes actions dans ces plans, mais plusieurs questions peuvent se poser pour ce qui est de la prise en compte des femmes dans ces actions ainsi que des impacts sur elles. Par exemple, quelle est la proportion de femmes dans les projets et les initiatives financés et soutenus par la Ville ? Aussi, quelle est la part de femmes dans les initiatives liées au développement de la main-d'œuvre financées par la Ville ? Est-ce que la Ville s'est fixé des objectifs de parité dans les missions économiques et commerciales à l'étranger qu'elle coordonne ?

En matière de contrats octroyés par la Ville, quelle part de ces sommes revient à des entreprises qui comptent des femmes dans leur direction ou leur conseil d'administration ? Sur le plan de la Ville employeur, quelle part de la masse salariale de la Ville est consacrée aux femmes, et à quelles femmes ? Quelles proportions de la masse salariale vont aux femmes autochtones, aux femmes en situation de handicap et à celles des minorités visibles et ethniques ? Quelle est la répartition des emplois permanents et temporaires chez les femmes et les hommes ?

L'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes est certes un enjeu de justice sociale, mais c'est également un facteur important de développement et de prospérité économique. « L'amélioration de la sécurité économique des femmes est essentielle puisqu'elle contribue grandement au maintien et à la croissance de l'économie canadienne », soulignaient à cet égard les membres du comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada dans son rapport sur « La sécurité économique des femmes : assurer l'avenir de l'économie canadienne »¹²⁶. Ce comité recommande de nombreuses mesures pour renforcer la sécurité et le leadership économiques des femmes, dont l'élaboration de politiques économiques sensibles au sexe, la mise en place de politiques en milieu de travail favorisant les femmes, l'accroissement du nombre de femmes dans les milieux de travail à prédominance traditionnellement masculine, dans des postes de haute direction et au sein des conseils d'administration.

Pour les membres du CM, il est donc primordial que la Ville s'assure que les politiques et les stratégies en matière d'emploi impliquent toutes les femmes dans toutes les sphères du développement économique de Montréal.

Les membres du CM invitent donc la Ville de Montréal à appliquer une ADS+ aux politiques et aux plans de développement économique, ainsi qu'à ses appels d'offres et à ses contrats de service, mais aussi à réaliser un chantier sur le développement économique et les femmes à Montréal afin de dresser un état des lieux de la situation.

2.2.2.3 Reconnaître les femmes comme bâtisseuses de la ville

Ces dernières années, la Ville de Montréal a posé plusieurs gestes significatifs pour rendre visible la contribution des femmes au développement de la métropole. Elle a ainsi mis en place « Les bâtisseuses de la cité », une série de nominations pour rendre hommage aux Montréalaises et souligner leur contribution au développement de la cité, de 2011 à 2017¹²⁷. En 2016, a été créée Toponym'Elles, une banque toponymique féminine qui vise l'augmentation de la représentation des femmes dans la toponymie montréalaise¹²⁸.

Enfin, en 2017, à la suite d'une recommandation des membres du CM, la Ville a nommé « place des Montréalaises » une nouvelle place publique en hommage aux citoyennes qui ont marqué l'évolution de la métropole¹²⁹.

Les membres du CM se réjouissent de ces actions et réitèrent l'importance de poursuivre ces efforts dans le but de mettre en valeur la contribution des femmes comme actrices et bâtisseuses de la cité et d'adopter des politiques mémorielles dans ce sens afin « d'agir sur l'institution imaginaire des identités collectives »¹³⁰. Elles soulignent aussi l'importance de reconnaître l'apport des femmes autochtones et des femmes issues de l'immigration dont les contributions sont invisibilisées dans l'espace public¹³¹.

2.2.2.4 Adopter un langage non sexiste pour rendre les femmes plus visibles

Utiliser un langage non sexiste, comme le recommandent les membres du CM dans leur avis sur le langage non sexiste¹³², est une question de reconnaissance et de respect pour les femmes. C'est pourquoi les membres du CM se réjouissent de la décision de la Ville de Montréal de donner suite à leurs recommandations lors du conseil municipal du 25 mai 2020¹³³. Elles invitent maintenant l'administration municipale à les mettre en application dans les meilleurs délais.

2.2.2.5 Les recommandations du CM en matière de reconnaissance des femmes comme actrices de changement

- **R27** Que la Ville de Montréal reconnaisse la contribution des femmes à l'histoire et au développement de Montréal en leur accordant une plus grande importance dans l'élaboration de ses politiques mémorielles (toponymie, commémorations, signalisation historique, activités et lieux culturels, etc.).
 - R27 a.** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'apport des femmes autochtones et des femmes immigrantes et/ou racisées à l'histoire et au développement de Montréal.
- **R28** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise des groupes de femmes et soutienne leur capacité d'intervention.
 - R28 a.** Que la Ville de Montréal se dote de mécanismes pour permettre une augmentation substantielle, pérenne et prévisible du financement de base visant à assurer les services essentiels auprès des femmes.
 - R28 b.** Que la Ville de Montréal offre une indemnité quotidienne et des délais raisonnables avant la consultation pour favoriser et soutenir la participation des groupes de femmes consultés par la Ville dans le cadre d'élaboration d'orientations, de programmes et de politiques (par exemple, consultations publiques, comités de travail, projets municipaux, etc.).

R28 c. Que la Ville de Montréal s'assure de consulter et de travailler en partenariat avec les groupes de femmes pour l'élaboration et le suivi des politiques, des plans et des actions en matière d'égalité.

- **R29** Que la Ville de Montréal conçoive l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes comme un moteur important du développement économique.

R29 a. Que la Ville de Montréal s'assure que les études et les statistiques sur la situation économique montréalaise incluent des données différenciées et croisées.

R29 b. Que la Ville de Montréal s'assure que toutes les femmes sont considérées comme des actrices du développement économique et qu'elle prenne en compte toutes les femmes dans chacun de ses plans d'action de développement économique.

R29 c. Que la Ville de Montréal intègre des modalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes dans les critères d'octroi de tous les projets de développement économique qu'elle subventionne et dans les contrats aux entreprises enregistrées dans son registre de fournisseurs – particulièrement les entreprises qui réalisent les projets d'infrastructure. Par exemple, ces critères pourraient tenir compte du pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration de l'entreprise, du pourcentage de femmes employées, du respect des obligations en matière d'équité salariale, etc.

R29 d. Que la Ville de Montréal forme et accompagne le personnel des services en développement économique et en approvisionnement à l'ADS+.

2.3 Les conditions de réussite pour une ville féministe et exempte de discriminations

Cette section présente les conditions que les membres du CM jugent nécessaires pour mettre en pratique les principes directeurs et tendre vers une ville véritablement féministe.

2.3.1 Une Ville responsable

Afin de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes, les membres du CM réitèrent l'importance d'une réelle responsabilité politique et administrative et d'une reddition de comptes en ce qui concerne les mesures municipales en matière d'égalité¹³⁴.

2.3.1.1 Favoriser la transversalité des questions d'égalité

Dans un premier temps, le maintien des postes d'élues responsables de la condition féminine est essentiel pour assurer le suivi des dossiers relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Les membres du CM tiennent à saluer le leadership et l'engagement des élues responsables de ces dossiers. Néanmoins, une plus grande implication des instances politiques et décisionnelles de la Ville dans le suivi de ces dossiers permettrait de leur attribuer une plus grande visibilité et d'en faire une préoccupation transversale.

Lors de la conception de la politique d'égalité, une commission permanente de la Ville avait recommandé de créer un comité de mise en œuvre de la politique qui inclut l'élue responsable, des fonctionnaires et des personnes de la société civile¹³⁵. Étant donné que le prochain plan d'action en développement social

recoupe plusieurs secteurs de services municipaux, les membres du CM considèrent qu'il est d'autant plus important qu'un comité de la sorte fasse le suivi de celui-ci. Le suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action permet de rendre compte des avancées et des défis. De plus, les rapports produits par ce comité agiraient comme un mécanisme public de reddition de comptes. À notre avis, l'atteinte des cibles du plan d'action intégré en développement social demande un large consensus et un travail de concertation entre les services, les arrondissements et les partenaires communautaires.

Enfin, le CM réitère la nécessité d'une prise en compte transversale des enjeux d'égalité sur le plan administratif également. En ce sens, la responsabilité, et donc l'obligation de rendre des comptes, en matière d'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes ainsi que de l'ADS+, doit incomber aux membres de la direction des services, des directions, des divisions et des arrondissements. Ainsi, il est nécessaire d'intégrer des cibles en matière d'égalité dans les objectifs des cadres et dans les critères d'évaluation du rendement du personnel cadre afin de réellement favoriser la transversalité et l'atteinte de résultats.

2.3.1.2 Impliquer les partenaires en matière d'égalité

Les membres du CM rappellent également l'importance d'impliquer davantage les citoyen.nes, les organismes communautaires et les partenaires en égalité dans toutes les étapes d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques municipales. Leur implication dans des consultations régulières, prévues et communiquées suffisamment à l'avance, avec les services de la Ville, est nécessaire dans le but d'assurer une meilleure connaissance des besoins, des réalités et des impacts des mesures sur le terrain, dans la recension des bonnes pratiques et afin d'échanger sur les différentes expériences relatives aux politiques et aux plans d'action. Une plus grande implication de ces personnes et de ces groupes d'expert.es aurait pour avantage de faire rayonner les engagements de la Ville pour l'égalité, de faciliter la participation citoyenne dans l'élaboration et le suivi des mesures d'égalité et de développer de meilleures connaissances sur les réalités, les besoins et les expériences des citoyen.nes¹³⁶.

2.3.1.3 Élaborer des indicateurs de suivi et d'évaluation

Comme souligné dans l'analyse critique du présent avis, le manque d'indicateurs de suivi dans le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 constitue une lacune méthodologique d'importance, puisque cela ne permet pas d'évaluer l'avancée et l'étendue des effets des mesures mises en place.

En ce sens, les membres du CM insistent sur l'importance d'élaborer des indicateurs de suivi et d'évaluation pour chacune des mesures formulées dans les prochains plans d'action en développement social. Ces indicateurs constituent un moyen indispensable pour mesurer l'atteinte des cibles identifiées, l'utilisation des ressources et, plus généralement, de l'état d'avancement des travaux et de la mise en œuvre d'une politique ou d'un plan d'action¹³⁷.

La présence d'indicateurs permet de quantifier ou de qualifier les écarts entre les résultats attendus et les résultats obtenus tout en soulignant les lacunes et les angles morts d'une politique ou d'un plan d'action. Ils permettent alors à l'administration municipale de prendre les décisions appropriées afin de faire des ajustements et ainsi s'assurer de l'atteinte véritable des objectifs énoncés. De plus, ils sont nécessaires pour garantir la transparence par rapport à l'évaluation des impacts de la politique sur le terrain.

Dans le but de faire le suivi et l'évaluation du plan d'action, il est évidemment nécessaire que celui-ci comporte des objectifs spécifiques et mesurables ainsi qu'un échéancier. De plus, il est primordial que les indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) soient identifiés en amont lors de l'élaboration du plan d'action afin de garantir une cohérence dans la définition des objectifs visés par chaque action. Enfin, l'évaluation du plan d'action, à l'aide des indicateurs, doit se faire à intervalles réguliers au moment de la mise en œuvre.

Des exemples d'indicateurs de suivi et d'évaluation

Dans leur avis « Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité »¹³⁸, les membres du CM ont présenté des exemples d'indicateurs pour réaliser le suivi de la politique d'égalité en s'inspirant du « Guide pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale »¹³⁹. Nous rapportons ici quelques-uns de ces exemples d'indicateurs.

Enjeux	Indicateurs
Ville employeur	Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes, de minorités visibles, de minorités ethniques, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones occupant des postes de cadres
Logement	Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes, de minorités visibles, de minorités ethniques, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones occupant des logements insalubres
Transport	Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes, de minorités visibles, de minorités ethniques, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones usagères et usagers du transport en commun
Violences	Mesure de l'insécurité dite subjective : pourcentage de femmes et d'hommes, de minorités visibles, de minorités ethniques, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones qui ne se sentent pas en sécurité dans les espaces publics
Aménagement sécuritaire	Nombre et pourcentage de projets d'aménagement du domaine public ayant appliqué les normes du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire »
Lutte à la pauvreté	Montant du soutien financier accordé par la Ville à des ressources destinées spécifiquement aux femmes en situation d'itinérance et pourcentage par rapport au montant total accordé aux ressources destinées aux personnes en situation d'itinérance

2.3.1.4 Impliquer les arrondissements dans les actions liées à l'égalité

Finalement, les membres du CM tiennent à rappeler l'importance de favoriser une plus grande collaboration entre la ville-centre et les arrondissements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Cette plus grande collaboration doit commencer par un recensement des bonnes pratiques en matière d'égalité déjà mises en place dans les arrondissements¹⁴⁰. En effet, plusieurs arrondissements collaborent déjà activement avec des organismes de quartier. Les membres du CM invitent donc la Ville à organiser une collecte des données sur ces pratiques afin de mieux saisir l'étendue et la forme que ces pratiques revêtent pour ensuite en faciliter la reproduction à une plus grande échelle.

Les membres du CM désirent également souligner la nécessité d'élaborer et d'adopter, dans chaque arrondissement, un plan d'action local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes¹⁴¹. Puisque chaque arrondissement diffère sur le plan de la composition socioéconomique de sa population ainsi que sur celui de ses pratiques et priorités, le développement et la mise en place de plans d'action locaux s'avèrent nécessaires pour prendre en compte les réalités spécifiques des femmes dans chaque quartier. Ces plans d'action locaux permettraient en outre de réaffirmer l'engagement des arrondissements dans l'atteinte de l'égalité de fait et de faciliter l'adaptation des objectifs et des priorités en fonction des besoins, des expériences et des réalités locales.

Afin d'assurer la bonne coordination des actions et des pratiques entre la ville-centre et les arrondissements, les membres du CM croient important de nommer une personne élue responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes au sein de l'administration de chaque arrondissement, de même qu'un.e employé.e responsable de ce dossier. En plus d'agir à titre d'intermédiaire entre la ville-centre et les autres arrondissements et de faciliter les échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité, la personne élue devra procéder à une reddition publique des comptes en matière d'égalité vis-à-vis des partenaires du milieu communautaire et de la société civile¹⁴².

2.3.1.5 Les recommandations du CM en matière de responsabilité de la Ville

- **R30** Que la Ville de Montréal mette en place un comité de suivi de la mise en œuvre des plans en développement social, que ce comité soit paritaire et qu'il inclue les élu.es responsables, des fonctionnaires de plusieurs services et des arrondissements ainsi que des partenaires communautaires œuvrant auprès des femmes.
- **R31** Que la Ville de Montréal élabore des indicateurs de suivi et d'évaluation, en collaboration avec des expert.es de chaque secteur et les partenaires communautaires, pour chacune des mesures des plans d'action en développement social.
- **R32** Que les arrondissements de la Ville de Montréal élaborent et adoptent des plans d'action locaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes, que ces plans d'action mettent de l'avant des engagements et définissent des mesures concrètes dans les domaines d'action identifiés comme prioritaires par l'arrondissement.

R32 a. Que chaque arrondissement de la Ville de Montréal affecte un.e employé.e et un.e élu.e responsables de l'application du plan d'action local en faveur de l'égalité. Ces personnes contribueront à la reddition de comptes en matière d'égalité en travaillant en collaboration étroite avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS), qui assure le suivi de la politique d'égalité au niveau central.

R32 b. Que la Ville de Montréal recense et diffuse les pratiques prometteuses des arrondissements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

2.3.2 Instaurer et pérenniser l'ADS+ à la Ville de Montréal

2.3.2.1 Systématiser l'ADS+ dans les processus décisionnels et les plans d'action

Pour que toutes les Montréalaises puissent jouir de leurs droits, la Ville a la responsabilité de lever les barrières systémiques à l'égalité dans l'ensemble de ses champs d'action. La deuxième condition à respecter pour concrétiser cette responsabilité consiste à inclure l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) dans les pratiques de l'administration municipale. Comme l'expliquaient les participantes à la journée bilan du Plan d'action en égalité 2015-2018 : « L'ADS+ peut aider la Ville à lever ces obstacles et à créer les conditions favorables à ce que [toutes les catégories de femmes] accèdent pleinement à leurs droits¹⁴³. »

Le Secrétariat à la condition féminine définit l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme un « 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 »¹⁴⁴. Toutefois, le genre n'est pas le seul marqueur d'identité d'une personne. C'est pour cette raison que plusieurs institutions, administrations et organisations conjuguent à présent l'ADS à l'approche intersectionnelle (le « + »). Cette approche intersectionnelle, l'ADS+, « vise, dans le même temps, à prendre en considération les impacts d'autres rapports sociaux de pouvoir ou systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le classisme, etc. Ainsi, l'ADS+ met en lumière les formes d'oppressions distinctes vécues par différentes femmes dans des contextes spécifiques »¹⁴⁵.

En intégrant l'ADS+ dans les processus de la Ville, l'objectif est de favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes et d'optimiser l'offre de services à la population, car « contrairement à un préjugé tenace, une offre de services ne peut être neutre »¹⁴⁶. En fait, très souvent, des règles, des normes, des politiques, des pratiques ou des exigences d'apparence neutre peuvent avoir un effet discriminatoire sur plusieurs groupes de personnes. À titre d'illustration, si un plan d'action en itinérance s'applique à toutes les personnes en situation d'itinérance, ce plan n'est pas neutre, car, en réalité, il ne prend pas en compte les spécificités de l'itinérance au féminin, qui est particulièrement moins visible. Si les femmes sont absentes du dénombrement, le plan d'action sous-estime l'importance d'avoir des mesures spécifiques pour les femmes, et les budgets alloués aux organismes en itinérance qui travaillent avec une clientèle féminine sont mal estimés et insuffisants par rapport aux besoins réels.

Concrètement, l'ADS+ est un outil de gouvernance qui permet de recueillir et d'interpréter des données quantitatives et qualitatives sur les réalités spécifiques des femmes et des hommes dans toute leur diversité. L'interprétation de ces données permet d'appréhender et d'observer les impacts différenciés entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, des mesures envisagées ou adoptées par la

Ville. Cette analyse influence donc directement l'élaboration de politiques, de programmes et de projets autant sur le plan de la conception que sur ceux de la mise en œuvre et de l'évaluation. Ces démarches, lorsqu'elles sont accompagnées d'une ADS+, sont alors plus en mesure d'être adaptées aux besoins et aux intérêts différenciés des Montréalaises.

Au-delà du processus d'analyse, il s'agit aussi d'une perspective de justice et de transformation sociale, puisque l'ADS+ permet de comprendre le fonctionnement des discriminations systémiques que vivent les individus¹⁴⁷. Elle pose donc un regard critique sur les biais, les attitudes et les pratiques discriminatoires. De même, cette perspective permet de prévenir et de réduire les inégalités historiques, sociales et économiques basées sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, la situation de handicap, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, le statut socioéconomique, l'identité autochtone, etc.

En somme, lorsque l'ADS+ est systématiquement appliquée dans l'élaboration de mesures politiques, elle offre une lecture plus fine des différentes dimensions que compose le tissu social d'une collectivité et ouvre, par le fait même, vers des interventions municipales plus équitables et plus inclusives¹⁴⁸.

Dans le but d'assurer une implantation structurante et durable de l'ADS+ dans les pratiques de la Ville et de ses arrondissements, certaines conditions gagnantes doivent être mises en place. L'étude réalisée par l'ancienne Conférence régionale des élu.es (CRÉ) de l'agglomération de Longueuil sur l'ADS dans les champs d'intervention locaux et régionaux¹⁴⁹ a permis d'identifier les paramètres à respecter pour une implantation efficace de cet outil. En concordance avec ces paramètres, le CM souligne l'importance de :

- la disponibilité de données (quantitatives et qualitatives) populationnelles comparatives et différenciées ;
- la présence d'une structure administrative qui s'assure de l'implantation et du développement d'une culture d'ADS+ ;
- l'engagement des élu.es et des fonctionnaires ;
- l'affectation de ressources humaines et financières suffisantes ;
- la prise en compte de l'apport des groupes de femmes ;
- d'indicateurs qui permettent de mesurer les avancements et l'atteinte de cibles définies au préalable ;
- de mécanismes de reddition de comptes administratifs et politiques.

En novembre 2018, la Ville de Montréal annonçait sa volonté « d'intégrer à terme l'analyse différenciée visant à prévenir les discriminations systémiques dans toutes ses politiques, programmes et services »¹⁵⁰. Pour expérimenter cette approche, la Ville a mis en place un projet pilote de deux ans, en partenariat avec Relais-femmes, composé de formations et d'accompagnements en ADS+, dans plusieurs services, directions et arrondissements. En 2019 et 2020, une capsule vidéo ainsi qu'un aide-mémoire¹⁵¹ sur l'ADS+ ont été créés pour les employé.es de la Ville.

Les membres du CM félicitent la Ville pour ces mesures et l'invitent à poursuivre ses efforts afin d'implanter durablement l'ADS+ dans ses processus décisionnels.

2.3.2.2 Les recommandations du CM en matière d'ADS+

- **R33** Que la Ville de Montréal se dote d'un plan d'action (avec cibles, budget, indicateurs de progrès et échéancier) visant l'implantation de l'ADS+ dans tous les plans d'action, politiques, programmes, projets et budgets de la ville-centre et des arrondissements.
 - R33 a.** Que la Ville de Montréal intègre dans l'échéancier des projets le temps nécessaire pour réaliser une ADS+.
 - R33 b.** Que la Ville de Montréal consacre un pourcentage du budget de chaque projet à l'ADS+.
 - R33 c.** Que la Ville de Montréal produise et rende publiques des données populationnelles différenciées et croisées.
 - R33 d.** Que la Ville de Montréal développe un système de reddition de comptes (avec des personnes-cadres responsables) sur l'intégration de l'ADS+ dans les projets des services et des arrondissements.

- **R34** Que la Ville de Montréal consolide sa connaissance de l'ADS+ et une expertise interne en la matière.
 - R34 a.** Que la Ville de Montréal forme une masse critique de fonctionnaires et l'ensemble des cadres et des élu.es à l'ADS+ (les formations doivent être obligatoires, offertes en continu et adaptées à chaque service).
 - R34 b.** Que la Ville de Montréal développe une expertise interne en ADS+ (avec, par exemple, des personnes ressources dans chaque service et arrondissement, des expert.es pour accompagner la mise en œuvre de l'ADS+, des guides sur l'ADS+ spécifiques pour chaque service, une documentation centralisée des exemples d'application de l'ADS+ à la Ville et une communauté de pratiques en ADS+).
 - R34 c.** Que la Ville de Montréal élabore et diffuse largement un plan de communication interne et externe sur la mise œuvre de l'ADS+.

La budgétisation sensible au genre

Plus que tout autre outil de gouvernance, le budget municipal reflète les priorités de la Ville, que ce soit dans le domaine de l'habitation, de la mobilité, du développement social et économique ou de la transition écologique. Au gouvernement fédéral, depuis 2018, chaque décision budgétaire est éclairée par une ADS+ ; c'est ce qu'on appelle une budgétisation sensible au genre. En misant sur des mesures budgétaires sensibles au genre, il est possible pour les responsables municipaux d'assurer une planification plus efficace des finances publiques¹⁵² et une distribution plus équitable des ressources¹⁵³.

Selon le Conseil de communes et régions d'Europe, « l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation dans une perspective de genre des budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des recettes et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »¹⁵⁴. Les gouvernements locaux peuvent également mesurer les effets différenciés des mesures budgétaires sur les femmes et les hommes dans toute leur diversité¹⁵⁵. En ce sens, le Nouveau programme pour les villes (*New Urban Agenda*) invite les gouvernements signataires à mettre « particulièrement l'accent sur une budgétisation tenant compte des questions d'âge et d'égalité des sexes »¹⁵⁶. En intégrant l'ADS+ dans ses décisions budgétaires, la Ville est mieux outillée pour répondre aux besoins des différents groupes et peut ainsi favoriser l'atteinte de l'égalité par ses pratiques budgétaires.

Par exemple, la commune d'Ixelles, en Belgique, a mis en place une budgétisation sensible au genre en créant trois catégories de dépenses dans son budget : neutre, genré et « genrable ».

La catégorie « neutre » comprend des dépenses qui n'ont pas de dimension de genre, comme l'achat de matériel de bureau. La catégorie « genré » porte sur des mesures spécifiques qui visent l'égalité, comme les ressources financières allouées aux formations ADS+. Enfin, la catégorie « genrable » fait référence aux dépenses qui peuvent avoir un impact différencié sur les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes, comme dans le cas du financement des infrastructures sportives.

Depuis l'adoption du budget sensible au genre, la commune d'Ixelles a, par exemple, recruté davantage de femmes dans les métiers traditionnellement masculins et a attribué du financement pour rendre les parcs plus accessibles à toutes et à tous¹⁵⁷.

2.3.3 Créer un Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations

2.3.3.1 Instaurer un Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations

L'instauration, à Montréal, d'une structure administrative consacrée aux enjeux d'égalité et de lutte aux discriminations est une idée promue depuis bientôt deux décennies. Au sommet de Montréal, en 2002, il était question de créer un « bureau Femmes et Ville » qui devait assurer la mise en œuvre de la politique d'égalité¹⁵⁸. En 2006, lors du colloque « Montréal, une ville à la mesure des femmes », organisé par l'administration municipale, il s'agissait d'une proposition prioritaire :

« Que la Ville se dote d'un Bureau de condition féminine qui assure la mise en œuvre et l'évaluation (observatoire) de l'égalité femme-homme en travaillant en lien avec la Ville, ses arrondissements, les éluEs et les citoyennes et citoyens. Ce bureau doit disposer de ressources substantielles à même le budget de la Ville pour s'assurer d'une équipe en position stratégique présente à la Ville et dans tous ses arrondissements. Ce bureau doit être situé à un haut niveau dans la structure de la Ville¹⁵⁹. »

La demande pour un tel bureau a été réitérée par les groupes de femmes lors de la journée bilan du dernier plan d'action en octobre 2019¹⁶⁰. Or, jusqu'à présent, la création de ce bureau n'est toujours pas prévue et l'administration municipale, jusqu'à tout récemment, n'a chargé, au cours des 15 dernières années, qu'une seule personne au dossier de l'égalité au sein du Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS). Pourtant, des exemples reconnus de telles structures administratives existent déjà. Des villes comme Barcelone, Vienne et Berlin ont mis sur pied des bureaux responsables de l'égalité et celles-ci sont considérées aujourd'hui comme des cheffes de file sur les questions d'égalité. Pour le CM, la Ville de Montréal peut devenir un leader au Canada sur ces enjeux en créant une entité (ici appelée Bureau) consacrée à l'égalité et à la lutte aux discriminations.

À l'heure actuelle, les femmes constituent un des nombreux dossiers traités par la Division des relations interculturelles et luttes aux discriminations (parmi les dossiers relatifs aux jeunes, aux aîné.es, aux familles, aux personnes en situation de handicap, etc.), dans le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS). Les membres du CM invitent l'administration municipale à prendre en compte les femmes dans tous les dossiers de la Ville (et non pas uniquement en développement social) et à leur consacrer des ressources spécifiques.

Le Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations (BÉLD) constituerait l'ancrage administratif principal garantissant une prise en charge efficiente et transversale des enjeux d'égalité et de lutte aux discriminations. Ainsi, toutes les fonctions concernant l'atteinte de l'égalité et de la lutte aux discriminations seraient réunies dans la même unité administrative, ce qui empêcherait que la responsabilité soit trop diffuse au sein de l'appareil municipal. Pour l'instant, il n'y a pas de structure à la Ville de Montréal en mesure de mener les changements nécessaires pour que l'égalité et la lutte aux discriminations soient une réalité pour toutes les Montréalaises. Afin d'atteindre cet objectif, le BÉLD réunirait deux pôles, celui de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes, et celui de la lutte aux discriminations, qui vise à contrer toutes les formes de discriminations.

À ce titre, le BÉLD pourrait travailler de concert avec la personne qui remplira la fonction de commissaire à la lutte au racisme et la discrimination, comme recommandé par l'OCPM¹⁶¹. Le CM salue l'engagement de la Ville à cet égard¹⁶² et considère qu'il s'agit d'une opportunité de coordonner toutes les actions de la Ville en matière d'égalité et de lutte aux discriminations.

Une autre fonction importante du BÉLD serait de soutenir l'ensemble des services dans l'application de l'ADS+ dans tous les champs d'action de la Ville et de ses arrondissements. Instaurer une unité administrative qui agit comme un mécanisme central de l'ADS+ est essentiel pour assurer sa réelle application et pour éviter qu'elle ne soit la préoccupation de tout le monde et de personne en même temps¹⁶³. Pour ce faire, le BÉLD ne doit pas être perçu comme « la police de l'ADS+ », mais plutôt comme une ressource pouvant accompagner tous les services dans l'amélioration continue de leurs pratiques.

Le CM insiste sur l'importance des deux pôles du BÉLD. Ceux-ci sont tout aussi nécessaires, car il est primordial que les actions qui visent l'égalité ne soient pas toutes comprises sous le chapeau de l'ADS+ et de la lutte aux discriminations. Les femmes constituent la moitié de la population et non pas un groupe spécifique : leur prise en compte de façon transversale ne doit pas aboutir à les invisibiliser. Des mesures spécifiques pour les femmes sont indispensables afin qu'elles puissent jouir de l'ensemble de leurs droits.

Concrètement, le BÉLD permettrait de :

- concevoir, mettre en œuvre et évaluer les politiques et les programmes touchant à l'égalité et à la lutte aux discriminations ;
- coordonner les actions interservices sur les questions touchant l'égalité et la lutte aux discriminations ;
- favoriser la collaboration avec les partenaires sur les enjeux d'égalité et de lutte aux discriminations ;
- coordonner le financement offert aux groupes de femmes ;
- solliciter la participation de toutes les Montréalaises pour éclairer la prise de décision ;
- collecter des données qui permettent de mesurer les progrès en matière d'égalité et de lutte aux discriminations ;
- coordonner l'implantation de l'ADS+ à la ville-centre et dans les arrondissements ;
- accompagner les services et les arrondissements dans l'identification de leurs capacités organisationnelles en ADS+ ;
- accompagner les services et les arrondissements dans la mise en œuvre de l'ADS+ dans leurs projets respectifs ;
- renforcer l'expertise interne en matière de formation ADS+ et d'accompagnement de projets ;
- animer une communauté de pratiques ADS+ ;
- centraliser la documentation et documenter tous les exemples d'application de l'ADS+ afin de rendre l'information facilement accessible à toutes et tous les membres de l'administration.

Pour que le BÉLD puisse jouer son rôle de leader, il faut assurer sa portée et sa pérennité au sein de la structure administrative de la Ville. À cette fin, des paramètres essentiels ont été identifiés dans des travaux antérieurs¹⁶⁴. Celui-ci doit donc :

- disposer de ressources humaines et financières adéquates, récurrentes et prévisibles à long terme ;
- être autonome ;
- être directement rattaché à la direction générale afin d’avoir une posture stratégique au sein de l’appareil municipal ;
- être en mesure d’exercer l’autorité nécessaire pour instaurer et faire le suivi des mécanismes de reddition de comptes.

Le CM considère qu’une prise en compte transversale des enjeux d’égalité et de lutte aux discriminations exige des moyens spécifiques. Ces moyens sont indispensables pour assurer l’impulsion des actions au niveau central et un suivi de leur application dans les services et les arrondissements. Cette décision relève avant tout d’un choix politique. Elle reflète l’importance accordée par la Ville aux questions d’égalité et de lutte aux discriminations, et traduit les moyens que la Ville se donne en vue d’atteindre l’objectif de l’égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

2.3.3.2 Les recommandations du CM relatives au Bureau de l’égalité et de la lutte aux discriminations

- **R35** Que la Ville de Montréal se dote de moyens concrets pour atteindre l’égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes en créant un Bureau de l’égalité et de la lutte aux discriminations qui dispose des ressources humaines et financières adéquates et qui est directement rattaché à la direction générale.

2.3.4 Assurer la pérennité, l’indépendance et les ressources du CM

Grâce à ses travaux de recherche, à sa connaissance des enjeux municipaux, à sa vision et à son ancrage dans le milieu féministe, le CM est un allié de taille pour la Ville de Montréal. Il lui permet d’identifier et de comprendre les enjeux d’égalité et lui propose des pistes de solutions afin de faire de Montréal une ville égalitaire pour toutes les femmes.

Dans le but de préserver cette instance unique et reconnue dans tout le Canada, les membres du CM invitent la Ville de Montréal à assurer sa pérennité, son indépendance et ses ressources de manière à pouvoir poursuivre sa mission.

2.3.4.1 Un conseil consultatif unique

Le CM a été créé en 2004 grâce aux revendications féministes des Montréalaises formulées au Sommet de Montréal de 2002. Lors de ce forum, des citoyennes de toutes origines et des groupes de femmes ont pris la parole et partagé haut et fort leurs attentes en ce qui concerne la condition féminine à la Ville de Montréal. Une délégation de femmes a soumis d’importantes recommandations, dont certaines ont

été retenues par l'administration municipale. C'est ainsi que la Ville de Montréal, faisant preuve d'un leadership exemplaire, a créé le CM et a attribué des ressources humaines et matérielles consacrées aux questions d'égalité et de condition féminine.

Depuis 15 ans, grâce à l'expertise et à l'implication de plus de 80 membres bénévoles, le CM a produit 40 avis, mémoires et études. Uniques en leur genre, ces travaux allient rigueur scientifique, partenariats avec les populations et les groupes ciblés et expertise de la fonction publique montréalaise. Ils permettent de produire des données de recherche inédites et d'éclairer des enjeux peu connus et documentés, et ainsi de guider les décisions de la Ville de façon rigoureuse et innovante.

Les travaux du CM ont permis à la Ville de faire de grands pas vers l'égalité par l'entremise de plusieurs actions structurantes, comme la production de données selon le genre et par catégories du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) dans les rapports du Service des ressources humaines ; la création de Cité Elles MTL (une simulation du conseil municipal spécialement conçue pour les femmes) ; la création de la place des Montréalaises pour rendre hommage aux femmes qui ont participé au développement de la ville¹⁶⁵, l'adhésion à l'initiative « Villes sûres et espaces publics sûrs » d'ONU Femmes¹⁶⁶ et la Déclaration contre les violences à caractères sexuel¹⁶⁷.

Pendant de nombreuses années, les membres du CM ont aussi sensibilisé les élu.es et les fonctionnaires aux discriminations systémiques subies par les femmes et à l'importance d'adopter l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) pour les combattre. Elles félicitent donc l'administration municipale pour sa décision, en 2018, de mettre en place l'ADS+ dans ses politiques¹⁶⁸. Elles se réjouissent également que la Ville prenne en compte les recommandations du mémoire sur le langage non sexiste¹⁶⁹ afin de représenter les Montréalaises dans les communications de la Ville.

La structure et le modèle de gouvernance du CM sont salués tant à Montréal, au Québec qu'ailleurs au Canada et à l'international. Au cours des dernières années, le CM a partagé ses meilleures pratiques auprès de la Ville de Laval, qui a créé un Conseil des Lavalloises¹⁷⁰, basé sur un modèle similaire au CM. Les Villes de Sherbrooke et de Gatineau ont aussi manifesté leur intérêt pour mettre sur pied une telle structure et ont eu des échanges avec le CM. Par ailleurs, en 2018, la Fédération canadienne des municipalités a réalisé une étude de cas portant sur la gouvernance du CM¹⁷¹ en plus d'avoir convié le CM à prendre part à un webinaire pancanadien sur la même question. La même année, le CM a été invité à participer à la conférence internationale ONU Femmes, à Edmonton, afin d'y présenter son avis portant sur la sécurité des femmes cisgenres et transgenres dans les festivals. Finalement, notons que le CM est cité dans de nombreux ouvrages et recherches en ce qui a trait à ses travaux et à sa gouvernance. Citons par exemple un rapport publié en 2019 pour Initiative : une ville pour toutes les femmes, intitulé « Advancing Gender Equality in the City of Ottawa »¹⁷².

2.3.4.2 Des défis à relever

Lors de la création du CM en 2004, dans la foulée de consultations publiques pilotées par le comité Femmes et développement régional du Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM)¹⁷³, il avait été décidé :

- que le CM allait dépendre directement du conseil municipal ;
- qu'il y avait une volonté de le pérenniser en l'enchâssant dans la Charte de la Ville ;
- que sa permanence est garante de son autonomie et de son indépendance face aux administrations municipales ;
- que les membres du CM seraient sélectionnées par un comité extérieur et indépendant.

Il avait aussi été convenu que le rôle et la mission première du CM seraient de conseiller le conseil municipal et le comité exécutif à leur demande, mais également de sa propre initiative et par tout moyen qu'il juge utile, et de donner son avis et ses recommandations sur tout dossier ayant un impact sur la vie quotidienne des Montréalaises ou des employées de la Ville.

Depuis de nombreuses années, le CM travaille étroitement avec l'administration municipale, tant avec les élues responsables de la condition féminine que les fonctionnaires responsables du dossier de l'égalité. Les membres saluent cette collaboration constructive et souhaitent ardemment la poursuivre. Elles veulent donc partager certaines préoccupations relatives à la pérennité, à l'indépendance et aux ressources du CM afin de pouvoir poursuivre cette collaboration dans les meilleures conditions.

Les membres souhaitent tout d'abord attirer l'attention de l'administration municipale sur le fait que les dispositions 83.15 à 83.18 prévoyant la création et les diverses règles encadrant le fonctionnement des trois conseils consultatifs de la Ville de Montréal (Conseil des Montréalaises, Conseil interculturel de Montréal et Conseil jeunesse de Montréal) ont été supprimées de la Charte de la Ville de Montréal depuis l'octroi du statut de métropole par la Ville de Montréal en 2017. En d'autres mots, la pérennité des conseils consultatifs n'est plus assurée, car les élu.es de la Ville de Montréal peuvent décider de les supprimer de leur propre chef alors que cette décision devait auparavant être approuvée par l'Assemblée nationale du Québec. Les membres du CM expriment leur vive inquiétude à ce sujet et invitent l'administration municipale à trouver des moyens d'assurer la pérennité des conseils consultatifs.

Au fil des ans, la notoriété et le rayonnement du CM ont grandi et son expertise féministe s'est établie. Les membres du CM s'en réjouissent, mais observent que le CM est de plus en plus sollicité, autant par des organismes communautaires que par des institutions universitaires et gouvernementales. Il est aussi de plus en plus interpellé par la Ville de Montréal. Ainsi, le CM est partenaire dans l'organisation de Cité Elles MTL et participe à divers comités (comme ceux liés à la place des Montréalaises ou aux violences sexuelles) et activités de la Ville (Caravane de la démocratie). Depuis 2017, la Ville a proposé au CM de se pencher sur la sécurité des femmes pendant les festivals, la conciliation famille-travail des élu.es, la traite des femmes pendant le Grand Prix de Formule 1, la participation des femmes durant la période de questions du conseil municipal ainsi que sur le langage épïcène. Devant ces demandes d'expertise de l'administration municipale de plus en plus fréquentes, les membres réitèrent l'importance, pour elles,

de choisir d'y donner suite ou non, selon leurs priorités et échéanciers, afin de conserver l'autonomie et l'indépendance du Conseil et de réaliser sa mission première : travailler sur les enjeux et les priorités des groupes de femmes, et éclairer les angles morts de la Ville concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

Les membres soulignent également l'importance de l'indépendance du CM, tant sur le plan politique que sur le plan administratif, afin qu'il puisse poursuivre adéquatement sa mission de chien de garde en matière de condition féminine et d'égalité, et garder une saine distance avec les élu.es et les fonctionnaires de la Ville. Les membres invitent donc la Ville à conserver ses bonnes pratiques : des processus de décision politiques et administratifs indépendants et des bureaux situés à l'extérieur de l'hôtel de ville et des services de la Ville.

Les membres du CM ont à cœur d'améliorer la qualité de vie des Montréalaises ainsi que les conditions de travail de toutes les femmes œuvrant dans la fonction publique. Cependant, contrairement aux services de la Ville et à d'autres instances démocratiques, les 15 membres du CM sont des bénévoles. En outre, le CM ne dispose que d'une secrétaire à temps partiel (partagée avec les deux autres conseils consultatifs) et d'une seule employée, la secrétaire-rechercheuse responsable de la coordination du conseil, des relations avec les partenaires internes et externes, de la production des recherches et des communications. Dans ces conditions, force est de constater que les ressources humaines actuelles du CM sont limitées et en inadéquation avec la portée et l'ampleur considérables de ses activités et de ses travaux.

2.3.4.3 Les recommandations du CM relatives à la pérennité, à l'indépendance et aux ressources du CM

- **R36** Que la Ville de Montréal garantisse la pérennité du CM afin d'assurer la représentation des femmes (notamment grâce aux relations privilégiées du CM avec les groupes de femmes) et l'expertise du CM auprès de l'administration municipale.
- **R37** Que la Ville de Montréal garantisse l'indépendance du CM, tant sur le plan administratif que sur le plan politique.
- **R38** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise du CM, notamment pour produire des données rigoureuses et formuler des recommandations qui permettent d'orienter efficacement les travaux de la Ville dans sa lutte aux discriminations envers les Montréalaises ou les employé.es de la Ville.
 - R38 a.** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise du CM en augmentant les ressources humaines et financières du CM afin de lui permettre de poursuivre sa mission.
 - R38 b.** Que la Ville de Montréal crée un poste permanent de coordonnatrice à la recherche.

3

LA PANDÉMIE DE COVID-19 : LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

« Les femmes sont majoritaires à soigner, nourrir, laver et éduquer. Cette crise a de lourdes répercussions sur l'organisation de leur travail et de leur famille, en plus d'affecter leur santé. Les incidences sociales et économiques sont nombreuses pour celles qui prennent soin du Québec », écrit la présidente du Conseil du statut de la femme, Louise Cordeau, à propos de la pandémie de COVID-19¹⁷⁴.

Dans le but de diminuer les impacts de cette crise sur les femmes et les personnes en situation de vulnérabilité, de nombreux groupes de femmes ont réorganisé leur travail et offert de nouveaux services à leur clientèle, et la Ville de Montréal a mis en place plusieurs mesures d'urgence. Parallèlement, les groupes de femmes tirent la sonnette d'alarme afin qu'elles puissent être consultées et prises en compte dans les plans de relance des gouvernements.

3.1 Les femmes, premières victimes de la pandémie

Parce qu'elles travaillent en très grand nombre dans les services de santé et de services sociaux, les femmes sont effectivement en première ligne en période de pandémie, mais l'ensemble des femmes est affecté par cette crise sanitaire et par la crise économique et sociale qui en résulte. Celles-ci sont plus à risque de contracter la COVID-19 en raison du type d'emplois qu'elles occupent et de leurs contacts avec des personnes malades ou des personnes du grand public¹⁷⁵. Elles sont aussi davantage exposées à la violence conjugale et plus anxieuses¹⁷⁶. Leurs responsabilités familiales et leur charge mentale ont énormément augmenté en raison de la conciliation famille-travail¹⁷⁷. Alors que leurs revenus sont encore inférieurs à ceux des hommes, elles ont subi plus de pertes d'emploi¹⁷⁸ et sont donc plus exposées à la pauvreté et aux risques d'itinérance¹⁷⁹.

Ces difficultés sont exacerbées chez les femmes autochtones, immigrantes, racisées et en situation de handicap¹⁸⁰. Elles le sont également pour les femmes âgées vivant seules et ayant souvent peu de contact avec leur communauté. Les femmes âgées, qui constituent la majorité des personnes âgées (55 % des personnes de 65 ans et plus, et 70 % chez les 90-99 ans), sont en effet plus touchées par la pauvreté que les hommes et sont nombreuses à vivre des situations d'isolement social, note le Conseil du statut de la femme¹⁸¹.

3.2 Les groupes de femmes au front

Durant la crise sanitaire, les groupes de femmes ont dû s'adapter aux règles de confinement et de distanciation sociale. De nombreux organismes ont réorganisé leurs services de façon virtuelle et ont ouvert des lignes téléphoniques pour faire de l'écoute, du soutien psychosocial, de l'accompagnement et donner des références. Plusieurs ont organisé des cafés-rencontres virtuels afin de briser l'isolement des femmes ainsi que des ateliers informatifs en ligne liés à la pandémie (informations sanitaires multilingues, cliniques juridiques, ressources éducatives pour les enfants, ressources dans le quartier, etc.). Aussi, plusieurs centres ont mis en place des services de dépannage alimentaire.

Au printemps 2020, la Fondation canadienne des femmes a mené un sondage auprès de 500 organismes travaillant auprès des femmes, provenant de toutes les provinces et de tous les territoires du pays¹⁸². Selon les 120 réponses recueillies, le sondage révèle que 67 % des organismes répondants ont mis sur pied de nouveaux programmes et services dans le but de répondre aux besoins en temps de pandémie, et qu'un peu plus de la moitié ont vu une augmentation de 30 % dans la demande de leurs services. Plusieurs organismes ont également perdu des bénévoles en cours de route, non seulement en raison du confinement, mais également parce que leur base de bénévoles est composée de personnes à la retraite ou encore en situation de handicap. Aussi, plus de la moitié des organismes répondants affirment être dans une situation financière précaire, certains affirment avoir dû fermer leurs portes et annuler leur campagne de financement, considérant que les donateurs individuels tournent désormais leur attention vers les services d'urgence en réponse à la COVID-19. En somme, 82 % des organismes consultés craignent de devoir fermer leurs portes.

3.3 Les mesures d'urgence de la Ville de Montréal

Pour soutenir les citoyennes et les citoyens en situation de vulnérabilité, la Ville de Montréal et ses arrondissements liés ont mis en place plusieurs mesures d'urgence qui méritent d'être soulignées et que les membres du CM recommandent de maintenir. Ainsi, la Ville a contribué à hauteur de 1 140 000 \$ au Fonds d'urgence lancé par Centraide¹⁸³ pour soutenir les organismes communautaires qui répondent aux besoins de première nécessité. Plusieurs arrondissements ont distribué des denrées alimentaires, des repas et des masques à leurs résidents.

La Ville a octroyé une aide d'urgence à la ligne téléphonique 211 Grand Montréal¹⁸⁴, un service de référencement sociocommunautaire multilingue, et réalisé une campagne pour inviter les personnes âgées de 70 ans et plus à rester chez elles et à appeler la ligne 211¹⁸⁵.

Plusieurs initiatives pour les personnes en situation d'itinérance ont été mises sur pied, dont l'ouverture de centres de jour à l'extérieur et de centres d'hébergement ainsi que la réquisition de quatre hôtels afin de subvenir aux besoins d'hébergement des personnes en situation d'itinérance¹⁸⁶.

Enfin, grâce à la collaboration du CM, la Ville a diffusé largement des campagnes de SOS violence conjugale et de l'Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape pour aider les femmes et enfants victimes de violence conjugale.

Sur le plan économique, la Ville a instauré une série de mesures exceptionnelles pour soutenir les entreprises montréalaises. Elle a mis sur pied un comité d'expert.es économiques, dont le rapport sur la relance économique de Montréal dans le cadre de la COVID-19, fait état de 16 recommandations portant sur le soutien financier, la main-d'œuvre, les entreprises et les commerces, le transport et l'urbanisme, les industries culturelles et le tourisme¹⁸⁷. Et, en juin 2020, elle a lancé un « Plan de relance économique de Montréal »¹⁸⁸.

Les membres du CM notent que le comité d'expert.es économiques n'est pas paritaire et qu'aucun partenaire, expert.e en égalité ou groupe de femmes, n'a été consulté pour l'élaboration du Plan de relance économique. Elles espèrent donc que les femmes seront prises en compte lors de la réalisation de ce plan.

3.4 La prise en compte des femmes

Sachant que les femmes sont plus touchées par la crise sanitaire, plusieurs organismes rappellent l'importance d'avoir une approche genrée et inclusive de la pandémie. « La seule façon d'atténuer véritablement les effets disproportionnés sur les femmes est de veiller à ce que l'analyse féministe et intersectionnelle soit un élément clé de toutes les initiatives, non seulement pendant cette pandémie, mais aussi au moment où nous nous en remettons », souligne l'Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF)¹⁸⁹. À cet égard, il est important de produire des données genrées et détaillées dans le but de mesurer les impacts de la pandémie et des mesures d'urgence sur toutes les femmes et les communautés vulnérables, souligne la Fédération des femmes du Québec (FFQ)¹⁹⁰.

De plus, les femmes doivent être impliquées dans les décisions, soulignent les groupes de femmes. Il est important de « reconnaître, de soutenir et d'inclure le leadership et l'expertise des femmes afin de mieux répondre aux conjonctures sanitaires, sociales et économiques de la pandémie », stipule ONU Femmes¹⁹¹.

Non seulement les femmes doivent être impliquées dans les décisions, mais la relance économique doit les prendre en compte. C'est le message qu'envoyaient en avril 2020 plus de 1 700 femmes de tous horizons au premier ministre du Québec, François Legault, à l'initiative du Réseau des femmes en environnement. Dans cette lettre, les femmes demandaient également au gouvernement de ne pas oublier le développement durable dans la relance économique du Québec¹⁹².

Les mesures mises en œuvre afin de relancer l'économie après la crise financière de 2008-2009 ont davantage profité aux hommes qu'aux femmes, lit-on dans le dossier sur la COVID-19 du Conseil du statut de la femme¹⁹³. D'où l'importance de faire une ADS+ du plan de relance économique afin que non seulement les femmes soient prises en compte dans les mesures de relance économique, mais aussi qu'elles ne soient pas les principales victimes des restrictions budgétaires à venir.

3.5 Les recommandations du CM concernant les actions de la Ville pendant et après la pandémie de COVID-19

- **R39** Que la Ville de Montréal prenne en compte les femmes dans ses plans de relance post-COVID-19, tant sur les plans social et économique que sur le plan climatique.
 - **R39 a.** Que la Ville de Montréal implique les femmes et les groupes de femmes dans les prises de décisions relatives à la gestion de la pandémie de COVID-19 et aux plans de relance.
 - **R39 b.** Que la Ville de Montréal inclue systématiquement une ADS+ aux stratégies et aux plans de relance post-COVID-19 afin de s'assurer que toutes les femmes sont prises en compte et en bénéficient.
 - **R39 c.** Que la Ville de Montréal s'assure que la part de financement destinée aux groupes de femmes dans l'enveloppe budgétaire consacrée aux groupes communautaires est équitable.
- **R40** Que la Ville de Montréal crée un nouveau fonds d'urgence destiné aux groupes communautaires en s'assurant que les groupes de femmes auront accès à ce fonds, en particulier les groupes dont la mission vise à soutenir les femmes âgées, les femmes immigrantes et racisées, les femmes autochtones et les femmes en situation de handicap.
- **R41** Que la Ville de Montréal tienne compte des besoins spécifiques des femmes âgées dans ses plans de relance.
 - **R41 a.** Que la Ville de Montréal instaure des mesures spécifiques pour les femmes âgées afin de les soutenir et de briser leur isolement. Par exemple, le maintien et la promotion auprès des âgées de la ligne 211 Grand Montréal ; la mise en place d'appels personnalisés ; l'offre d'activités de sport, culture et loisirs destinées aux âgées ; les partenariats avec les organismes qui viennent en aide aux personnes âgées.

CONCLUSION

L'analyse critique du Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 et la présentation de la vision du CM pour une ville égalitaire et exempte de discriminations s'inscrivent dans un contexte particulier de l'histoire montréalaise, contexte qui a fortement animé nos réflexions.

Le Bilan du plan d'action en égalité 2015-2018 a permis de prendre la mesure du chemin parcouru. Les progressions sont significatives, mais des actions plus stratégiques doivent être mises en place. Pour ce faire, des efforts politiques doivent être consentis, notamment en s'attaquant aux formes multiples de discrimination systémique qui affectent les femmes.

Les prochains plans en développement social exigent une certaine prudence. Si le CM salue les efforts de la Ville dans l'intégration transversale de l'égalité dans ses actions en développement social, les membres tiennent à s'assurer qu'une approche spécifique pour les femmes et la prise en compte de leurs divers besoins demeurent une priorité.

Du même souffle, le CM réitère l'importance que les principes qui sous-tendent les nouveaux plans d'action en développement social ne limitent pas le projet de l'égalité au seul champ du développement social. Les enjeux touchant les Montréalaises sont complexes, multiples, diversifiés et s'inscrivent dans l'ensemble des champs de compétence de la Ville.

L'impact de la pandémie mondiale de COVID-19 et les mesures musclées pour tenter de freiner sa propagation ont fait ressortir des disparités sociales et économiques importantes, dont les effets sont démesurés sur les femmes – particulièrement celles qui sont les plus marginalisées. En raison de l'importance des répercussions sur celles-ci, les femmes doivent absolument se retrouver au cœur des efforts de relance.

L'égalité de fait et la lutte aux discriminations ne deviendront réelles que dans la mesure où elles seront intégrées à tous les niveaux de la Ville et au sein de chacun des arrondissements, et ce, aussi bien dans les services offerts à la population qu'à l'interne. Afin de concrétiser cette intégration, les principes directeurs et les conditions de réussite présentés dans cet avis paraissent incontournables.

Au terme de cet avis, les membres du CM réitèrent leur position. La Ville doit poursuivre ses engagements en matière d'égalité. Elle a la responsabilité de répondre véritablement aux besoins de toutes les Montréalaises et de fournir des conditions de vie qui leur assurent la pleine jouissance de leurs droits.

RECOMMANDATIONS

1 ANALYSE CRITIQUE

Les recommandations émises dans cette section concernent les actions déployées dans les plans d'action de la Ville de Montréal.

La gouvernance

- **R1** Que la Ville de Montréal s'assure que ses instances décisionnelles (comité exécutif, commissions permanentes et présidences des commissions permanentes, comités consultatifs en urbanisme, conseils d'administration des organismes liés à la Ville) reflètent la réalité sociodémographique montréalaise.
 - R1 a.** Que la Ville de Montréal atteigne, d'ici cinq ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) au sein de ses instances décisionnelles.
 - R1 b.** Que la Ville de Montréal fixe et atteigne, d'ici cinq ans, des cibles de représentation spécifique pour les femmes des minorités ethniques, visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap au sein de ses instances décisionnelles.
- **R2** Que la Ville de Montréal organise annuellement Cité Elles MTL afin de soutenir la présence des femmes en politique, y alloue les ressources nécessaires et en assure la pérennité d'année en année.
- **R3** Que la Ville de Montréal s'engage à formaliser l'ensemble des pratiques soutenant la conciliation famille-travail pour les élu.es et mette en place des pratiques normées et transparentes.
- **R4** Que la Ville de Montréal s'engage à appliquer les mesures présentées dans la « Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes » publiée dans le cadre de MTElles, un projet portant sur la participation citoyenne des femmes à la vie démocratique montréalaise.

La Ville, employeur

- **R5** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre les objectifs fixés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour les cinq groupes visés dans le cadre du PAÉE, dans toutes les catégories d'emploi, au niveau de la ville-centre et des arrondissements.
 - R5 a.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre les objectifs fixés pour les femmes et porte une attention particulière aux catégories d'emploi où elles sont peu nombreuses (cols bleus, policières, pompières, professionnelles scientifiques).
 - R5 b.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) de femmes parmi les personnes autochtones, en situation de handicap, des minorités visibles et ethniques employées à la Ville, au sein de toutes les catégories d'emploi.
 - R5 c.** Que la Ville de Montréal s'assure d'atteindre entre 40 % et 60 % (dite zone paritaire) de femmes dans ses programmes spécifiques de la prochaine « Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi » (visant les employé.es ou les personnes autochtones, en situation de handicap, les minorités visibles et ethniques).

- **R6** Que la Ville de Montréal élabore et adopte une politique officielle de conciliation famille-travail (CFT) s'appliquant à l'ensemble du personnel dans tous ses services et arrondissements tout en tenant compte des besoins particuliers liés à des catégories d'emploi (par ex. : horaires des cols bleus).
- **R7** Que la Ville de Montréal forme l'ensemble du personnel du Service des ressources humaines sur l'ADS+ et qu'elle applique cette analyse à ses processus de recrutement, ses programmes, ses projets, ses politiques et ses plans en ressources humaines afin de prendre en compte toutes les femmes en matière d'emploi.

Les services aux citoyennes

Sécurité

- **R8** Que la Ville de Montréal mette en œuvre des actions relatives au programme « Villes sûres et espaces publics sûrs », d'ONU Femmes, auquel elle a adhéré en 2019.
 - R8 a.** Que la Ville de Montréal consacre des ressources financières afin de mettre en œuvre ces actions.
 - R8 b.** Que la Ville de Montréal mette en œuvre ces actions en collaboration avec des groupes de femmes spécialisés dans les enjeux de sécurité des femmes dans l'espace public, ainsi qu'avec la Société de transport de Montréal (STM) et le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) pour les actions relevant de leurs champs de compétence.
- **R9** Que la Ville de Montréal actualise le « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » en utilisant une perspective intersectionnelle pour prendre en compte la sécurité des femmes dans l'espace public.
 - R9 a.** Que la Ville de Montréal mandate le Service de l'urbanisme et de la mobilité (SUM) pour la refonte du Guide, en collaboration avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) et les groupes de femmes spécialisés dans les enjeux de sécurité des femmes dans l'espace public.
 - R9 b.** Que la Ville de Montréal fasse la promotion du Guide afin qu'il soit mis en application au sein de la ville-centre et de tous les arrondissements.

Logement

- **R10** Que la Ville de Montréal se dote d'une stratégie en habitation qui reconnaisse le droit au logement¹⁹⁴.
 - R10 a.** Que l'offre de logement qui découle de cette stratégie soit à la portée de toutes les femmes.
 - R10 b.** Que cette stratégie soit fondée sur une ADS+ afin de faire état des obstacles que rencontrent les femmes et de prendre en compte leurs besoins spécifiques.

- **R11** Que la Ville de Montréal bonifie son offre de logements sociaux.
 - R11 a.** Que la Ville de Montréal modifie son Règlement pour une métropole mixte afin d'augmenter ses objectifs d'inclusion de logements sociaux, avec une proportion minimale de 40 %, dans le but de répondre véritablement aux besoins des ménages locataires, plutôt que de répartir les logements entre 20 % de logements sociaux et 20 % de logements dits abordables.
 - R11 b.** Que la Ville de Montréal s'engage à réserver un pourcentage d'unités de logements sociaux et communautaires pour les femmes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, pour les femmes en situation de handicap et pour les femmes autochtones.
 - R11 c.** Que la Ville de Montréal reconnaisse le droit au logement des personnes sans statut ou au statut précaire. Pour cela, qu'elle abolisse, dans son programme AccèsLogis Montréal, la clause limitant l'accès aux logements sociaux et communautaires des personnes avec statut de citoyen ou de résident permanent, imposée par la Société d'habitation du Québec (SHQ), comme recommandé par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)¹⁹⁵.
 - R11 d.** Que la Ville de Montréal élabore un plan d'action visant à ce que l'ensemble des logements sociaux et communautaires soit accessible universellement.
- **R12** Que la Ville de Montréal mette en place des mesures visant à lutter contre le harcèlement et toutes les autres formes de violences vécues par les femmes dans leur logement, qu'il soit social, communautaire ou privé.

Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- **R13** Que la Ville de Montréal offre un soutien financier conséquent et récurrent aux groupes de femmes et aux organismes qui viennent en aide aux femmes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir.
- **R14** Que la Ville de Montréal prenne en compte l'itinérance cachée des femmes dans son dénombrement. Pour ce faire, qu'elle applique une ADS+ et qu'elle adopte des méthodes diversifiées assurant la collecte de données spécifiques sur toutes les femmes en situation d'itinérance (femmes issues de l'immigration, réfugiées et sans statut; femmes autochtones; femmes en situation de handicap; femmes 2ELGBTQIA¹⁹⁶ et aînées).
- **R15** Que la Ville de Montréal prenne en compte les besoins spécifiques des femmes autochtones dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la « Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones ».

La place qu'occupent les Montréalaises sur la scène internationale

- **R16** Que la Ville de Montréal s'assure d'une représentation de femmes de l'ordre de 40 % à 60 % (dite zone paritaire) parmi ses représentant.es lors des missions et des projets à l'international, et ce, tant pour les fonctionnaires que pour les élu.es.
- **R17** Que la Ville de Montréal s'assure que sera intégrée systématiquement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes dans les missions et les projets de coopération internationale qu'elle soutient et supervise. Qu'elle participe aux travaux en matière d'égalité dans les associations internationales, tels que Metropolis et Cités et gouvernements locaux unis (CGLU), dont elle est membre.

2 LA VISION DU CM POUR UNE VILLE FÉMINISTE ET EXEMPTÉ DE DISCRIMINATIONS

Les recommandations de cette section concernent les changements structurels que le CM souhaite voir réalisés par la Ville afin de tendre vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

Le droit à la ville

- **R18** Que la Ville de Montréal intègre systématiquement une ADS+ aux plans, stratégies et chantiers municipaux, notamment les plans d'action en développement économique, plan climat, plan d'urbanisme, chantier en accessibilité universelle, stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, stratégie en habitation, stratégie d'approvisionnement, politique de participation publique et d'engagement citoyen.

Le transport en commun

- **R19** Que la Ville de Montréal continue de promouvoir une tarification sociale du transport en commun dans une perspective de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale.
- **R20** Que la Ville de Montréal travaille en partenariat avec l'ensemble des organismes et des instances concernés dans le but de mettre en place des mesures pour combler les besoins des femmes en situation de handicap en matière de transport adapté et de transport en commun.
- **R21** Que la Société de transport de Montréal (STM) prenne en compte les besoins de toutes les femmes dans la refonte du réseau d'autobus.
- **R22** Que la STM s'assure de mettre en place des mesures favorisant la participation des femmes à ses consultations publiques.
- **R23** Que la STM et la Ville de Montréal s'assurent que les principes du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » sont appliqués de façon systématique aux abords et à l'intérieur des stations de métro et de train de banlieue, aux abords des points d'embarquement majeurs du réseau de transport en commun ainsi qu'aux liens piétons donnant accès au réseau.

La lutte aux discriminations

- **R24** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'existence historique, sociale et économique des discriminations basées sur le sexe ainsi que sur les 13 autres motifs de discrimination invoqués par la Charte des droits et libertés de la personne.
- **R25** Que la Ville de Montréal donne, à l'ensemble de la fonction publique municipale (employé.es, professionnel.les, cadres) et au personnel des sociétés paramunicipales, des formations obligatoires portant sur le sexisme et toutes les formes de discrimination systémique (racisme, capacitisme, âgisme, etc.), tout en s'assurant que ces formations sont basées sur l'ADS+ et réalisées en collaboration avec des organismes communautaires impliqués dans la lutte contre ces discriminations, comme recommandé par l'OCPM¹⁹⁷.
- **R26** Que la Ville de Montréal s'assure que les employé.es et les élu.es de la Ville sont représentatifs de la population montréalaise.
 - R26 a.** Que la Ville de Montréal s'assure que les employé.es en ressources humaines, les gestionnaires et la haute direction, qui jouent un rôle significatif sur le recrutement, sont représentatifs de la population montréalaise.

La reconnaissance des femmes comme actrices de changement

- **R27** Que la Ville de Montréal reconnaisse la contribution des femmes à l'histoire et au développement de Montréal en leur accordant une plus grande importance dans l'élaboration de ses politiques mémorielles (toponymie, commémorations, signalisation historique, activités et lieux culturels, etc.).
 - R27 a.** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'apport des femmes autochtones et des femmes immigrantes et/ou racisées à l'histoire et au développement de Montréal.
- **R28** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise des groupes de femmes et soutienne leur capacité d'intervention.
 - R28 a.** Que la Ville de Montréal se dote de mécanismes pour permettre une augmentation substantielle, pérenne et prévisible du financement de base visant à assurer les services essentiels auprès des femmes.
 - R28 b.** Que la Ville de Montréal offre une indemnité quotidienne et des délais raisonnables avant la consultation pour favoriser et soutenir la participation des groupes de femmes consultés par la Ville dans le cadre d'élaboration d'orientations, de programmes et de politiques (par exemple, consultations publiques, comités de travail, projets municipaux, etc.).
 - R28 c.** Que la Ville de Montréal s'assure de consulter et de travailler en partenariat avec les groupes de femmes pour l'élaboration et le suivi des politiques, des plans et des actions en matière d'égalité.
- **R29** Que la Ville de Montréal conçoive l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes comme un moteur important du développement économique.
 - R29 a.** Que la Ville de Montréal s'assure que les études et les statistiques sur la situation économique montréalaise incluent des données différenciées et croisées.

R29 b. Que la Ville de Montréal s'assure que toutes les femmes sont considérées comme des actrices du développement économique et qu'elle prenne en compte toutes les femmes dans chacun de ses plans d'action de développement économique.

R29 c. Que la Ville de Montréal intègre des modalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes dans les critères d'octroi de tous les projets de développement économique qu'elle subventionne et dans les contrats aux entreprises enregistrées dans son registre de fournisseurs – particulièrement les entreprises qui réalisent les projets d'infrastructure. Par exemple, ces critères pourraient tenir compte du pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration de l'entreprise, du pourcentage de femmes employées, du respect des obligations en matière d'équité salariale, etc.

R29 d. Que la Ville de Montréal forme et accompagne le personnel des services en développement économique et en approvisionnement à l'ADS+.

La responsabilité de la Ville

- **R30** Que la Ville de Montréal mette en place un comité de suivi de la mise en œuvre des plans en développement social, que ce comité soit paritaire et qu'il inclue les élu.es responsables, des fonctionnaires de plusieurs services et des arrondissements ainsi que des partenaires communautaires œuvrant auprès des femmes.
- **R31** Que la Ville de Montréal élabore des indicateurs de suivi et d'évaluation, en collaboration avec des expert.es de chaque secteur et les partenaires communautaires, pour chacune des mesures des plans d'action en développement social.
- **R32** Que les arrondissements de la Ville de Montréal élaborent et adoptent des plans d'action locaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes, que ces plans d'action mettent de l'avant des engagements et définissent des mesures concrètes dans les domaines d'action identifiés comme prioritaires par l'arrondissement.

R32 a. Que chaque arrondissement de la Ville de Montréal affecte un.e employé.e et un.e élu.e responsables de l'application du plan d'action local en faveur de l'égalité. Ces personnes contribueront à la reddition de comptes en matière d'égalité en travaillant en collaboration étroite avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS), qui assure le suivi de la politique d'égalité au niveau central.

R32 b. Que la Ville de Montréal recense et diffuse les pratiques prometteuses des arrondissements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes.

L'ADS+

- **R33** Que la Ville de Montréal se dote d'un plan d'action (avec cibles, budget, indicateurs de progrès et échéancier) visant l'implantation de l'ADS+ dans tous les plans d'action, politiques, programmes, projets et budgets de la ville-centre et des arrondissements.

R33 a. Que la Ville de Montréal intègre dans l'échéancier des projets le temps nécessaire pour réaliser une ADS+.

R33 b. Que la Ville de Montréal consacre un pourcentage du budget de chaque projet à l'ADS+.

- R33 c.** Que la Ville de Montréal produise et rende publiques des données populationnelles différenciées et croisées.
- R33 d.** Que la Ville de Montréal développe un système de reddition de comptes (avec des personnes-cadres responsables) sur l'intégration de l'ADS+ dans les projets des services et des arrondissements.
- **R34** Que la Ville de Montréal consolide sa connaissance de l'ADS+ et une expertise interne en la matière.
 - R34 a.** Que la Ville de Montréal forme une masse critique de fonctionnaires et l'ensemble des cadres et des élu.es à l'ADS+ (les formations doivent être obligatoires, offertes en continu et adaptées à chaque service).
 - R34 b.** Que la Ville de Montréal développe une expertise interne en ADS+ (avec, par exemple, des personnes ressources dans chaque service et arrondissement, des expert.es pour accompagner la mise en œuvre de l'ADS+, des guides sur l'ADS+ spécifiques pour chaque service, une documentation centralisée des exemples d'application de l'ADS+ à la Ville et une communauté de pratiques en ADS+).
 - R34 c.** Que la Ville de Montréal élabore et diffuse largement un plan de communication interne et externe sur la mise œuvre de l'ADS+.

Le Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations

- **R35** Que la Ville de Montréal se dote de moyens concrets pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes en créant un Bureau de l'égalité et de la lutte aux discriminations qui dispose des ressources humaines et financières adéquates et qui est directement rattaché à la direction générale.

La pérennité, l'indépendance et les ressources du CM

- **R36** Que la Ville de Montréal garantisse la pérennité du CM afin d'assurer la représentation des femmes (notamment grâce aux relations privilégiées du CM avec les groupes de femmes) et l'expertise du CM auprès de l'administration municipale.
- **R37** Que la Ville de Montréal garantisse l'indépendance du CM, tant sur le plan administratif que sur le plan politique.
- **R38** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise du CM, notamment pour produire des données rigoureuses et formuler des recommandations qui permettent d'orienter efficacement les travaux de la Ville dans sa lutte aux discriminations envers les Montréalaises ou les employé.es de la Ville.
 - R38 a.** Que la Ville de Montréal reconnaisse l'expertise du CM en augmentant les ressources humaines et financières du CM afin de lui permettre de poursuivre sa mission.
 - R38 b.** Que la Ville de Montréal crée un poste permanent de coordonnatrice à la recherche.

3 LA PANDÉMIE DE COVID-19: LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

Ces recommandations visent les plans de relance de la Ville à la suite de la pandémie de COVID-19.

Les actions de la Ville pendant et après la pandémie de COVID-19

- **R39** Que la Ville de Montréal prenne en compte les femmes dans ses plans de relance post-COVID-19, tant sur les plans social et économique que sur le plan climatique.
 - R39 a.** Que la Ville de Montréal implique les femmes et les groupes de femmes dans les prises de décisions relatives à la gestion de la pandémie de COVID-19 et aux plans de relance.
 - R39 b.** Que la Ville de Montréal inclue systématiquement une ADS+ aux stratégies et aux plans de relance post-COVID-19 afin de s'assurer que toutes les femmes sont prises en compte et en bénéficient.
 - R39 c.** Que la Ville de Montréal s'assure que la part de financement destinée aux groupes de femmes dans l'enveloppe budgétaire consacrée aux groupes communautaires est équitable.
- **R40** Que la Ville de Montréal crée un nouveau fonds d'urgence destiné aux groupes communautaires en s'assurant que les groupes de femmes auront accès à ce fonds, en particulier les groupes dont la mission vise à soutenir les femmes âgées, les femmes immigrantes et racisées, les femmes autochtones et les femmes en situation de handicap.
- **R41** Que la Ville de Montréal tienne compte des besoins spécifiques des femmes âgées dans ses plans de relance.
 - R41 a.** Que la Ville de Montréal instaure des mesures spécifiques pour les femmes âgées afin de les soutenir et de briser leur isolement. Par exemple, le maintien et la promotion auprès des âgées de la ligne 211 Grand Montréal ; la mise en place d'appels personnalisés ; l'offre d'activités de sport, culture et loisirs destinées aux âgées ; les partenariats avec les organismes qui viennent en aide aux personnes âgées.

NOTES

- 1 Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008. [http://servicesenligne.ville.montreal.qc.ca/sel/publications/PorteAccesTelechargement?lng=Fr&systemName=17543565&client=Serv_corp]
- 2 Ville de Montréal, « Bilan du plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PLAN_ACTION_EGALITE_2015_2018.PDF]
- 3 *Ibid.*
- 4 Ville de Montréal, « Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 », 2016. [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/plan_action_diversite_emploi_2016.pdf]
- 5 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), « Programmes d'accès à l'égalité ». [<http://www.cdpcdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>]
- 6 Ville de Montréal, « Programme d'accès à l'égalité en emploi », 2020. [<https://montreal.ca/programmes/programme-dacces-legalite-en-emploi>]
- 7 Ville de Montréal, « Nomination par les instances politiques centrales », 2020. [<http://donnees.ville.montreal.qc.ca/dataset/nomination-par-les-instance-politiques-centrales>]
- 8 Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008, *op. cit.*, p. 13.
- 9 Ville de Montréal, « Portrait des 103 élues et élus de la Ville de Montréal », communiqué, 6 novembre 2017. [https://election-montreal.qc.ca/userfiles/file/ElectionGenerale2017/fr/communiques/communiqu_20171107.pdf]
- 10 Conseil des Montréalaises, « La conciliation famille-travail, un défi de taille pour les élu.es de Montréal », Ville de Montréal, 2017, p. 6. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/cm_avis_cft_montage_imp_page.pdf]
- 11 Ville de Montréal, « Portrait des 103 élues et élus de la Ville de Montréal », *op. cit.*
- 12 Fédération québécoise des municipalités (FQM), « On voit loin pour notre monde : des défis qui demeurent importants pour les femmes. Les préoccupations des élues et élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités », 2017. [https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2017/12/FQM2017_Document-complet_Dostie-Goulet.pdf]
- 13 Ville de Montréal, « Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement », 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOCCONSULT_2018.PDF]

- 14** FQM, « On voit loin pour notre monde : des défis qui demeurent importants pour les femmes », *op. cit.*, p. 31.
- 15** Conseil des Montréalaises, « Pour favoriser la participation des Montréalaises à la période de questions du public du conseil municipal », Ville de Montréal, Déposé à la Commission de la présidence du conseil, 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/memoire_participation_femmes.pdf]
- 16** Relais-femmes, Concertation Montréal et Coalition montréalaise des Tables de quartier, « État des lieux : rapport d'évaluation des besoins, portrait de la participation des femmes dans les instances démocratiques de Montréal et pistes d'actions », Montréal, 2018. [http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/60648.pdf]
- 17** Gouvernement du Canada, « Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport de Symposium sur les femmes et le milieu de travail », Emploi et Développement social Canada, 2019. [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html#h2.4>]
- 18** Conseil des Montréalaises, « Avis : garder le cap sur l'ascension professionnelle des femmes aux postes de cadre à la Ville de Montréal », Ville de Montréal, 2016, p. 31. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_FEMMES%20CADRES_2016_WEB.PDF]
- 19** Conseil des Montréalaises, « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! », Ville de Montréal, 2013, p. 56. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/col_bleu_emploi_pas_toujours_rose.pdf]
- 20** *Ibid.*, p. 63.
- 21** Conseil des Montréalaises, « Se loger à Montréal : avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement », Ville de Montréal, 2019, p. 48. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/conseil_des_montrealaises_avis_logement_handicap_web.pdf]
- 22** Conseil des Montréalaises, « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! », *op. cit.*, p. 57.
- 23** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008, *op. cit.*, p. 16.
- 24** Voir entre autres Conseil des Montréalaises, « Avis : garder le cap sur l'ascension professionnelle des femmes aux postes de cadre à la Ville de Montréal », *op. cit.*, p. 37 ; Conseil des Montréalaises, « Avis du Conseil des Montréalaises sur le Bilan du plan d'action 2008-2012 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », Ville de Montréal, 2015, p. 13 [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_BILAN%20PLAN%20D'ACTION%202008-2012.PDF] ; Conseil des Montréalaises, « Col bleu : un emploi pas toujours rose ! », *op. cit.*, p. 65.

- 25** Ville de Montréal, « Déclaration contre les violences à caractère sexuel », séance du conseil municipal, 28 mai 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20CONTRE%20LES%20VIOLENCES%20SEXUELLES_VF.PDF]
- 26** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal s'associe à l'initiative mondiale Villes sûres et espaces publics sûrs d'ONU Femmes », communiqué, 8 mars 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,142372440&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=21706&ret=/pls/portal/url/page/d_social_fr/rep_utilitaires/rep_actualites/coll_actualites]
- 27** Ville de Montréal, « Parce que la rue a différents visages : plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020 », 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PLAN_ITIN%C9RANCE_HR_0.PDF]
- 28** Conseil des Montréalaises, « Montréal, une ville festive pour toutes : avis sur la sécurité des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal », Ville de Montréal, 2017, p. 34. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf]
- 29** Comité directeur de Winnipeg, « Winnipeg, ville sûre – Initiative mondiale pour des villes et espaces publics sûrs de l'ONU, Contrer la violence sexuelle envers les femmes et les filles dans les espaces publics », 2016, p. 15. [https://www.gov.mb.ca/msw/publications/pdf/2016_winnipeg_safe_city_scoping_fr.pdf]
- 30** Ville de Montréal, « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire », 2002. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_amenagement_environnement_urbain_securitaire.pdf]
- 31** Ville de Montréal, « Bilan du plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2019, p. 16. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PLAN_ACTION_EGALITE_2015_2018.PDF]
- 32** *Ibid.*, p. 16-17.
- 33** Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), « Dossier noir : femmes, logement et pauvreté », 5^e édition, mars 2019, p. 2. [<https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/DNFemmes2019.pdf>]

- 34** FRAPRU, *Ibid.*; Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM), « État des lieux des enjeux de logement vécus par les Montréalaises », Montréal, mars 2019. [<https://www.tgfm.org/files/etat-des-lieux-femmes-et-logement-montreal.pdf>]; Conseil des Montréalaises, « Avis sur l'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », Ville de Montréal, 2017. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/2017_CM_ITIN%C9RANCE%20DES%20FEMMES_IMP.PDF]; Conseil des Montréalaises, « Se loger à Montréal : avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement », Ville de Montréal, 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/conseil_des_montrealaises_avis_logement_handicap_web.pdf]
- 35** Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM), « État des lieux des enjeux de logement vécus par les Montréalaises », Montréal, 2019. [<https://www.tgfm.org/files/etat-des-lieux-femmes-et-logement-montreal.pdf>]
- 36** Philippe Hurteau, « Logement : une crise à venir ? », Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Montréal, 9 avril 2019. [<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/logement-une-crise-a-venir>]
- 37** Ville de Montréal – Arrondissement du Sud-Ouest, « Le Sud-Ouest s'attaque aux évictions abusives », 19 mars 2020. [<https://www.newswire.ca/news-releases/le-sud-ouest-s-attaque-aux-evictions-abusives-865384541.html>]
- 38** Ville de Montréal – Arrondissement Rosemont–La Petite-Patrie, « Arrondissement Rosemont–La Petite-Patrie : l'arrondissement resserre sa réglementation pour lutter contre la crise du logement », 11 février 2020. [<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/rosemont-la-petite-patrie-l-arrondissement-resserre-sa-reglementation-pour-lutter-contre-la-crise-du-logement-869042316.html>]
- 39** FRAPRU, « Dossier noir : femmes, logement et pauvreté », *op. cit.*, p. 11 ; Conseil des Montréalaises, « Se loger à Montréal : avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement », *op. cit.*, p. 12.
- 40** Ville de Montréal, « Stratégie de développement de 12 000 logements sociaux et abordables 2018-2021 », 2018. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=9337,143319549&_dad=portal&_schema=PORTAL]
- 41** Ville de Montréal, « Règlement pour une métropole mixte : Montréal, métropole de l'habitation », 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=9337,143039283&_dad=portal&_schema=PORTAL]
- 42** TGFM, « État des lieux des enjeux de logement vécus par les Montréalaises », *op. cit.*, p. 16.
- 43** Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), « Les inégalités sociales et raciales amplifiées par la crise sanitaire dans certains quartiers, déplore la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », communiqué du 1^{er} mai 2020. [<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showItem=913>]

- 44** Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), « Pour un véritable droit à la ville : mémoire sur le Règlement pour une métropole mixte présenté à l'Office de consultation publique de Montréal », Montréal, 2019. [https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P104/7-21_fechimm.pdf]; TGMF, « Soutenir le développement de logement pour l'ensemble des Montréalaises et Montréalais », *op. cit.*; Conseil des Montréalaises, « Se loger à Montréal : avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement », *op. cit.*
- 45** Céline Bellot, et autres, « Rendre visible l'itinérance au féminin », Rapport de recherche pour le Fonds de recherche du Québec – Société et culture, 2016. [http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/448958/Femmes-itinerance_rapport_C.Bellot.pdf/a61da4d6-3ce5-4f30-adc9-ff215f3650e0]; La Rue des femmes, « Portrait de l'itinérance au féminin », Montréal, 2018. [<https://www.laruedesfemmes.org/wp-content/uploads/2018/11/Litinerance-au-feminin-2018.pdf>]
- 46** Conseil des Montréalaises, « Avis sur l'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », *op. cit.*, p. 16.
- 47** TGMF, « État des lieux des enjeux de logement vécus par les Montréalaises », *op. cit.*, p. 13.
- 48** Conseil des Montréalaises, « Avis sur l'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », *op. cit.*
- 49** Luc Cloutier-Villeneuve, « Marché du travail et rémunération », Institut de la statistique du Québec, 2020, p. 6. [<https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/marche-travail-remuneration-no19.pdf>]
- 50** Conseil du statut de la femme, « Portrait des Québécoises en 8 temps », Québec, 2017, p. 17. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2017.pdf>]
- 51** *Ibid.*, p. 21.
- 52** FRAPRU, « Dossier noir : femmes, logement et pauvreté », *op. cit.*, p. 5.
- 53** Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale », Québec, 2020, p. 1. [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_AS-statistiques-2020-01.pdf]
- 54** Conseil des Montréalaises, « Avis sur l'itinérance des femmes à Montréal : voir l'invisible », *op. cit.*
- 55** Statistique Canada, « Enquête sur la population active, avril 2020 », Le Quotidien, 8 mai 2020, p. 7. [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.pdf?st=ffAZBmBn>]
- 56** Youssef Hajoui, « Bulletin sur le marché du travail au Québec », Emploi Québec, mai 2020. [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt-bmt-2020-05.pdf]

- 57** Direction de la santé publique de Montréal, « La santé des populations autochtones à Montréal. Un portrait réalisé par la Direction régionale de la santé publique de Montréal », Gouvernement du Québec, 2020. [https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublications/pdf/publications/2020_Portrait-Populations-Autochtones.pdf]
- 58** Éric Latimer et François Bordeleau, « Dénombrement des personnes en situation d’itinérance sur l’île de Montréal le 24 avril 2018 », 2019, p. 22. [<https://jecomptemtl2018.ca/wp-content/uploads/2019/04/rapport-montral-rvision-8-avril-2019.pdf>]
- 59** Ville de Montréal, « La mairesse Valérie Plante présente la nouvelle commissaire des relations avec les peuples autochtones de la Ville de Montréal », communiqué, 9 février 2018. [<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/la-mairesse-valerie-plant-presents-la-nouvelle-commissaire-des-relations-avec-les-peuples-autochtones-de-la-ville-de-montreal-673584323.html>]
- 60** Conseil des Montréalaises, « Avis sur l’itinérance des femmes à Montréal : voir l’invisible », *op. cit.*, p. 23.
- 61** Bibliothèque du Parlement, « Quelques notions sur le droit au logement au Canada », Parlement du Canada. [https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201916E-a3]
- 62** Office de consultation publique de Montréal (OCPM), « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », Montréal, 2020, p. 180. [<https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>]
- 63** 2ELGBTQQA signifie personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe et asexuelle.
- 64** Ville de Montréal. « Bilan économique 2018 : agglomération de Montréal », 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/BILAN%20%C9CONOMIQUE%202018.PDF]
- 65** PME MTL, « Mission et historique de PME MTL », 2020. [<https://pmemtl.com/a-propos/mission>]
- 66** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008, *op. cit.*, p. 19.
- 67** Conseil des Montréalaises, « Femmes au cœur de la Ville : 41 élues à votre service », Ville de Montréal, 2010, p. 27. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/Femmes_coeur_ville_41elues_avotreservice.pdf]
- 68** Conseil des Montréalaises, « Avis du Conseil des Montréalaises sur le Bilan du plan d’action 2008-2012 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », Ville de Montréal, 2015, p. 13. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_BILAN%20PLAN%20D’ACTION%202008-2012.PDF]

- 69** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008, *op. cit.*, p. 21.
- 70** Conseil des Montréalaises, « Avis du Conseil des Montréalaises sur le Bilan du plan d'action 2008-2012 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », *op.cit.*, p. 7; Conseil des Montréalaises, « Pour un nouveau départ: relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité. Avis du Conseil des Montréalaises sur le Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique », Ville de Montréal, 2012, p. 19. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS%20NOUVEAU%20D%C9PART%20%C9GALIT%C9_FINAL.PDF]
- 71** Gouvernement du Canada, « Indicateurs de la Politique d'aide internationale féministe », 2020. [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_indicators-indicateurs_paif.aspx?lang=fra]
- 72** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : politique et mesures de mise en œuvre », Projet de politique, version 18, 2007, p. 3. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/projet_politique_egalite_femmes_hommes.pdf]
- 73** Ville de Montréal, « Charte montréalaise des droits et responsabilités », 2017, p. 8. [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/charte_mtl_fr/media/documents/charte_montrealaise_francais.pdf]
- 74** *Ibid.*, p. 11.
- 75** Henri Lefebvre, « Le droit à la ville », éd. Anthropos, Paris, 1968.
- 76** Marie-Eve Desroches, « Le logement comme clé pour le droit à la ville des femmes », *Metropoles*, 2018, p. 1. [<https://journals.openedition.org/metropoles/5577>]
- 77** Ana Falú, « Espaces métropolitains égalitaires », *Observatoire Metropolis* 2018, p. 11. [https://www.metropolis.org/sites/default/files/metobsip4_fr_13.pdf]
- 78** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : politique et mesures de mise en œuvre », Projet de politique, version 18, 2007, *op. cit.*, p. 5.
- 79** Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM), « Enquête Origine-Destination 2018: faits saillants de l'état de la mobilité des personnes dans la région métropolitaine de Montréal », 2018. [<https://www.artm.quebec/faits-saillants-eod-2018/>]
- 80** Conseil des Montréalaises, « Tableau comparatif des Enquêtes Origine-Destination 2013, 2008 et 2003 », Ville de Montréal, 2016.

- 81** Conseil des Montréalaises, « Vaincre les obstacles à la mobilité des femmes », Mémoire présenté à la Commission du conseil municipal sur la mise en valeur du territoire, l'aménagement urbain et le transport collectif dans le cadre de la consultation sur le Plan de transport de la Ville de Montréal 2007 », Ville de Montréal, 2007. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_plan_transport.pdf]
- 82** Société de transport de Montréal (STM), « Plan de développement d'accessibilité universelle 2016-2020 STM – L'excellence en mobilité », Ville de Montréal, 2016. [https://www.stm.info/sites/default/files/pdf/fr/planaccessibilite_2016-2020.pdf]
- 83** ONU Femmes, « Transports publics sécuritaires pour les femmes », dans « Villes sûres », Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes, 2010. [<http://www.endvawnow.org/fr/articles/252-transports-publics-securitaires-pour-les-femmes.html>]
- 84** Métropolis, « Gender Keys 04: Mobility and Gender », 2020, p. 1. [<https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Gender-keys.04.pdf>] [traduction libre]
- 85** Ville de Montréal, « Lancement de la consultation en ligne Rêvons Montréal 2020-2030 », communiqué, 18 avril 2019. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=31483]
- 86** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal s'engage à combattre le racisme et la discrimination systémiques », communiqué, 15 juin 2020. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=32764&ret=http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/page/prt_vdm_fr/rep_annonces_ville/rep_communiques/communiques]
- 87** Office de consultation publique de Montréal (OCPM), « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », Montréal, 2020. [<https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>]
- 88** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal s'engage à combattre le racisme et la discrimination systémiques », *op. cit.*
- 89** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2008, *op. cit.*, p. 2.
- 90** ONU Femmes, « Déclaration et Programme d'action de Beijing. Déclaration politique et textes issus de Beijing+5 », Nations Unies, 1995 et 2014, p. 34. [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=754]
- 91** Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), « Droit à l'égalité, discrimination et accommodement raisonnable », [<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/egalite-discrimination-accommodement.html>]
- 92** CDPDJ, « Les formes de discriminations », 2018. [<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>]

- 93** *Ibid.*
- 94** OCPM, « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », *op. cit.*, p. 123-124.
- 95** Initiative : une ville pour toutes les femmes, « L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités », Ottawa, 2015. [https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-f-web_0.pdf]
- 96** *Ibid.*, p. 6.
- 97** *Ibid.*
- 98** ONU Femmes, « Déclaration et Programme d'action de Beijing. Déclaration politique et textes issus de Beijing+5 », *op. cit.*
- 99** Louise Champoux-Pallié et Anne-Marie Croteau, « Pandémie : les femmes font-elles de meilleures leaders ? », *The Conversation*, 2020. [https://theconversation.com/pandemie-les-femmes-font-elles-de-meilleures-leaders-137048?fbclid=IwAR3Y7tt37py0g7404o6evFwM9eh318LlhoG_K9bVN-z856SE7I0KksGZcvA]
- 100** World Economic Forum, « Global Gender Gap Report 2020 », *Committed to improving the state of the World*, 2020. [http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf]
- 101** Initiative : une ville pour toutes les femmes, « L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités », *op. cit.*, p. 6.
- 102** OCPM, « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », *op. cit.*, p. 136-137.
- 103** L'R des centres de femmes du Québec, « Il aura fallu une pandémie pour comprendre la valeur de notre travail », 23 mars 2020. [<https://rcentres.qc.ca/2020/03/23/il-aura-fallu-une-pandemie-pour-comprendre-la-valeur-de-notre-travail/>]
- 104** Rima Elkouri, « Plus de pain et plus de roses », *La Presse*, 28 mai 2020. [https://plus.lapresse.ca/screens/a151eb36-c8ec-47ab-af99-94a9735c498a__7C__0.html?utm_medium=email&utm_campaign=internal+share&utm_content=screen]
- 105** Fédération des femmes du Québec (FFQ), « 10 idées pour sortir les femmes de la crise », 24 avril 2020. [<https://www.ffq.qc.ca/fr/nouvelles/10-idees-pour-sortir-les-femmes-de-la-crise>]
- 106** Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix), « L'apport des femmes au fonctionnement de la société : travailleuses essentielles en temps de crise, de second ordre en temps normal », *Presse-toi à gauche*, 24 mars 2020. [<https://www.pressegauche.org/L-apport-des-femmes-au-fonctionnement-de-la-societe-travailleuses-essentielles>]
- 107** Sophie Bourgeault et Julie Perreault, « Le care : éthique féministe actuelle », *Les Éditions du remue-ménage*, Montréal, 2015, p. 10.

- 108** Marie-Ève Gagnon-Paré, « La conciliation travail-famille en temps de pandémie », Conseil du statut de la femme, 28 mai 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>]
- 109** Ville de Montréal, Commission sur le développement social et la diversité montréalaise, « Politique montréalaise pour l'action communautaire », 2019, p. 10. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOC_ACTION_20191030.PDF]
- 110** *Ibid.*
- 111** *Ibid.*, p. 17.
- 112** Julie Depelteau, Francis Fortier et Guillaume Hébert, « Les organismes communautaires au Québec : financement et évolution des pratiques », Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 2013. [<https://iris-recherche.qc.ca/publications/communautaires>]
- 113** Fondation canadienne des femmes, « Resetting Normal : Funding a Thriving Women's Sector », mai 2020. [<https://canadianwomen.org/resetting-normal/>]
- 114** Anne Plourde, « Une crise qui n'épargne pas les organismes communautaires », Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), avril 2020. [<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/une-crise-qui-n-epargne-pas-les-organismes-communautaires>]
- 115** François Aubry, et autres, « Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère : enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires », 2005, p. 35. [http://www.relais-femmes.qc.ca/files/avantages_sociaux.pdf]
- 116** Anne Plourde, « Une crise qui n'épargne pas les organismes communautaires », *op. cit.*
- 117** FFQ, « 10 idées pour sortir les femmes de la crise », *op. cit.*
- 118** Fondation canadienne des femmes, « Resetting Normal : Funding a Thriving Women's Sector », *op. cit.*
- 119** Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles, « Vers un nouveau Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire répondant aux espoirs des organismes communautaires autonomes du domaine de la santé et des services sociaux », décembre 2019. [<http://trpocb.org/vers-un-nouveau-plan-daction-gouvernemental-repondant-aux-espoirs-des-organismes-communautaires-autonomes-en-sante-et-services-sociaux/>]
- 120** Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ), « Portrait des bénévoles et du bénévolat », 2018, p. 37. [https://www.rabq.ca/admin/incoming/20180618151309_rapport.pdf]

- 121** Oxfam International, « Celles qui comptent : reconnaître la contribution considérable des femmes à l'économie pour combattre les inégalités », Oxfam, 2020. [<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-fr.pdf>]
- 122** Ville de Montréal, « Accélérer Montréal : stratégie de développement économique 2018-2022 », 2018, p. 4. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/AFFAIRES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ACCELERER_MONTREAL.PDF]
- 123** Ville de Montréal, « Montréal : une administration proactive », Stratégie de développement économique 2018-2022, 2018. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=9497,143058412&_dad=portal&_schema=PORTAL]
- 124** Ville de Montréal, « Un budget pour vous : budget 2020, PTI 2020-2022 », Montréal, 2020, p. 232-233. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/SERVICE_FIN_FR/MEDIA/DOCUMENTS/BUDGET_2020_PTI_2020_2022_FR.PDF]
- 125** Ville de Montréal, « Entreprendre Montréal : plan d'action en entrepreneuriat », 2018, p. 34. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/affaires_fr/media/documents/1_entrepreneuriat_planaction_vfinale.pdf]
- 126** Karen Vecchio, « La sécurité économique des femmes : assurer l'avenir de l'économie canadienne », Chambre des communes Canada, Ottawa, 2018, p. 2. [<https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/FEWO/rapport-12>]
- 127** Ville de Montréal, « Plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », 2015, p. 13. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/BILAN_PLAN_ACTION_2015-2018.PDF]
- 128** Ville de Montréal, « Toponym'Elles : Montréal fera rayonner les grandes personnalités féminines qui ont marqué l'histoire de la métropole », communiqué, 2 mars 2016. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=26453&ret=http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/page/prt_vdm_fr/rep_annonces_ville/rep_communiques/communiques]
- 129** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal nomme la nouvelle place publique léguée par le gouvernement du Québec "place des Montréalaises" en hommage aux citoyennes qui ont marqué l'évolution de la métropole », communiqué, 28 juin 2017. [<https://www.newswire.ca/news-releases/legs-pour-le-375e-de-montreal---la-ville-de-montreal-nomme-la-nouvelle-place-publique-leguee-par-le-gouvernement-du-quebec--place-des-montrealaises--en-hommage-aux-citoyennes-qui-ont-marque-levolution-de-la-metropole-631345953.html>]
- 130** Johann Michel, « Gouverner les mémoires. Les politiques mémorielles en France », Paris, Presses universitaires de France, 2010, compte rendu de Geoffrey Grandjean dans les Cahiers de science politique de l'Université de Liège, p. 5. [<https://popups.uliege.be/1784-6390/index.php?id=470>]

- 131** Conseil des Montréalaises, « Les femmes au centre de la ville : mémoire présenté à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur les orientations de la Stratégie centre-ville », Ville de Montréal, 2016, p. 18. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/20161107_OCPM_LES%20FEMMES%20AU%20CENTRE%20DE%20LA%20VILLE.PDF]
- 132** Conseil des Montréalaises, « Le langage non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes », Ville de Montréal, 2019. [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/memoire-le_langage_non_sexiste.pdf]
- 133** Ville de Montréal, « Procès-verbal de l'assemblée ordinaire du conseil municipal du 25 mai 2020, 13 h », 2020, p. 5. [https://ville.montreal.qc.ca/documents/Adi_Public/CM/CM_PV_ORDI_2020-05-25_13h00_FR.pdf]
- 134** Conseil des Montréalaises, « Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité, Avis du Conseil des Montréalaises sur le Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique », Ville de Montréal, 2012, p. 36. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS%20NOUVEAU%20D%C9PART%20%C9GALIT%C9_FINAL.PDF]
- 135** Ville de Montréal, « Recommandations : projet de politique Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal », Commission permanente du conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie, 2007, p. 5.
- 136** Conseil des Montréalaises, « Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité. Avis du Conseil des Montréalaises sur le Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique », *op. cit.*, p. 24.
- 137** Secrétariat du Conseil du Trésor, « Guide sur les indicateurs », Gouvernement du Québec, 2003, p. 6 à 9. [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/guide_indicateur.pdf]
- 138** Conseil des Montréalaises, « Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité. Avis du Conseil des Montréalaises sur le Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique », *op. cit.*, p. 34.
- 139** Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), « Guide pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », avril 2009 [<https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-pour-la-mise-en-oeuvre-de-la-charte-europeenne-pour-l39egalite-des-femmes-et-des-hommes-dans-l.pdf>]; « La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », États généraux du CCRE, Innsbruck, 2006. [<http://www.afccre.org/mailling/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf>]

- 140** Conseil des Montréalaises, « Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité. Avis du Conseil des Montréalaises sur le Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique », *op. cit.*, p. 38.
- 141** *Ibid.*, p. 38.
- 142** *Ibid.*, p. 5.
- 143** Institut du Nouveau Monde (INM), « Journée du Bilan du Plan d'action municipal 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal. Rapport de consultation », Montréal, 2019, p. 12.
- 144** Secrétariat à la condition féminine, « L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales, Guide synthèse », ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, 2007, p. 4. [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/ADS/ADS_Guide-2007.pdf]
- 145** Adélaïde Tanguy et Relais-femmes, « ADS+ : analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle, Fiche synthèse », TRAJETVI, 2018, p. 2. [<http://www.trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf>]
- 146** Ville de Montréal, « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : politique et mesures de mise en œuvre », Projet de politique, version 18, 2007, *op. cit.*, p. 14.
- 147** Patricia Hill Collins et Sirma Bilge, « Intersectionality », Polity Press – Key concepts, 2016.
- 148** Adélaïde Tanguy et Relais-femmes. « ADS+ : analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle, Fiche synthèse », *op. cit.*
- 149** CRÉ agglomération de Longueuil et Secrétariat à la condition féminine, « Analyse différenciée selon les sexes (ADS) et champs d'intervention locaux et régionaux », Longueuil, 2015. [[http://www.tcgfm.qc.ca/download/1497365732-Rapport-final-ADS_format web léger \(25mai\).pdf](http://www.tcgfm.qc.ca/download/1497365732-Rapport-final-ADS_format%20web%20léger%20(25mai).pdf)]
- 150** Ville de Montréal, « Projet pilote de l'intégration de l'ADS+ : la Ville de Montréal revoit son processus décisionnel pour prévenir les discriminations systémiques », communiqué, 15 novembre 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=30963]
- 151** Ville de Montréal, « ADS+ 101 : ensemble, nous formons toutes et tous la diversité », 2020.
- 152** URBACT Knowledge Hub, « Gender Equal Cities », Paris, mars 2019. [<https://urbact.eu/sites/default/files/urbact-genderequalcities-edition-pages-web.pdf>]
- 153** Oxfam International, « Guide rapide sur la budgétisation sensible au genre », février 2018. [<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620429/gt-guide-gender-responsive-budgeting-280218-fr.pdf?sequence=18&isAllowed=y>]

- 154** Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), « Méthodes », Observatoire Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2020. [<https://charter-equality.eu/methods-and-evaluation/methodes.html?lang=fr>]
- 155** CCRE, « The town for equality: a methodology and good practices for equal opportunities between women and men », European Commission – DG Employment and Social Affairs, Paris-Bruxelles, 2005, p. 22.
- 156** Organisation des Nations Unies (ONU), « Nouveau programme pour les villes », Habitat III, 2017, p. 44. [<http://habitat3.org/wp-content/uploads/NUA-French.pdf>]
- 157** URBACT Knowledge Hub, « Gender Equal Cities », *op. cit.*
- 158** Ville de Montréal, « 1^{er} Bilan et perspectives d'avenir. Annexe 1 : axes et projets », juin 2003, p. 78-80. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/SOMMET_FR/MEDIA/DOCUMENTS/axes_sommet.pdf]
- 159** Ville de Montréal, « Montréal, une ville à la mesure des femmes. Rapport sur les résultats des travaux du colloque, en préparation à l'élaboration d'une Politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités de la Ville », 2006, p. 19 [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Rapport_colloque_Une_ville_mesure_femmes.pdf]
- 160** INM, « Journée du Bilan du Plan d'action municipal 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal. Rapport de consultation », *op. cit.*, p. 21.
- 161** OCPM, « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal », Montréal, *op. cit.*, p. 110.
- 162** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal s'engage à combattre le racisme et la discrimination systémiques », communiqué, 15 juin 2020. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=32764&ret=http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/page/prt_vdm_fr/rep_annonces_ville/rep_communiques/communiques]
- 163** Arn T. Sauer, « Equality Governance via Policy Analysis? The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-Based Analysis in Canada », Transcript-Verlag, Bielefeld, 2019. [<https://cup.columbia.edu/book/equality-governance-via-policy-analysis/9783837643763>]
- 164** Arn T. Sauer, « Equality Governance via Policy Analysis? The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-Based Analysis in Canada. », *op. cit.*; CRÉ agglomération de Longueuil et Secrétariat à la condition féminine, « Analyse différenciée selon les sexes (ADS) et champs d'intervention locaux et régionaux », *op. cit.*

- 165** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal nomme la nouvelle place publique léguée par le gouvernement du Québec “place des Montréalaises” en hommage aux citoyennes qui ont marqué l’évolution de la métropole », *op. cit.*
- 166** Ville de Montréal, « La Ville de Montréal s’associe à l’initiative mondiale Villes sûres et espaces publics sûrs d’ONU Femmes », *op. cit.*
- 167** Ville de Montréal, « Déclaration contre les violences à caractère sexuel », séance du conseil municipal, 28 mai 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20CONTRE%20LES%20VIOLENCES%20SEXUELLES_VF.PDF]
- 168** Ville de Montréal, « Projet pilote de l’intégration de l’ADS+ : la Ville de Montréal revoit son processus décisionnel pour prévenir les discriminations systémiques », communiqué, 15 novembre 2018. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&dad=portal&_schema=PORTAL&id=30963]
- 169** Ville de Montréal, « Procès-verbal de l’assemblée ordinaire du conseil municipal du 25 mai 2020, 13 h », 2020. [https://ville.montreal.qc.ca/documents/Adi_Public/CM/CM_PV_ORDI_2020-05-25_13h00_FR.pdf]; Conseil des Montréalaises, « Le langage non sexiste : un autre pas vers l’égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*
- 170** Ville de Laval, « Conseil des Lavalloises – Une initiative pour favoriser pleinement la participation des citoyennes lavalloises », communiqué, 12 mars 2019. [<https://www.laval.ca/Pages/Fr/Nouvelles/conseil-lavalloises.aspx>]
- 171** Fédération canadienne des municipalités, « Voix plurielles : pratiques et outils pour appuyer toutes les femmes ». [<https://fcm.ca/sites/default/files/documents/resources/tool/voix-plurielles-pratiques-et-outils-fgl.pdf>]
- 172** Kristina Ropke, « Advancing Gender Equity in the City of Ottawa », Initiative : une ville pour toutes les femmes, 2019. [https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/report_advancinggenderequity_cityofottawa.pdf]
- 173** Comité Femmes et développement régional du CRDIM, « Le Conseil des Montréalaises », Consultations publiques portant sur la création du Conseil des Montréalaises de la Ville de Montréal, 2003.
- 174** Louise Cordeau, « Les femmes et la pandémie », Conseil du statut de la femme, Québec, 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/#title-pandemie>]

- 175** Pierre Tircher et Nicolas Zorn, « Inégaux face au coronavirus : constats et recommandations », Observatoire québécois des inégalités, Montréal, 2020, p. 6. [[https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Ine%CC%81gaux%20face%20au%20coronavirus\(3\).pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Ine%CC%81gaux%20face%20au%20coronavirus(3).pdf)] ; Institut national de santé publique (INSPQ), « Données COVID-19 au Québec », Gouvernement du Québec, 2020. [<https://www.inspq.qc.ca/covid-19/donnees>]
- 176** Caroline Déry, « La santé mentale des femmes en temps de pandémie », Conseil du statut de la femme, 28 mai 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/sante/la-sante-mentale-des-femmes-en-temps-de-pandemie/>]
- 177** Marie-Ève Gagnon-Paré, « La conciliation travail-famille en temps de pandémie », Conseil du statut de la femme, 28 mai 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>]
- 178** Youssef Hajoui, « Bulletin sur le marché du travail au Québec », Emploi Québec, mai 2020. [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt-bmt-2020-05.pdf]
- 179** YMCA Canada, « Passer à l'action : COVID-19 a fondamentalement changé le Canada », 2020. [<https://ywcacanada.ca/fr/agissez/agissez-maintenant/a-feminist-approach-to-covid-19/>]
- 180** FFQ, « 10 idées pour sortir les femmes de la crise », *op. cit.*
- 181** Conseil du statut de la femme, « Avis – Prendre soin : perspectives sur le vieillissement », Gouvernement du Québec, 2020. [https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avi_prendre_soin_20200416_vweb.pdf]
- 182** Fondation canadienne des femmes, « Resetting Normal: Funding a Thriving Women's Sector », mai 2020. [<https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/05/Resetting-Normal-Report-Womens-Sector.pdf>]
- 183** Ville de Montréal, « COVID-19 : Montréal contribuera au Fonds d'urgence de Centraide destiné aux plus vulnérables du Grand Montréal », communiqué, 24 mars 2020. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=32487]
- 184** 211 Grand Montréal, « COVID-19 : la CMM octroie une aide d'urgence au 211 Grand Montréal », communiqué, 31 mars 2020. [<https://www.211qc.ca/blog/covid-19--la-cmm-octroie-une-aide-durgence-au-211-grand-montreal>]
- 185** 211 Grand Montréal, « COVID-19 : la Ville de Montréal invite les citoyens de 70 ans et plus dans le besoin à contacter le 211 Grand Montréal », communiqué, 15 mars 2020. [<https://www.211qc.ca/blog/covid19--la-ville-de-montreal-invite-les-citoyens-de-70-ans-et-plus-dans-le-besoin-a-contacter-le-211-grand-montreal>]

- 186** Ville de Montréal, « La Ville déploie une nouvelle série de mesures pour soutenir les personnes en situation d'itinérance », communiqué, 20 avril 2020. [https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=32581&ret=http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/page/prt_vdm_fr/rep_annonces_ville/rep_communiques/communiques]
- 187** Ville de Montréal, « Relance économique : dévoilement du rapport du comité d'experts économiques », 2 juin 2020. [https://montreal.ca/actualites/relance-economique-devoilement-du-rapport-du-comite-dexperts-economiques?fbclid=IwAR3e01hUORcKXIRR4Ppu9yx4sygn-zTZO6JHY0kxN7jkiP_j3DwbWAmmKiM]
- 188** Ville de Montréal, « Plan de relance économique de Montréal – Une impulsion pour la métropole : agir maintenant », 2020. [<https://res.cloudinary.com/villemontreal/image/upload/v1592400391/portail/czh9vyp17ajy5qmdetee.pdf>]
- 189** Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF), « Énoncé : Les femmes au Canada et COVID-19 », 6 avril 2020. [<https://www.criaw-icref.ca/fr/news/enonce--les-femmes-au-canada-et-covid-19-81>]
- 190** FFQ, « 10 idées pour sortir les femmes de la crise », *op. cit.*
- 191** ONU Femmes, « La prise en compte des besoins et du leadership permet de renforcer la réponse au COVID-19 », 19 mars 2020. [<https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response>]
- 192** Le réseau des femmes en environnement, « L'apport fondateur des femmes dans la création du Québec de demain », communiqué, 30 avril 2020. [<https://rqfe.org/les-quebecoises-se-mobilisent-en-faveur-du-quebec-de-demain>]
- 193** Marie-Hélène Provençal, « Impacts économiques de la pandémie sur les femmes », Conseil du statut de la femme, 28 mai 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/impacts-economiques-de-la-pandemie-sur-les-femmes>]
- 194** Bibliothèque du Parlement, « Quelques notions sur le droit au logement au Canada », Parlement du Canada. [https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201916E - a3]
- 195** OCPM, « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », *op. cit.*
- 196** 2ELGBTQQA signifie personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe et asexuelle.
- 197** OCPM, « Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal : rapport de consultation publique », *op. cit.*, p. 136-137.

Conseil
des Montréalaises 

Montréal 