

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

Avril 2015



Montréal 

Crédits

Cet avis a été adopté à l'unanimité par les membres du Conseil des Montréalaises lors de l'assemblée régulière tenue le 18 mars 2015.

Chargée de projet : Gwendoline Decat

Comité de travail: Marianne Carle-Marsan, Melissa Cerros, Sharon Hackett, Mireille Paquet, Anne Richard-Webb, Cathy Wong

Coordination et mise en page : Guylaine Poirier

978-2-7647-1352-5 – Imprimé français

978-2-7647-1353-2 - PDF français

Conseil des Montréalaises

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

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809

conseildesmontrealaises@ville.montreal.qc.ca

ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises



conseildesmontrealaises



C_Montrealaises

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Introduction..... | 2 |
| 1 Recommandations sur la gouvernance..... | 4 |
| 2 Recommandations sur la Ville, employeur..... | 10 |
| 3 Recommandations sur les services aux citoyennes..... | 14 |
| 4 Recommandations sur les femmes, moteur de développement économique..... | 17 |
| 5 Recommandations relatives à la place des Montréalaises sur la scène internationale..... | 19 |
| Conclusion..... | 21 |
| Appendice A : Liste des membres du CM..... | 23 |
| Appendice B : Sommaire des recommandations par thème..... | 24 |
| Bibliographie..... | 29 |

INTRODUCTION

En 2008, l'engagement de la Ville de Montréal en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'est affirmé grâce à l'adoption de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, ici nommée *politique d'égalité*. De cette *politique d'égalité* a découlé un *Plan d'action 2008-2012* en faveur de l'égalité qui a permis de mettre en place diverses mesures relatives aux compétences municipales en matière d'égalité entre les sexes.

Le mandat d'encadrement de la *politique d'égalité* prévoit la réalisation d'un bilan de la situation montréalaise à la suite des quatre années de mise en œuvre du *Plan d'action 2008-2012*. Le Conseil des Montréalaises (CM) a été mandaté par la Ville de Montréal pour effectuer un suivi de l'application de la *politique d'égalité* et de son plan d'action. Le présent avis est donc une réponse au *Bilan du plan d'action 2008-2012, Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, publié en juin 2014. En regard de celui-ci, ce document présente les principaux constats et réflexions des membres du Conseil des Montréalaises.

Il est à noter que les recommandations ont été formulées dans la continuité de celles présentées dans l'avis du CM *Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité* sur le *Portrait 2010*. Le CM tient à rappeler que cet avis, publié en mai 2012, comporte des observations, outils et recommandations toujours appropriés. En d'autres mots, il demeure pertinent comme document de référence.

Cet avis présente, d'une part, les principaux constats tirés du *Bilan du plan d'action 2008-2012* et d'autre part, il propose des recommandations renouvelées qui pourront éclairer les personnes élues et les fonctionnaires dans la mise en œuvre du prochain plan d'action, et ce, en poursuivant l'objectif que la *politique d'égalité* devienne un outil de gouvernance incontournable à la Ville de Montréal.

Enfin, le CM se réjouit des avancées et des progrès réalisés par l'Administration municipale en faveur de l'égalité entre les Montréalaises et Montréalais. Toutefois, il demeure essentiel, voire impératif, de poursuivre les efforts entrepris, et ce, de concert avec toutes les actrices et tous les acteurs œuvrant pour l'égalité. L'égalité de fait pourra n'être qu'atteinte qu'en renforçant un tel engagement de la part des personnes élues et des fonctionnaires. C'est en travaillant ensemble et en reconnaissant les discriminations systémiques auxquelles sont confrontées les Montréalaises sur les plans économique, social, culturel et politique que cet objectif sera réellement possible.

1 RECOMMANDATIONS SUR LA GOUVERNANCE

Objectif de la politique

Faire de la parité pour gouverner le premier objectif de la politique et gouverner dans une perspective de plus en plus paritaire.

Sous-objectifs

- Encourager les partis politiques à présenter davantage de femmes aux élections;
- Nommer un nombre au moins égal de femmes et d'hommes au sein des organismes externes parmi lesquels la Ville est appelée à désigner un ou des représentants;
- Poursuivre l'effort de rattrapage afin que les nominations aux postes de second niveau de haute direction, y compris aux postes qui deviennent vacants, aboutissent à la parité femme-homme;
- Adopter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance dans tous les services centraux et les arrondissements;
- Mettre en œuvre, à partir de 2009, un ensemble de mesures, dont la formation externe, le coaching et le mentorat pour les employées assumant des fonctions de gestion et de coordination, en vue de faciliter leur progression vers des emplois de haute direction.¹

¹ Ville de Montréal. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p. 13.

La présence des femmes dans les lieux décisionnels

La parité entre les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles est un objectif phare de la politique d'égalité pour affirmer la pleine participation politique des femmes à la vie municipale et dans les différents lieux de pouvoir. En cela, le CM rappelle l'importance de mettre en place des mesures favorisant la parité dans la gouvernance.

Le Bilan du plan d'action 2008-2012 met en avant de nombreux éléments concernant l'évolution de la représentation des femmes dans la vie politique montréalaise. Le CM remarque positivement que diverses données ont été amassées et réunies dans plusieurs tableaux. Ces outils de suivi présentent une meilleure vision de l'évolution de la représentation des femmes au sein de l'Administration municipale.

Le CM note que la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction des différents organismes externes et internes² où la Ville de Montréal nomme des personnes la représentant, est très variable. Afin d'assurer une composition paritaire de ces instances, il est recommandé que la Ville et les différents arrondissements implantent des mesures pour favoriser une présence paritaire d'hommes et de femmes. Cela pourrait prendre la forme d'un plan d'action pour chaque arrondissement et dans les services centraux de la Ville, délimitant des responsabilités et mesures concrètes, tout en laissant chaque unité administrative cibler ses domaines prioritaires d'action. Il semble que les comités consultatifs en urbanisme³ soient un des lieux où les femmes sont le moins bien représentées. Des actions concrètes devraient être envisagées pour transformer ce portrait.

² Ville de Montréal, *Bilan du plan d'action 2008-2012, Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, juin 2014, pp. 9-18.

³ *Id.*, p. 15.

Recommandations

Sur l'évolution de la présence des femmes dans les différentes structures de la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 1 La Ville de Montréal continue de recueillir des données pour évaluer la progression des femmes dans les différentes structures de l'Administration.
- 2 La Ville de Montréal réalise une analyse des résultats.
- 3 La Ville de Montréal identifie des mesures pour améliorer la présence des femmes là où les données montrent une lacune en ce sens, par exemple, au sein des comités consultatifs en urbanisme.
- 4 La Ville de Montréal priorise la candidature de femmes, à compétence égale, dans les nominations faites par la Ville, ainsi qu'aux conseils d'administration des organismes où elle détient un ou plusieurs sièges lorsque la représentation des femmes se situe sous la zone paritaire (entre 40 % et 60 %)⁴.

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)⁵

L'ADS est un outil d'analyse et de gouvernance qui permet d'avoir une vision plus éclairée des besoins des femmes et des hommes. Dans le but de faire de Montréal une ville inclusive, il est primordial de considérer les effets distincts que peut avoir l'adoption de lois, de politiques, de programmes et de règlements sur la vie des Montréalaises et Montréalais. C'est seulement en sensibilisant les décideurs et

⁴ Alors que la parité représente la proportion de femmes et d'hommes dans la population (50 %), la zone paritaire vise une représentation entre 40 % et 60 % de femmes. C'est un pourcentage significatif qui se rapproche de la parité.

⁵ L'analyse différenciée selon les sexes est un outil permettant de mieux comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés et de suggérer des stratégies appropriées pour y remédier. Son objectif est de réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. C'est une approche préventive, puisqu'elle permet de discerner, au cours de la réalisation d'une initiative, les conséquences sur les femmes et les hommes que sa mise en place pourra avoir.
Source : Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec. *Trousse ADS Pour y voir clair*, module 2, p. 2.

experts de la planification, en allouant des ressources (humaines et financières) et en appliquant l'ADS de façon systématique qu'il sera possible de corriger les problématiques relatives à l'atteinte de l'égalité.

Recommandations

En ce qui a trait à l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 5** La Ville de Montréal adopte rapidement un plan d'action visant l'intégration effective de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale. Celui-ci aura pour finalité l'intégration et l'utilisation systématique de l'ADS dans l'ensemble des services municipaux de la Ville et de ses arrondissements. Pour ce faire, une intensification de la formation offerte au personnel est nécessaire.
- 6** La Ville de Montréal réaffirme l'utilisation de l'ADS comme mesure prioritaire d'aide à la décision. Pour y parvenir, la Ville pourrait mettre en œuvre des projets pilotes qui s'inspirent de bonnes pratiques et qui intégreront l'ADS.

La relève au sein des postes de cadres

Le CM est préoccupé par la faible présence des femmes aux postes de haute direction. Selon le *Bilan du plan d'action 2008-2012*, seulement 6 postes sur 32, soit 18,75 %, étaient occupés par des femmes en 2012⁶, ce qui est visiblement en dessous de la zone paritaire. Ce constat est alarmant et exige des mesures ciblées pouvant renverser la situation.

Si le CM a conscience que les postes de haute direction nécessitent un niveau d'expertise indéniable, il soutient la pertinence d'introduire des programmes facilitant la relève et l'insertion de femmes à ces postes. De cette manière, les candidates potentielles aux postes de direction (dont la haute direction)

⁶ Ville de Montréal, *Bilan du plan d'action 2008-2012, Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, juin 2014, p. 13.

bénéficieront de renseignements, de formation, voire même de mentorat, ce qui leur permettra d'être confiantes, préparées et aptes à s'y présenter. Cela permettra aussi d'enrichir un bassin de femmes compétentes souhaitant accéder aux postes de direction et de haute direction. Il serait aussi intéressant d'avoir davantage de données pour mesurer l'évolution de la présence des femmes au sein de la haute direction. Par exemple, il faudrait savoir le pourcentage de femmes et d'hommes nommés dans une année lorsque des postes deviennent vacants.

Le nombre de femmes occupant des emplois de cadres administratifs a atteint la zone paritaire en 2012⁷ (43,8 %). Chez les cadres de direction, la représentation féminine n'a pas encore atteint la zone de parité (31,9 % en 2012). Le CM encourage la planification systématique d'une relève féminine dans les divers paliers de postes de cadres. Un tel programme d'intégration et de soutien pourrait s'implanter à différents niveaux de l'Administration municipale, et s'adresser aux cadres et aux professionnelles potentiellement intéressées à devenir cadres.

Recommandation

Concernant l'accès des femmes à des postes de cadres à la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 7** La Ville de Montréal élabore un programme spécifique au sujet de la relève féminine dans les postes de cadres, particulièrement les cadres de haute direction. Qu'elle mette l'emphase sur les mesures visant à renforcer le potentiel de femmes susceptibles d'assurer la relève aux postes de direction. Pour cela, il est nécessaire d'identifier de façon proactive le personnel féminin, de déterminer des critères de sélection neutres, de développer l'accès des femmes cadres à divers programmes de soutien, dont le mentorat ou l'accompagnement, ainsi qu'à de l'information interne sur les postes à combler.

⁷ Tableau *Les employés de la Ville de Montréal entre 2009 et 2012* du Bilan du Plan d'action 2008-2012, Ville de Montréal, 2014, p. 27

L'application de mesures d'encadrement

Le suivi de la *politique d'égalité* implique d'organiser des rencontres afin de pouvoir évaluer la portée des actions réalisées pour l'atteinte de l'égalité. Une rencontre annuelle devrait avoir lieu pour évaluer la progression du plan d'action de la *politique d'égalité*. De plus, le CM propose l'avènement d'un forum public qui permettrait de rassembler les décideurs, les fonctionnaires, les groupes communautaires et de femmes et les citoyennes pour réfléchir, ensemble, aux différents enjeux relatifs à l'égalité. Cette rencontre viserait à faire le point sur le dossier de l'égalité, à le mettre à jour et à réviser, s'il y a lieu, la *politique d'égalité* de la Ville.

Recommandations

Pour effectuer le suivi de la mise en oeuvre de la politique d'égalité, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 8** La Ville de Montréal incite les arrondissements à adopter un plan d'action local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action locaux mettront de l'avant des engagements et définiront des mesures concrètes dans les domaines prioritaires définis par chaque arrondissement.
- 9** La Ville de Montréal et le Conseil des Montréalaises organisent un forum public en 2016-2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes en regroupant des personnes élues, des fonctionnaires, des citoyennes et des représentantes de groupes de femmes montréalais.
- 10** La Ville de Montréal mette en place un mécanisme de suivi qui consisterait à faire le point annuellement lors d'une rencontre formelle entre les services et les arrondissements concernés ainsi que le Conseil des Montréalaises. Le Service de la diversité sociale et des sports et le Conseil des Montréalaises pourraient collaborer à l'organisation de cet événement.

2 RECOMMANDATIONS SUR LA VILLE, EMPLOYEUR

Objectifs de la politique

- Faire de l'équité salariale un dossier prioritaire;
- Adopter et mettre en œuvre, dès 2008, le plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi;
- Innover, particulièrement pour favoriser l'utilisation des mesures de conciliation travail-famille ainsi que le maintien en emploi des femmes qui exercent des métiers à prédominance masculine.⁸

Le CM juge primordiale la poursuite des objectifs liés au programme d'accès à l'égalité en emploi. À la suite de l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, la composition du personnel devrait être, en théorie, plus représentative de la main-d'œuvre existante et disponible sur le marché du travail montréalais. Or, le *Bilan du plan d'action 2008-2012* montre que les avancées réalisées demeurent timides. Les mesures visant à insérer les personnes susceptibles de vivre des discriminations en l'emploi, notamment les femmes immigrantes, les femmes autochtones, les femmes ayant des limitations fonctionnelles, méritent d'être renforcées.

⁸ Ville de Montréal. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p. 16.

Recommandation

Au sujet du *Plan d'action à l'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)*, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 11** La Ville de Montréal produise des données genrées concernant l'application du PAÉE pour chaque catégorie visée (minorités ethniques, minorités visibles, Autochtones, personnes avec un handicap).

Les emplois majoritairement masculins

La parité entre les femmes et les hommes est encore loin d'être atteinte dans les emplois à prédominance masculine. Il est donc primordial de poursuivre les projets mis en place par le Service des ressources humaines afin de diminuer les obstacles qui entravent l'accès des femmes aux emplois de cols bleus. Il est important de poursuivre les initiatives réalisées lors des périodes de recrutement avec les organismes spécialisés, notamment la préparation de femmes aux tests physiques.

Recommandation

Concernant la présence des femmes dans les emplois de cols bleus, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 12** La Ville de Montréal mette en place un programme de soutien pour les femmes occupant des métiers de cols-bleus pour favoriser leur embauche, leur intégration et leur maintien en emploi. Pour cela, il est important de poursuivre les projets mis en place par le Service des ressources humaines et de documenter la réalité des femmes ayant un emploi de cols bleus, et ce, en collaboration avec le Conseil des Montréalaises et les syndicats.

Conciliation famille-travail

À propos de la conciliation famille-travail, le CM souligne le fait que des mesures de soutien ont été insérées dans les conventions collectives. Toutefois, des difficultés importantes demeurent. Parmi celles-ci, l'horaire de plusieurs emplois de cols-bleus est problématique pour les parents de jeunes enfants. Considérant que les mesures de conciliation famille-travail sont principalement liées aux congés prévus par la Loi lors de l'arrivée d'un enfant dans la famille, il importe de réfléchir aux mesures à instaurer pour soutenir les mères et les pères devant leurs responsabilités parentales, surtout lorsque les enfants sont en bas âge.

De plus, les réalités des parents vieillissants font que de plus en plus de travailleuses et de travailleurs, principalement les femmes, se retrouvent dans le rôle d'aidante naturelle. Pour s'assurer que toutes et tous bénéficient des mêmes mesures, la Ville doit se doter d'une politique écrite et formelle de conciliation famille-travail, applicable à l'ensemble du personnel de ses arrondissements et services.⁹

Considérant que plusieurs mesures sont négociées par chaque syndicat, comme l'horaire flexible par exemple, le CM souhaite toutefois qu'une réflexion collective se poursuive afin d'identifier le rôle que la Ville peut jouer pour soutenir les personnes qui ont des responsabilités familiales.

⁹ Recommandations 16, 17 et 18. Avis du Conseil des Montréalaises *Col bleu, un emploi pas toujours rose!*, Montréal, 2013, 78 p.

Recommandation

C'est pourquoi, au sujet de la conciliation famille-travail¹⁰, le Conseil des Montréalaises recommande que :

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

¹⁰ Le Conseil des Montréalaises souhaite également réfléchir à des mesures à mettre en place pour soutenir la conciliation famille-travail des personnes élues.

3 RECOMMANDATIONS SUR LES SERVICES AUX CITOYENNES

Objectif de la politique

Améliorer l'offre de services globale de la Ville pour mieux répondre aux besoins des femmes.¹¹

Le CM reconnaît les importants efforts et améliorations qui ont été réalisés dans les services offerts aux Montréalaises ces dernières années. Cela touche plusieurs domaines de compétence municipale comme l'habitation, le soutien à des projets portés par des groupes communautaires, l'accès à la culture et aux loisirs, etc.

Il est évident que le CM encourage la poursuite du soutien de la Ville aux projets visant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, le CM souhaiterait réaffirmer l'importance de produire des données sexuées. Être en possession de données sur la fréquence d'utilisation des services offerts à la population et le taux de satisfaction des personnes utilisatrices permettrait de réaliser une analyse différenciée selon les sexes fondée sur des données concrètes. Ce type d'analyse approfondie est nécessaire pour poursuivre et mener à bien le travail amorcé ces dernières années. Cela représente une priorité. Cela ne peut se réaliser que si un message clair est adressé par la Direction sur l'utilité et l'impératif de cette récolte.

¹¹ Ville de Montréal. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p. 18.

Recommandation

Concernant la production de données sexuées, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 14** La Ville de Montréal collecte des données selon les sexes et systématise leur production dans l'ensemble des services corporatifs et des arrondissements de la Ville.

Femmes en situation d'itinérance

Les femmes en situation d'itinérance ont des réalités et des besoins différents de ceux des hommes¹². Par ailleurs, le CM est inquiet de l'augmentation de la fréquentation des services d'hébergement d'urgence pour les femmes et du nombre de fois où les ressources sont en situation de débordement (plus de 100 % d'occupation)¹³. À noter que la situation d'itinérance au Québec demeure préoccupante et qu'un plan d'action interministériel en itinérance 2010 a été adopté¹⁴.

Le CM déplore que le plan d'action en itinérance de la Ville de Montréal¹⁵ ne mentionne pas la nécessité de faire une ADS du phénomène de l'itinérance. L'absence d'une telle analyse aura, sans aucun doute, une incidence sur les priorités et les actions à privilégier. Il est inquiétant que les refuges pour femmes se retrouvent quotidiennement en situation de débordement.¹⁶

¹² La rue des femmes (2011). *État de situation de l'itinérance des femmes à Montréal en 2011. Les différents visages de l'itinérance au féminin*.

¹³ Ville de Montréal. *Services d'hébergement d'urgence : Taux d'occupation 2014-2015*, Montréal, 2015.

¹⁴ Gouvernement du Québec. *Ensemble pour éviter la rue est en sortir. Politique nationale de lutte à l'itinérance*. Québec, 2014, 74 p.

¹⁵ Ville de Montréal. *Plan d'action montréalais en itinérance 2014-2017, Parce que la rue est une impasse*, Montréal, 2014, 19 p.

¹⁶ D'après le Service de la diversité sociale et des sports, la demande d'hébergement d'urgence a augmenté de 27 % entre l'hiver 2012/2013 et 2013/2014 et le taux d'occupation pour l'hiver 2014 était de 103.4 %.

Recommandations

Ainsi, au sujet des femmes en situation d'itinérance, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 15** La Ville de Montréal s'assure que le dénombrement et le portrait de l'itinérance à Montréal utilise l'analyse différenciée selon les sexes.
- 16** La Ville de Montréal mette en place des mesures dans le but d'améliorer les conditions des femmes en situation d'itinérance à Montréal et, à plus long terme, s'exerce à trouver des solutions concrètes au débordement systématique des refuges pour femmes, comme la construction de logements sociaux par exemple.

Transport collectif

Bien que l'amélioration de l'offre de services aux citoyennes dont fait état le *Bilan du plan d'action 2008-2012* est positive, des enjeux liés au transport collectif demeurent. Les femmes sont les principales utilisatrices du transport en commun¹⁷ et bénéficieraient grandement d'une tarification sociale adaptée à leurs revenus. Le CM souhaite que la Ville de Montréal prenne une position favorable en faveur d'une telle tarification.

Recommandation

Au sujet du transport collectif, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 17** La Ville de Montréal prenne position sur la nécessité de mettre en place une tarification sociale tenant compte des ménages à faibles revenus et qu'elle transmette sa position à la Société de transport de Montréal.

¹⁷ Conseil des Montréalaises. *Avis du Conseil des Montréalaises Pour qu'elles embarquent!*, Montréal, novembre 2009, p. 18.

4 RECOMMANDATIONS SUR LES FEMMES, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Objectif de la politique

Appuyer le développement des entrepreneures montréalaises, la participation des femmes au développement des connaissances et des stratégies économiques de Montréal, ainsi que la présence accrue des femmes au sein des organismes à caractère économique.¹⁸

Le CM constate les actions faites par la Ville de Montréal et ses partenaires pour soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin et avoir un portrait plus clair de la situation des femmes et des hommes entrepreneurs. Il souhaite que ces engagements se poursuivent. La Ville se devrait aussi d'intégrer un ou des critères liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'octroi de contrats aux entreprises. Cela permettrait de valoriser les bonnes pratiques et d'encourager à la fois la prise de conscience et les mesures visant l'atteinte de l'égalité.

¹⁸ Ville de Montréal. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p. 20.

Recommandation

Pour accroître la participation des femmes au développement économique montréalais, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 18** La Ville de Montréal intègre des critères liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les critères d'octroi de contrats à des entreprises, valorisant ainsi les pratiques égalitaires des organismes enregistrés au fichier des fournisseurs de la Ville. Par exemple, ces critères pourraient tenir compte du pourcentage de femmes sur le conseil d'administration de l'entreprise, du pourcentage de femmes employées, des mesures de conciliation famille-travail, etc.

5 RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA PLACE DES MONTRÉALAISES SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

Objectif de la politique

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 responsabilités*.¹⁹

Le CM constate et se réjouit que la Ville de Montréal s'efforce de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène internationale. Toutefois, il est aussi persuadé que la Ville pourrait faire davantage dans la promotion de l'enjeu de l'égalité dans les représentations et les projets internationaux. À cette fin, il serait pertinent de valoriser les bonnes pratiques et exemples de politiques ayant eu des répercussions positives à la fois sur la condition des femmes à Montréal, mais aussi sur le développement de la ville en tant que tel. Le CM encourage également l'augmentation de la représentation des femmes lors des missions à l'étranger et l'inclusion systématique de l'ADS dans les projets internationaux portés par la Ville.

Recommandations

En regard de la participation de Montréal sur la scène internationale, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 19** La Ville de Montréal s'assure que soit intégrée la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un nombre significatif de missions et de projets de coopération internationale qu'elle soutient et supervise.

¹⁹ Ville de Montréal. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p. 21.

- 20** La Ville de Montréal s'assure que les projets à l'international intègrent l'ADS dans leurs objectifs et leur fonctionnement pour qu'ils bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes.
- 21** La Ville de Montréal s'assure que les missions et projets à l'international soient conduits par une représentation égalitaire de femmes et d'hommes, y compris ceux coordonnés par les organismes associés et les sociétés para-municipales.

CONCLUSION

Le Conseil des Montréalaises salue les nombreux progrès réalisés par la Ville de Montréal depuis le lancement de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, en 2008. Il se réjouit des avancées notables dans divers domaines prioritaires tels que la sensibilisation, la formation et l'implantation de l'ADS au sein de l'Administration municipale, les services offerts aux citoyennes prenant en compte les besoins particuliers des femmes ainsi que le soutien apporté aux projets visant l'égalité entre les femmes et les hommes. À travers cet avis, il tient à faire part de son appréciation face aux avancées accomplies depuis la publication du *Portrait 2010* et partager ses recommandations dans l'optique de poursuivre les progrès dont témoigne le bilan.

Il semble indispensable que la Ville récolte le plus rapidement possible des données selon les sexes dans plusieurs secteurs d'activités afin de pouvoir intégrer efficacement l'ADS et percevoir les réels effets des politiques et actions mises en place. Le CM a remarqué encore plusieurs lacunes au niveau de la représentation féminine dans la gouvernance, notamment au niveau de la haute direction. Les progrès sont toutefois non négligeables, c'est pourquoi le CM encourage la Ville à réitérer son engagement en se dotant de ressources et de moyens adéquats d'encadrement, de coordination et de pérennisation de sa politique d'égalité.

Le CM réaffirme que la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes renvoie à un enjeu de justice sociale inhérent à toute société fondée sur des valeurs démocratiques. Les avancées en faveur de l'égalité ont des répercussions positives dans l'ensemble des domaines, qu'ils soient politique, économique, social ou culturel. De plus, elles touchent l'ensemble de la population. La poursuite de l'objectif égalitaire dépasse largement le cadre institutionnel de la question de la condition féminine.

Comme le rappelle l'avis du CM *Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité*, l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un défi majeur à relever dans bien des domaines. C'est pourquoi il doit rester une priorité municipale puisque c'est « [...] en intégrant réellement la politique d'égalité dans l'ensemble des domaines municipaux que la Ville continuera de contribuer à ces transformations structurelles et sociétales en faveur d'une société plus égalitaire et plus juste »²⁰.

²⁰ Conseil des Montréalaises. Avis *Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité*, Montréal, mai 2012, p. 44.

APPENDICE A

LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Présidente

Cathy Wong

Vice-présidentes

Marianne Carle-Marsan

Sharon Hackett

Membres

Lorraine Cadotte

Melissa Cerros

Michèle Chappaz

Amélie Coulombe-Boulet

Julie Cunningham

Mariane Labrecque

Josiane Maheu

Marie Louise B. Mumbu

Kim O'Bomsawin

Mireille Paquet

Anne Richard-Webb

Ghislaine Sathoud

APPENDICE B

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS PAR THÈME

La place des femmes dans les lieux décisionnels

Sur l'évolution de la présence des femmes dans les différentes structures de la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 1** La Ville de Montréal continue de recueillir des données pour évaluer la progression des femmes dans les différentes structures de l'Administration.
- 2** La Ville de Montréal réalise une analyse des résultats.
- 3** La Ville de Montréal identifie des mesures pour améliorer la présence des femmes là où les données montrent une lacune en ce sens, par exemple, au sein des comités consultatifs en urbanisme.
- 4** La Ville de Montréal priorise la candidature de femmes, à compétence égale, dans les nominations faites par la Ville, ainsi qu'aux conseils d'administration des organismes où elle détient un ou plusieurs sièges lorsque la représentation des femmes se situe sous la zone paritaire (entre 40 % et 60 %).

La production de données genrées

Au sujet du *Plan d'action à l'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)*, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 11** La Ville de Montréal produise des données genrées concernant l'application du PAÉE pour chaque catégorie visée (minorités ethniques, minorités visibles, Autochtones, personnes avec un handicap).

Concernant la production de données sexuées, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 14** La Ville de Montréal collecte des données selon les sexes et systématise leur production dans l'ensemble des services corporatifs et des arrondissements de la Ville.

L'utilisation de l'ADS

En ce qui a trait à l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 5** La Ville de Montréal adopte rapidement un plan d'action visant l'intégration effective de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale. Celui-ci aura pour finalité l'intégration et l'utilisation systématique de l'ADS dans l'ensemble des services municipaux de la Ville et de ses arrondissements. Pour ce faire, une intensification de la formation offerte au personnel est nécessaire.
- 6** La Ville de Montréal réaffirme l'utilisation de l'ADS comme mesure prioritaire d'aide à la décision. Pour y parvenir, la Ville pourrait mettre en œuvre des projets pilotes qui s'inspirent de bonnes pratiques et qui intégreront l'ADS.

La relève féminine dans les postes de cadres

Concernant l'accès des femmes à des postes de cadres à la Ville de Montréal, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 7** La Ville de Montréal élabore un programme spécifique au sujet de la relève féminine dans les postes de cadres, particulièrement les cadres de haute direction. Qu'elle mette l'emphase sur les mesures visant à renforcer le potentiel de femmes susceptibles d'assurer la relève aux postes de direction. Pour cela, il est nécessaire d'identifier de façon proactive le personnel féminin, de déterminer des critères de sélection neutres,, de développer l'accès des femmes cadres à divers programmes de soutien, dont le mentorat ou le coaching, ainsi qu'à de l'information interne sur les postes à combler.

Les mesures d'encadrement de la politique d'égalité

Pour effectuer le suivi de la mise en oeuvre de la politique d'égalité, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 8** La Ville de Montréal incite les arrondissements à adopter un plan d'action local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action locaux mettront de l'avant des engagements et définiront des mesures concrètes dans les domaines prioritaires définis par chaque arrondissement.
- 9** La Ville de Montréal et le Conseil des Montréalaises organisent un forum public en 2016-2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes en regroupant des personnes élues, des fonctionnaires, des citoyennes et des représentantes de groupes de femmes montréalais.
- 10** La Ville de Montréal mette en place un mécanisme de suivi qui consisterait à faire le point annuellement lors d'une rencontre formelle entre les services et les arrondissements concernés ainsi que le Conseil des Montréalaises. Le Service de la diversité sociale et des sports et le Conseil des Montréalaises pourraient collaborer à l'organisation de cet événement.

Les femmes dans les emplois de cols bleus

Concernant la présence des femmes dans les emplois de cols bleus, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 12** La Ville de Montréal mette en place un programme de soutien pour les femmes occupant des métiers de cols-bleus pour favoriser leur embauche, leur intégration et leur maintien en emploi. Pour cela, il est important de poursuivre les projets mis en place par le Service des ressources humaines et de documenter la réalité des femmes ayant un emploi de cols bleus, et ce, en collaboration avec le Conseil des Montréalaises et les syndicats.

La conciliation famille-travail

Sur la conciliation famille-travail, le Conseil des Montréalaises recommande que :

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

Les femmes en situation d'itinérance

Sur les femmes en situation d'itinérance, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 15** La Ville de Montréal s'assure que le dénombrement et le portrait de l'itinérance à Montréal utilise l'analyse différenciée selon les sexes.
- 16** La Ville de Montréal mette en place des mesures dans le but d'améliorer les conditions des femmes en situation d'itinérance à Montréal et, à plus long terme, s'exerce à trouver des solutions concrètes au débordement systématique des refuges pour femmes, comme la construction de logements sociaux par exemple.

L'accès des femmes au transport collectif

Au sujet du transport collectif, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 17** La Ville de Montréal prenne position sur la nécessité de mettre en place une tarification sociale tenant compte des ménages à faibles revenus et qu'elle transmette sa position à la Société de transport de Montréal.

Les critères d'octroi de contrats

Pour accroître la participation des femmes au développement économique montréalais, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 18** La Ville de Montréal intègre des critères liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les critères d'octroi de contrats à des entreprises, valorisant ainsi les pratiques égalitaires des organismes enregistrés au fichier des fournisseurs de la Ville. Par exemple, ces critères pour tenir compte du pourcentage de femmes sur le conseil d'administration de l'entreprise, du pourcentage de femmes employées, des mesures de conciliation famille-travail, etc.

La Ville de Montréal sur la scène internationale

En regard de la participation de Montréal sur la scène internationale, le Conseil des Montréalaises recommande que :

- 19** La Ville de Montréal s'assure que soit intégrée la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un nombre significatif de missions et de projets de coopération internationale qu'elle soutient et supervise.
- 20** La Ville de Montréal s'assure que les projets à l'international intègrent l'ADS dans leurs objectifs et leur fonctionnement pour qu'ils bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes.
- 21** La Ville de Montréal s'assure que les missions et projets à l'international soient conduits par une représentation égalitaire de femmes et d'hommes, y compris ceux coordonnés par les organismes associés et les sociétés para-municipales.

BIBLIOGRAPHIE

CONSEIL DES MONTRÉALAISES. *Avis du Conseil des Montréalaises Col bleu, un emploi pas toujours rose!*, Montréal, juin 2013, 78 p.

CONSEIL DES MONTRÉALAISES. *Avis Pour un nouveau départ : relever le défi du prochain plan d'action en faveur de l'égalité*, Montréal, mai 2012, 65 p.

CONSEIL DES MONTRÉALAISES. *Avis du Conseil des Montréalaises Pour qu'elles embarquent!*, Montréal, novembre 2009, 70 p.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Ensemble pour éviter la rue est en sortir. Politique nationale de lutte à l'itinérance*, Québec, 2014, 74 p.

LA RUE DES FEMMES. *État de situation de l'itinérance des femmes à Montréal en 2011. Les différents visages de l'itinérance au féminin*, Montréal, août 2011, 13 p.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DE LA MAURICIE ET TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DU CENTRE-DU-QUÉBEC. *Trousse ADS Pour y voir clair, Module 2 : Faire connaissance avec l'ADS*, 2014.

VILLE DE MONTRÉAL. *Plan d'action montréalais en itinérance 2014-2017, Parce que la rue est une impasse*, Montréal, septembre 2014, 19 p.

VILLE DE MONTRÉAL. *Bilan du plan d'action 2008-2012, Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, juin 2014, 55 p.

VILLE DE MONTRÉAL. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Portrait 2010*, Montréal, octobre 2011, 25 p.

VILLE DE MONTRÉAL. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, 24 p.

VILLE DE MONTRÉAL. *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Plan d'action 2008-2012*, Montréal, mai 2008, 8 p.