

Commission sur le développement social et la diversité montréalaise

Étude

Élargissement de la portée de la *Loi sur l'accès à l'égalité en
emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01) et
modifications à la *Loi sur les cités et villes* (RLRQ, c. C-19)

Rapport et recommandations

Rapport déposé au conseil municipal
le 25 mai 2015
et au conseil d'agglomération
le 28 mai 2015

Service du greffe

Division des élections, du soutien aux commissions et de la réglementation
275, rue Notre-Dame Est, bureau R-134
Montréal (Québec) H2Y 1C6

LA COMMISSION :

PRÉSIDENCE

M. Benoît Dorais
Maire
Arrondissement Le Sud-Ouest

VICE-PRÉSIDENCE

Mme Sylvia Lo Bianco
Conseillère d'arrondissement
Arrondissement de Montréal-Nord

M. Robert Coutu
Maire
Ville de Montréal-Est

MEMBRES

Mme Marie-Eve Brunet
Conseillère d'arrondissement
Arrondissement de Verdun

Mme Mary Deros
Conseillère de la Ville
Arrondissement de Villeray –
Saint-Michel – Parc-Extension

M. Sterling Downey
Conseiller de la Ville
Arrondissement de Verdun

M. Michel Gibson
Maire
Ville de Kirkland

M. Richard Guay
Conseiller de la Ville
Arrondissement de Rivière-des-
Prairies – Pointe-aux-Trembles

Mme Lorraine Pagé
Conseillère de la Ville
Arrondissement d'Ahuntsic-
Cartierville

Mme Chantal Rossi
Conseillère de la Ville
Arrondissement de Montréal-Nord

Mme Sophie Thiébaud
Conseillère d'arrondissement
Arrondissement Le Sud-Ouest

Montréal, le 25 mai 2015

Monsieur Frantz Benjamin
Président du conseil municipal
275, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1C6

Monsieur le président,

Pour donner suite à la résolution du conseil municipal du 25 septembre 2012 qui visait à référer à la Commission permanente sur le développement social et la diversité montréalaise la motion de l'opposition officielle comportant le mandat d'étudier l'élargissement de la portée de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01) et la possibilité de modifier la *Loi sur les cités et villes* (RLRQ, c. C-19) (CM12 0876), nous avons l'honneur de déposer, au nom de cette commission, les recommandations adoptées à l'unanimité par les membres.

Précisons que la commission a mené ses travaux en collaboration avec le Service de l'approvisionnement et le Service des affaires juridiques lors d'une séance de travail le 17 septembre 2013. Les nouveaux membres désignés en 2014 ont repris et analysé les documents et informations présentés dans le cadre de quatre séances de travail, le 26 septembre, le 10 octobre, le 14 novembre 2014 ainsi que le 27 mars 2015, où le Service du développement économique a apporté un complément d'information permettant de finaliser l'étude du dossier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président,

« **Original signé** »

Benoît Dorais

Les secrétaires recherchistes,

« **Original signé** »

Diane Côté et Élisabeth Rivest

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|----------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| ÉTUDE ET CONSTATS EN 2013..... | 4 |
| REPRISE DE L'ÉTUDE DU DOSSIER EN 2014 | 6 |
| RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION | 7 |
| REMERCIEMENTS..... | 10 |
| ANNEXE 1 : RÉOLUTION CM12 0876..... | 11 |

INTRODUCTION

Le conseil municipal a été saisi d'une motion, à sa séance du 25 septembre 2012, à propos d'une demande d'amendement à la portée de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01) et à la *Loi sur les cités et villes* (RLRQ, c. C-19), à la suite du dépôt d'une motion de l'opposition officielle. Cette motion demandait que la Ville obtienne du gouvernement du Québec :

- un levier juridique pour permettre de stimuler la mise en place du programme d'accès à l'emploi et à l'égalité (PAÉE) dans les entreprises privées qui contractent avec la Ville et dans les organismes à but non lucratif (OBNL) qui reçoivent des subventions et ce, afin d'aider à corriger la situation des personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination;
- un encadrement législatif lui permettant d'utiliser, lors des processus d'appel d'offres, des critères et pondérations à caractère social, tel que la présence d'un PAÉE chez les entreprises privées et OBNL soumissionnaires.

Il a été résolu (CM12 0876) de référer ce sujet pour étude à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (voir l'annexe 1).

ÉTUDE ET CONSTATS EN 2013

Depuis plus de 25 ans, la Ville de Montréal déploie des efforts pour diversifier la composition de sa fonction publique de façon à refléter sa population. En conformité à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, la Ville de Montréal souscrit également depuis 2008 au programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et a adopté un plan d'action¹ en la matière. Dans la première phase d'implantation, elle a mis en place des mesures d'égalité des chances pour tous. En 2013, une deuxième phase du plan d'action triennal² décline les principaux engagements et actions à réaliser par la Ville et ses arrondissements pour favoriser la diversité montréalaise à tous les niveaux de l'organisation.

Lors de la séance de travail du 17 septembre 2013, la commission a invité le directeur par intérim du Service de l'approvisionnement de l'époque, M. Serge Ouellette, à exposer la position du Service concernant l'objet à l'étude. Cette position se résume comme suit :

Le caractère ethnoculturel d'une entreprise et le programme d'accès à l'égalité en emploi

- *L'inscription obligatoire d'un fournisseur dans le fichier des fournisseurs pour faire affaires avec la Ville* : cette façon de faire permet de faire le lien entre les besoins et les offres des fournisseurs. Le Service a aussi ajouté au questionnaire transmis aux fournisseurs un item sur le volet ethnoculturel de l'entreprise. Toutefois, le service fait le constat du faible pourcentage du taux de réponse sur ce point précis. Puisque la qualité, la quantité, le bon moment et le juste prix sont évalués prioritairement, l'ethnicité d'une entreprise n'est pas un paramètre affectant les achats, quelque soit l'origine du fournisseur.

¹ Ville de Montréal, **Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010 de la Ville de Montréal**. Montréal, 2008, 22 p.

² Ville de Montréal, **Plan d'action en accès à l'égalité en emploi 2013-2015**. Montréal, avril 2013, 10 p.

- *Le fichier des fournisseurs* compte 521 entreprises ayant déclaré être de propriété ethnique. De ce nombre, il est recensé 213 fournisseurs à qui près de 16 M\$ ont été octroyés³.
- *L'impossibilité d'ajouter dans la grille d'évaluation un critère spécifique à l'ethnicité d'une entreprise, en l'absence de modifications législatives* : sur ce point, le Service confirme devoir s'en tenir aux critères pondérés relatifs aux services à acquérir.

Les entreprises d'économie sociale et le programme d'accès à l'égalité en emploi

- Une préoccupation constante visant à favoriser l'économie sociale fait partie des dimensions à considérer par le Service de l'approvisionnement. D'ailleurs, dans le cadre du projet mené par la Conférence régionale des élus, le Service a élargi les invitations à soumissionner aux entreprises concernées, à la suite de la tenue d'ateliers de sensibilisation.
- Le regroupement *Espace québécois de concertation sur les pratiques d'approvisionnement responsable* (ECPAR), duquel le Service fait partie, rejoint les acheteurs privés et publics.
- La *Loi sur les contrats des organismes publics* s'applique aux entreprises relevant du gouvernement provincial, mais il existe une résistance à appliquer cette loi aux municipalités. Avec cette Loi, les acheteurs québécois sont soumis aux règles du Conseil du Trésor, ce qui atteste qu'une entreprise a un programme d'accès à l'égalité ou qu'elle doit en développer un.

Les membres de la commission ont constaté la difficulté pour la Ville de vérifier l'existence d'un programme d'accès à l'égalité dans une entreprise.

Les clauses sociales – ou critères et pondérations à caractère social – obligeant les cocontractants de la Ville de Montréal à se doter d'un programme assurant l'égalité en emploi

Par ailleurs, pour poursuivre l'étude de ce dossier, il a été demandé au Service des affaires juridiques d'expliquer le mécanisme de l'insertion de clauses contractuelles obligeant les cocontractants de la Ville de Montréal à se doter d'un programme assurant l'égalité en emploi.

Essentiellement, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* ne s'adresse pas aux entreprises privées. Elle ne requiert pas non plus que les organismes publics exigent de leurs contractants d'adopter au besoin, des mesures et programmes pour favoriser l'égalité à l'emploi. Or, en vertu de la *Loi sur les cités et villes*, des règles spécifiques à l'attribution de contrats par appel d'offres publics ou sur invitation sont définies et les critères d'admissibilité doivent être directement reliés au contrat visé. Serait-il possible d'appliquer ce raisonnement en matière d'égalité en emploi ? Il appert qu'aucune disposition en ce sens n'est inscrite dans la *Loi sur les cités et villes*. Néanmoins, à l'heure actuelle, la Ville peut transiger de gré à gré avec des organismes à but non lucratif (OBNL) et privilégier ceux-ci pour la fourniture de biens et de services⁴, en énonçant des clauses sociales vérifiables dans l'appel d'offres.

Finalement, le *Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées* adopté par le gouvernement du Québec oblige les entreprises québécoises privées qui comptent plus de 100

³ Le Service de l'approvisionnement a fourni ces données lors de la reprise du dossier, le 25 septembre 2014. Elles couvrent la période du 1^{er} janvier 2013 au 25 août 2014.

⁴ Loi sur les cités et villes, RLRQ, c. C-19, art. 573.3, al. 2.1

employés et qui soumissionnent auprès du gouvernement pour des contrats de 100 000\$ ou plus, à s'engager à mettre en place un programme d'accès à l'égalité et à démontrer qu'elles sont déjà en train de le réaliser. Par contre, ces règles s'appliquent aux contrats octroyés par les ministères et organismes gouvernementaux et non aux municipalités et aux autres organismes publics.

REPRISE DE L'ÉTUDE DU DOSSIER EN 2014

Compte tenu que la période électorale débutait au moment des discussions sur cet objet d'étude en septembre 2013, les membres ont souhaité que le sujet soit débattu par la prochaine commission composée d'élus(es) de la nouvelle Administration.

En 2014, ce sujet étant nouveau pour plusieurs membres de la commission, ceux-ci ont pris connaissance, en séances de travail les 26 septembre et 10 octobre 2014, des documents déposés par les deux services municipaux et résumés ci-haut. De plus, des recommandations effectuées par la Commission permanente sur l'examen des contrats sur des aspects similaires ont été déposées à la séance de travail du 14 novembre 2014. Celles-ci ont été formulées dans le cadre du bilan de la première année d'activité de la commission, déposé au conseil municipal le 19 mars 2012. Cette commission recommandait à l'Administration :

- De prendre des mesures et, si nécessaire, d'effectuer des représentations auprès du gouvernement du Québec pour faire en sorte que la prise en compte de l'économie sociale, de l'équité en emploi, de l'accessibilité universelle et du développement durable puisse faire l'objet de normes de conformité dans les cahiers des charges lors des appels d'offres (R-6).

La réponse du comité exécutif⁵ à cette recommandation a également été remise aux membres de la commission, le 14 novembre 2014. Le comité exécutif déclarait, en janvier 2013, être en principe d'accord avec la recommandation R-6, bien qu'il ne lui apparaisse pas nécessaire de faire appel au gouvernement du Québec en la matière. Il précisait « que dans les dernières années, la Ville de Montréal avait adopté plusieurs politiques et programmes en matière [...] de promotion de l'économie sociale, [...] d'équité en emploi, [...] et de soutien à l'entrepreneuriat collectif. Toutefois, il incitait fortement les unités d'affaires à intégrer ces politiques et programmes dans toutes leurs actions et « à maintenir, voire accentuer leurs efforts dans ce sens ».

Enfin, le 27 mars 2015, madame Johanne Lavoie, commissaire à l'économie sociale au Service du développement économique, a été invitée à faire part aux membres de la commission de l'avancement des travaux de son Service pour promouvoir davantage l'économie sociale à Montréal. Les entreprises d'économie sociale sont importantes dans une perspective d'égalité en emploi car la majorité d'entre elles favorise l'insertion des personnes éloignées du marché de l'emploi, dont les quatre groupes ciblés par le PAÉE de la Ville, soit les femmes, les autochtones, les personnes immigrantes et les personnes vivant avec un handicap.

À la demande de madame Monique Vallée, responsable du développement social au comité exécutif de la Ville de Montréal, un comité de réflexion stratégique a été mis en place et s'est rencontré à quatre reprises au cours de la dernière année. Ce comité constate dans un premier temps un intérêt grandissant pour ce dossier, depuis les débuts des travaux en 2009. À l'instar du Service de l'approvisionnement et de la Commission permanente sur l'examen des contrats,

⁵ Ville de Montréal. **Réponse du comité exécutif au rapport de la Commission permanente sur l'examen des contrats portant sur le bilan de la première année d'activité.** Montréal, janvier 2013. 9 p.

le comité de réflexion stratégique conclut que seules des modifications législatives permettraient à la Ville de Montréal d'introduire des « clauses sociales » dans ses appels d'offres, qu'il s'agisse de fourniture de biens, de services ou encore de travaux de construction. Contrairement à ce qui se dessinait en 2013, le comité de réflexion stratégique croit raisonnable d'entreprendre une démarche auprès du gouvernement du Québec, dans la mesure où le dossier s'inscrit plus largement dans le cadre des négociations entre Québec et Montréal en vue de reconnaître le statut de métropole de cette dernière. Madame Lavoie informe également les membres de la commission d'un important mouvement en faveur de la promotion de l'économie sociale, à l'échelle internationale. La Communauté européenne a en effet demandé à ses pays membres de permettre l'inclusion de clauses sociales dans les appels d'offres, et ce d'ici deux ans.

Enfin, madame Arianne Justafort, également du Service du développement économique, a pour sa part présenté *Emploi NEXUS*. Il s'agit d'un programme élaboré en 2011 par la Ville de Montréal afin de sensibiliser les entreprises au potentiel des travailleurs qualifiés issus de l'immigration. Par le biais de formations, d'études, de guides et de démarchage, la Ville de Montréal aide les employeurs de secteurs novateurs ayant des défis de recrutement à lever les obstacles à l'embauche de main d'œuvre qualifiée venue d'ailleurs. La Ville de Montréal assume ainsi un leadership en matière d'accès à l'égalité en emploi et exerce une influence positive auprès des entreprises présentes sur son territoire.

Il est utile de mentionner que cette approche privilégiée par la Ville de Montréal va d'ailleurs dans le sens des constats énoncés par le gouvernement du Québec dans le cahier de consultation *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*⁶.

RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION

À la lumière de toutes ces informations, les membres adressent quatre recommandations au conseil municipal.

CONCERNANT les modifications demandées à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01) pour stimuler la mise en place de plans d'action sur l'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) dans les entreprises et organismes faisant affaires avec la Ville de Montréal :

ATTENDU QUE « depuis 1989, la Ville de Montréal poursuit ses efforts afin que la composition de la fonction publique municipale rende compte de la diversité de la population montréalaise »⁷ ;

ATTENDU QUE depuis 2008, conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01), la Ville de Montréal adopte, implante et met à jour un PAÉE à tous les 3 ans (ci-après, le *plan d'action triennal de Montréal*);

ATTENDU QUE les indicateurs de suivi du *plan d'action triennal de Montréal* témoignent d'une progression constante de la diversité au sein de la fonction publique montréalaise, tendant à démontrer l'efficacité de cette mesure ;

⁶ Gouvernement du Québec, **Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cahier de consultation**, Québec, décembre 2014, p.16,17, 35 et 42.

⁷ Ville de Montréal, **Plan d'action triennal sur l'accès à l'égalité en emploi 2013-2015**, Montréal, avril 2013, p.3

ATTENDU l'existence du *Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées*, découlant de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01), qui oblige à certaines conditions le gouvernement du Québec à demander aux fournisseurs et organismes faisant affaires avec lui de se doter d'un PAÉE;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise souscrit à la motion de l'opposition officielle du 25 septembre 2012 et recommande :

R-1

Que l'Administration fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec afin d'élargir la portée du Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées découlant de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, de façon à ce que la Ville de Montréal puisse recourir à ce levier pour inciter les fournisseurs et organismes faisant affaires avec elle à adopter un PAÉE;

R-2

Que l'ensemble des unités administratives de la Ville, dans le cadre de la conclusion de contrats de gré à gré avec des organismes à but non lucratif pour la fourniture de biens et services, comme le permet l'article 573.3 de la *Loi sur les cités et villes*, favorise les organismes ayant des standards aussi élevés que ceux de la Ville en matière d'accès à l'égalité en emploi, telle l'existence d'un PAÉE ;

CONCERNANT les modifications demandées à la *Loi sur les cités et villes* (RLRQ, c. C-19) afin de permettre à la Ville d'introduire des critères de pondération à caractère social dans ses processus d'appels d'offres :

ATTENDU la recommandation R-6 du bilan d'activités 2011 de la Commission permanente sur l'examen des contrats, à l'effet que « *l'administration prenne les mesures et, si nécessaire, fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour faire en sorte que la prise en compte de l'économie sociale, de l'équité en emploi, de l'accessibilité universelle et du développement durable puisse faire l'objet de normes de conformité dans les cahiers des charges lors des appels d'offres* », pour laquelle le comité exécutif a exprimé son accord de principe, quoiqu'il ne jugeait pas nécessaire à l'époque de faire appel au gouvernement du Québec pour demander des modifications législatives;

ATTENDU QUE depuis cette réponse, Madame Monique Vallée, responsable du développement social au comité exécutif a demandé au Service du développement économique d'animer une réflexion stratégique sur les façons de promouvoir davantage l'économie sociale à Montréal ;

ATTENDU QUE, basé sur l'expertise des fonctionnaires entendus à la commission, les organismes à but non lucratif et entreprises d'économie sociale favorisent déjà l'insertion des personnes éloignées du marché du travail, dont les membres des groupes ciblés par la Ville de Montréal dans son *Plan d'action triennal*;

ATTENDU l'opportunité qui se dessine dans le cadre des négociations entre le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal concernant la reconnaissance de son statut de Métropole et des pouvoirs en découlant ;

ATTENDU QUE des directives sur les appels d'offres publics ont été adoptées par le Parlement Européen et le Conseil de l'Union européenne, en février 2015, et que les États membres ont jusqu'en avril 2016 pour traduire les nouvelles règles sur l'inclusion de clauses sociales dans leur droit national ;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R-3

Que, dans le cadre des négociations entre le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal en vue reconnaître son statut de métropole, l'Administration fasse des représentations afin d'amender la *Loi sur les cités et villes* ou toute autre loi jugée appropriée, de façon à permettre à la Ville de Montréal d'inclure des critères et pondérations à caractère social lors de ses processus d'appel d'offres.

CONCERNANT la mise à jour des connaissances en matière d'économie sociale à Montréal :

ATTENDU QUE le dernier portrait statistique sur l'économie sociale à Montréal date de 2008⁸ ;

ATTENDU QUE l'économie sociale montréalaise génère des revenus de plus de 2 milliards de dollars annuellement ;

ATTENDU l'adoption, le 10 octobre 2013, de la *Loi sur l'économie sociale* (RLRQ, c. E-1.1.1) qui a pour objectif de :

- reconnaître la contribution de l'économie sociale au développement socioéconomique du Québec;
- établir le rôle du gouvernement dans ce domaine;
- promouvoir l'économie sociale;
- soutenir son développement par l'élaboration ou l'adaptation d'outils d'intervention;
- assurer l'accès équitable pour les entreprises d'économie sociales aux programmes et mesures des ministères et organismes gouvernementaux.

ATTENDU QUE la *Loi sur l'économie sociale* prévoit, à l'article 8, l'adoption d'un plan d'action gouvernemental en la matière ;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R-4

Que l'Administration encourage la mise à jour du portrait statistique sur l'économie sociale de la région de Montréal et collabore à celle-ci.

⁸ Bouchard, Marie J. (sous la direction de), co-chercheur, D. Rousselière; autres chercheurs, C. Ferraton, L. Koenig, V. Michaud, **Portrait statistique de l'économie sociale de la région de Montréal**, Conseil régional des élus de Montréal (CRÉ de Montréal) et Chaire de recherche du Canada en économie sociale de l'UQAM, Montréal, 2008, 85 p.

REMERCIEMENTS

Au nom de tous les membres, le président de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise, M. Benoit Dorais, tient à remercier les représentants du Service de l'approvisionnement, du Service des affaires juridiques et du Service du développement économique qui ont exposé les conditions actuelles en matière contractuelle et d'égalité en emploi afin que la commission puisse compléter son mandat.



Extrait authentique du procès-verbal d'une assemblée du conseil municipal

Assemblée ordinaire du lundi 24 septembre 2012
Séance tenue le 25 septembre 2012

Résolution: CM12 0876

Motion de l'opposition officielle demandant d'élargir la portée de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q., c. A-2.01)

Attendu que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* stipule que nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche tout en encadrant dans sa Partie III les Programmes d'accès à l'égalité et que la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* évoque le principe d'égalité;

Attendu que la L.R.Q., c. A-2.01, adoptée en 2001, a pour but d'instituer un cadre d'accès à l'égalité en emploi pour assurer l'égalité des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi notamment les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible et ethnique ce, dans les organismes publics;

Attendu que la Loi oblige les organismes publics à faire une analyse de leurs effectifs et à établir un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) afin d'identifier si un groupe visé est sous-représenté et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires;

Attendu que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est chargée de veiller à l'application de la Loi, notamment pour l'élaboration des PAÉE;

Attendu que la CDPDJ a fait paraître en mai 2012 une étude intitulée « *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un "Testing" mené dans le Grand Montréal* » démontrant qu'à profil professionnel et à qualifications égales, tant pour les postes qualifiés que non qualifiés, les taux nets de discrimination sont d'environ 35 % pour les personnes issues des minorités lors de la présélection à l'embauche;

Attendu que l'écart subsiste pendant une et parfois deux générations pour des diplômés de minorités dites « visibles » nées ici et que, à diplôme égal, le taux de chômage de ces Québécois est de 1,5 à 2 fois supérieur;

Attendu que cette étude a démontré que les organismes publics appliquant le PAÉE auraient une incidence positive sur le recrutement puisque lors du « *testing* » ces organisations publiques ont eu un taux de discrimination nul alors que ce taux était de 37 % en entreprise privée et de 35 % pour les organismes sans but lucratif (OSBL);

Attendu que la Ville de Montréal, l'un des plus grands employeurs publics au Québec avec près de 25 200 employés, souscrit au PAÉE depuis 2008 et qu'elle a la tâche de s'afficher comme modèle dans la lutte contre la discrimination en emploi afin de relever les défis de la société diversifiée d'aujourd'hui et de demain;

Attendu que la *Loi sur les cités et villes* ne permet pas à la Ville de Montréal d'exiger de ses fournisseurs et des OSBL avec qui elle fait affaires de mettre en place un programme d'égalité à l'emploi ni d'utiliser ce critère pour favoriser l'attribution de contrats;

Attendu que dans son dernier Rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les*

organismes publics, datant de mars 2006, le ministère de la Justice a statué sur la nécessité de maintenir la Loi et en est à évaluer l'opportunité de la modifier;

Il est proposé par Mme Louise Harel

appuyé par Mme Anie Samson

que le conseil municipal :

- à l'instar de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, demande au gouvernement du Québec d'élargir la portée de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* ainsi que la *Loi sur les cités et villes* afin de donner à Montréal un levier juridique pour permettre de stimuler la mise en place du programme d'accès à l'emploi et à l'égalité (PAÉE) dans les entreprises privées qui contractent avec la Ville et dans les OSBL qui reçoivent des subventions ce, afin d'aider à corriger la situation des personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination;
- demande au gouvernement du Québec d'amender la *Loi sur les cités et villes* afin de permettre à Montréal de disposer d'un encadrement législatif lui permettant d'utiliser, lors des processus d'appel d'offres, des critères et pondérations à caractère social, tel que la présence d'un PAÉE chez les entreprises privées et OSBL soumissionnaires.

Un débat s'engage.

Il est proposé par M. Marvin Rotrand

appuyé par M. Frantz Benjamin

de référer la présente motion à la Commission permanente sur le développement social et la diversité montréalaise, conformément au 5^o paragraphe de l'article 80 du *Règlement sur la procédure d'assemblée et les règles de régie interne du conseil municipal (06-051)*, pour étude.

Il est proposé par Mme Anie Samson

appuyé par Mme Louise Harel

de procéder à un vote enregistré sur la proposition des conseillers Rotrand et Benjamin.

Le greffier fait l'appel des membres et le conseil se partage comme suit :

VOTE

Votent en faveur: Mesdames et messieurs Tremblay, Applebaum, DeSousa, Bissonnet, Barbe, Fotopulos, Deros, Campbell, Deguire, Rotrand, Venneri, Cinq-Mars, Richard Bélanger, Worth, Teti-Tomassi, Ward, Cowell-Poitras, Forcillo, Gibeau, Tassé, Miranda, Dubois, Benjamin, Perri, Clarke, Zambito, Daniel Bélanger, Salem, Miele, Farinacci, Hénault, Dauphin et Gagnier (33)

Votent contre: Mesdames et messieurs Harel, Samson, Bourgeois, Thériault, Primeau, Ménard, Rouleau, Dorais, Ayotte, Décarie, Blanchard, Lefebvre, Fournier, Brunet, Robillard, Bergeron, Duplessis, Gadoury, Duchesne, Limoges, Croteau, Norris, Thuillier, McQueen et Mainville (25)

Résultat: En faveur : 33
Contre : 25

Le président du conseil déclare la proposition à l'effet de référer la motion pour étude à la Commission permanente sur le développement social et la diversité montréalaise adoptée à la majorité des voix, et il est

RÉSOLU

en conséquence.

65.02
/cb

Gérald TREMBLAY

Maire

Colette FRASER

Greffière adjointe

(certifié conforme)

Colette FRASER
Greffière adjointe

Signée électroniquement le 1er octobre 2012