

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 de Montréal*

Mai 2012



RECHERCHE ET RÉDACTION

Alice Lepetit

COORDINATION

Guylaine Poirier

COMITÉ GOUVERNANCE

Emmanuelle Hébert

Rose-Andrée Hubbard

Michelle Issa

SECRÉTARIAT

Kheira Chakor

CONCEPTION GRAPHIQUE

RouleauPaquin.com

© Conseil des Montréalaises, mai 2012

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN : 978-2-7647-1056-2

Ce document a été adopté par
les membres du Conseil des Montréalaises
lors de l'assemblée spéciale
tenue le 18 février 2012.

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424
Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 872-9074

Télécopieur : 514 868-5810

conseildesmontrealaises@ville.montreal.qc.ca

www.ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises





Sommaire

Par le présent avis, le Conseil des Montréalaises (CM) répond au mandat qui lui a été confié par la Ville de Montréal d'assurer un suivi de l'application de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* (ci-après nommée politique d'égalité) en publiant un avis bisannuel sur l'avancement des travaux. Le Portrait 2010 de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* (ci-après nommé Portrait), publié par la Ville de Montréal en octobre 2011, dresse un état des lieux de la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes au terme des trois premières années de mise en œuvre de la politique d'égalité. L'avis constitue une réponse à ce portrait de mi-étape et permet au CM d'introduire ses réflexions et recommandations en vue du prochain plan d'action, qui sera mis en place à partir de 2013.

D'importantes lacunes méthodologiques

En premier lieu, le CM tient à faire part de sa déception à la lecture du Portrait publié en octobre dernier. Ce document fait apparaître, selon lui, un certain nombre de lacunes méthodologiques qui prennent leur origine dans le plan d'action triennal 2008-2012 de la politique d'égalité. En effet, le plan d'action de 2008 ne permet pas d'assurer une mise en œuvre opérationnelle de la politique, notamment du fait de la définition incomplète et approximative des moyens d'action et de l'absence d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la politique. La conséquence logique en est que le Portrait propose un état de situation descriptif et partiel là où une véritable analyse de l'application de la politique aurait été nécessaire.

Un manque sérieux de moyens humains et financiers

Le CM considère que ce manque de rigueur méthodologique relève, avant tout, d'un manque de moyens, à la fois en termes de ressources humaines et financières, attribuées à la politique d'égalité. Cette timidité dans les ressources affectées est en majeure partie imputable à l'absence de volonté politique de concrétiser les engagements municipaux en matière d'égalité. Si la Ville de Montréal a pris des engagements importants lors de l'adoption de sa politique d'égalité en mai 2008, ces derniers n'ont pas été accompagnés de moyens adéquats, ni de mesures d'encadrement suffisamment solides pour assurer une application à la fois transversale et décentralisée de la politique. La réaffirmation d'un soutien politique fort et continu en faveur d'une égalité réelle entre les Montréalaises et les Montréalais sera donc déterminante dans les années à venir pour mettre en place un cadre

favorable et doter la politique de moyens conséquents, tous deux indispensables à sa mise en œuvre effective sur le terrain.

La nécessaire implication des personnes élues et de l'Administration municipale

Dans la volonté de réaliser son mandat de suivi et d'évaluation de la politique, le CM s'est heurté aux mêmes difficultés que l'Administration municipale. Faute de disposer d'outils méthodologiques adéquats et des données nécessaires, il se voit contraint d'avancer des observations plutôt que des analyses et de s'en remettre à formuler des propositions et des recommandations en vue de l'élaboration du prochain plan d'action. Le CM s'adresse donc en priorité aux personnes élues et à l'Administration municipale dont l'implication sera déterminante dans le succès de la future mise en œuvre. Il espère que les recommandations et outils émis tout au long de son avis seront pris en compte dans l'élaboration du prochain plan d'action de la politique d'égalité.

La nécessité d'un suivi systématique

Dans cette logique, le CM souhaiterait qu'à l'avenir, ses avis et en particulier celui-ci, fassent l'objet d'un suivi systématique de la part des personnes élues et de l'Administration municipale. Il considère qu'un tel suivi serait un moyen concret de travailler en collaboration plus étroite vers une mise en œuvre réelle de la politique d'égalité et traduirait, par là même, une reconnaissance du travail et de l'expertise des membres du CM sur ces questions.

Les recommandations prioritaires

Les recommandations prioritaires formulées par le CM dans cet avis portent sur la méthodologie à adopter et sur les mesures générales d'encadrement à mettre en place dans le cadre du prochain plan d'action.

Elles renvoient à 5 éléments principaux :

- **L'intégration effective et systématique de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'ensemble de l'Administration municipale**, notamment par la mise en place de moyens spécifiques, tels qu'un plan d'action ADS et une ressource humaine exclusivement en charge de ce dossier. Sur ce point, le CM tient à préciser que l'utilisation de l'ADS doit s'assurer d'intégrer l'**approche intersectionnelle**¹ en prenant en compte le croisement du sexe avec d'autres caractéristiques sociales pouvant affecter l'égalité, telles que l'origine ethnoculturelle ou l'âge par exemple.
- **L'obtention de données ventilées par sexe dans l'ensemble des domaines de la politique** et l'instauration d'un dispositif rigoureux permettant d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre. À ce titre, le CM propose dans cet avis plusieurs outils concrets pour la définition des moyens d'action et la **construction d'indicateurs de suivi et d'évaluation**.
- **L'attribution de moyens financiers et humains adéquats et cohérents avec les objectifs** que la Ville s'est fixés en matière d'égalité. Cela implique la mise en place de **ressources budgétaires constantes** allouées au dossier de l'égalité, ainsi que l'affectation d'au moins deux personnes à temps plein exclusivement en charge de ce dossier au sein des services corporatifs de la Ville et la désignation d'une personne responsable de ce dossier dans chaque arrondissement.
- **La mise en place de mécanismes clairs de reddition de comptes**, impliquant notamment les personnes élues en charge du dossier de l'égalité au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissement ainsi que des outils d'information et de concertation en direction des partenaires du milieu communautaire et de la société civile.
- **La création d'outils à l'intention des arrondissements** pour s'assurer de l'application locale de la politique d'égalité, notamment à travers l'adoption d'un plan local inspiré du plan d'action corporatif de la politique d'égalité. À ce titre, le CM propose **en annexe 3** de l'avis **un canevas destiné aux arrondissements** pour les guider dans l'élaboration d'un plan d'action local en faveur de l'égalité.

Enfin, l'avis formule également plusieurs recommandations sur le contenu même de la politique d'égalité qui visent à aller plus loin dans les engagements municipaux en la matière. Ainsi, sur le plan de la gouvernance, des objectifs chiffrés et une échéance de réalisation devraient être fixés en vue d'atteindre une zone dite « paritaire » (comprise entre 40 % et 60 %) dans les instances de pouvoir. Autre exemple, dans le domaine économique, la Ville de Montréal pourrait faire valoir davantage ses engagements en faveur de l'égalité auprès de ses partenaires et en faire un critère de sélection pour l'octroi de ses contrats publics à des entreprises externes.

Le CM est conscient d'adopter, par cet avis, un ton à la fois critique et direct au sujet de la politique municipale d'égalité, et il assume pleinement cette posture. Il considère que le mandat qui lui a été confié traduit une certaine reconnaissance de son expertise en la matière et il tient à la mettre à profit en faveur d'une politique municipale d'égalité plus cohérente et plus offensive, dont les retombées réelles toucheront toutes les Montréalaises et tous les Montréalais. Il espère que la Ville de Montréal relèvera le défi du prochain plan d'action pour prendre appui sur ses réussites, tirer les leçons des difficultés rencontrées et réaffirmer ainsi ses engagements en faveur d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes à Montréal.

1 L'approche de l'intersectionnalité consiste à prendre en compte « les mécanismes d'articulation des différentes logiques de domination qui s'opèrent à partir des construits sociaux tels que le genre, l'ethnicité, la race, l'orientation sexuelle, etc. et se renforcent mutuellement », définition proposée par Sirma BILGE, dans une communication publiée par Relais-Femmes dans la revue *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19 n°1, sous le titre « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux ».

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	4
INTRODUCTION	8
1 RETOUR SUR LES LACUNES MÉTHODOLOGIQUES DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ	10
1.1 Problèmes soulevés par le plan d'action de 2008	10
1.1.A Des actions aux modalités de mise en œuvre floues	10
1.1.B Le manque de données sexuées	11
1.1.C L'absence d'indicateurs de suivi et d'évaluation	12
1.2 Des outils concrets pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité	12
1.2.A Des outils pour la définition des moyens d'action	12
1.2.B Des outils pour le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité	14
2 COMMENTAIRES DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES SUR LE CONTENU DU PORTRAIT	16
2.1 La gouvernance	16
2.1.A Rappel de la politique d'égalité, du plan d'action et du Portrait (tableau)	16
2.1.B Commentaires et recommandations	18
2.2 La Ville employeur	20
2.2.A Rappel de la politique d'égalité, du plan d'action et du Portrait (tableau)	20
2.2.B Commentaires et recommandations	21
2.3 Les services aux citoyennes	22
2.3.A Rappel de la politique d'égalité, du plan d'action et du Portrait (tableau)	22
2.3.B Commentaires et recommandations	24
2.4 Les femmes, moteur du développement économique	26
2.4.A Rappel de la politique d'égalité, du plan d'action et du Portrait (tableau)	26
2.4.B Commentaires et recommandations	27
2.5 Les Montréalaises sur la scène internationale	28
2.5.A Rappel de la politique d'égalité, du plan d'action et du Portrait (tableau)	28
2.5.B Commentaires et recommandations	29



3 RECOMMANDATIONS POUR LE PROCHAIN PLAN D’ACTION TRIENNAL	30
3.1 Analyse comparée de la politique familiale et de la politique d’égalité de la Ville de Montréal	30
3.2 Les moyens consacrés à la politique d’égalité	33
3.2.A Moyens financiers	33
3.2.B Moyens humains	34
3.2.C Moyens méthodologiques et techniques	34
3.3 Les mesures générales d’encadrement de la politique	35
3.3.A La structure politico-administrative en charge de la politique	36
3.3.B Le défi de l’implantation dans un contexte de décentralisation	37
3.3.C L’utilisation des ressources existantes et le maintien des liens avec le milieu	38
3.4 Recommandations pour le contenu du prochain plan d’action	40
3.4.A La gouvernance	40
3.4.B L’emploi à la Ville	41
3.4.C Les services aux citoyennes	42
3.4.D Le développement économique	42
3.4.E La scène internationale	43
CONCLUSION	44
ANNEXES	45
ANNEXE 1 Propositions d’indicateurs de suivi et d’évaluation relatifs à la politique d’égalité de la Ville de Montréal.	45
ANNEXE 2 Évolution du portrait des commissions permanentes du conseil municipal entre 2008 et 2011.	48
ANNEXE 3 Proposition de canevas pour les plans d’action locaux en faveur de l’égalité.	52
APPENDICES	57
APPENDICE A Liste des membres du Conseil des Montréalaises	57
APPENDICE B Sommaire des recommandations	58
INDEX DES SIGLES	64
BIBLIOGRAPHIE	65



Introduction

En mai 2008, la Ville de Montréal adopte la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* (ci-après nommée politique d'égalité) et marque ainsi son engagement clair en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'engage à appliquer un plan d'action triennal portant sur la période 2008-2012 par la mise en place de mesures dans plusieurs domaines de compétence municipale. Les mesures d'encadrement de la politique prévoient la réalisation, par le directeur général de la Ville, d'un bilan bisannuel de son application. En réponse à ce mandat, le *Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* (ci-après nommé Portrait), publié en octobre 2011, dresse un état de la situation montréalaise au terme des trois premières années de mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité. Par ailleurs, la Ville de Montréal mandate le Conseil des Montréalaises pour qu'il réalise un suivi de l'application de la politique et publie un avis bisannuel sur l'avancement des travaux. C'est dans ce cadre que le Conseil a produit le présent avis, en réponse au *Portrait de la politique d'égalité*, publié en octobre dernier.

Cet avis présente les observations et les réflexions des membres du Conseil des Montréalaises au terme des premières années de mise en œuvre de la politique d'égalité. Il constitue également pour le Conseil l'occasion de formuler des recommandations en vue du prochain plan d'action. En effet, le plan d'action triennal 2008-2012 arrive à échéance et l'adoption d'un second plan d'action permettra d'assurer la poursuite de la politique dans les prochaines années. Comme le montre le Portrait, des progrès importants ont été réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Montréal mais de nombreux défis restent encore à relever. Le Conseil propose, par cet avis, de tirer des leçons du passé afin de porter un regard plus éclairé sur l'avenir.

Les recommandations ont été formulées dans la continuité des travaux antérieurs du Conseil, notamment en lien avec son mémoire *Pour une réelle égalité entre les Montréalaises et les Montréalais*, déposé en 2007 dans le cadre des consultations sur le projet de politique d'égalité de la Ville de Montréal. Le Conseil constate qu'un certain nombre de recommandations formulées en 2007 sont toujours d'actualité, en particulier celles qui concernent les moyens consacrés au dossier de l'égalité et les mesures d'encadrement de la politique.

Plus précisément, le Conseil a organisé sa réflexion en trois temps. Le premier volet de l'avis revient sur les éléments méthodologiques de base et les manques récurrents observés à ce niveau dans le plan d'action de 2008. La rigueur méthodologique est pourtant essentielle à une mise en œuvre effective de la politique d'égalité et c'est pourquoi le Conseil s'est attaché à proposer des outils concrets visant à améliorer cet aspect dans le prochain plan d'action.

Le second volet rappelle les contenus de la politique d'égalité et du plan d'action de 2008, en les mettant en rapport avec les données du Portrait. Sur cette base, le Conseil fait part de ses commentaires et formule une première vague de recommandations, applicables dès à présent, dans le cadre du plan d'action en cours de réalisation.

Enfin le troisième volet porte sur la poursuite de la politique d'égalité dans les années à venir et présente une deuxième vague de recommandations portant sur les mesures générales d'encadrement et le contenu du prochain plan d'action triennal de la politique d'égalité.

La Ville de Montréal a fait preuve de son engagement sur les questions d'égalité en se dotant d'une politique et d'un plan d'action. Le travail réalisé depuis trois ans au sein de l'Administration municipale a permis des avancées progressives mais bien réelles. Cependant, l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un défi majeur à relever dans bien des domaines et doit donc rester une priorité municipale. Le Conseil des Montréalaises est convaincu que la Ville de Montréal saura se donner les moyens adaptés pour entériner les progrès réalisés et poursuivre son avancée vers une égalité de fait entre les Montréalaises et les Montréalais.

POUR UN NOUVEAU DÉPART :

**RELEVER LE DÉFI DU PROCHAIN PLAN D'ACTION
EN FAVEUR DE**

l'égalité



Retour sur les lacunes méthodologiques dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'égalité

La politique d'égalité précise, dans ses mesures d'encadrement, que : « Le Conseil des Montréalaises est appelé à faire un suivi de l'application de la politique [...] et à publier un avis bisannuel sur l'avancement des travaux. Cet avis du Conseil sur le bilan sera déposé au conseil municipal »².

Or, le Conseil des Montréalaises (CM) constate qu'il n'est pas en mesure de réaliser ce mandat car il ne dispose présentement d'aucun outil lui permettant d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique. Il lui apparaît donc nécessaire d'aborder en premier lieu les problèmes méthodologiques auxquels il se heurte en effectuant un retour sur les manques observés dans le plan d'action de 2008, et dont les conséquences sont visibles dans le Portrait publié par la Ville en octobre 2011. La prise en compte de ces éléments méthodologiques lui semble indispensable dans la poursuite de la politique d'égalité.

Dans cette optique, la première partie propose plusieurs outils concrets permettant d'améliorer la méthode d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du plan d'action. Ces outils donnent lieu à des recommandations qui sont formulées dans le troisième volet du présent avis, lequel renvoie directement au prochain plan d'action triennal de la politique d'égalité.

1.1 Problèmes soulevés par le plan d'action de 2008

1.1.A Des actions aux modalités de mise en œuvre floues

Le plan d'action de 2008 ne permet pas d'identifier, pour chacun des objectifs définis, les actions ou mesures correspondantes et leurs modalités concrètes de mise en œuvre sur le terrain. Ces faiblesses, dans la définition même des objectifs et des moyens d'action qui y sont associés, sont confirmées par le Portrait de la politique d'égalité. En effet, ce dernier fait état d'un certain nombre de réalisations mais fait l'économie d'une véritable évaluation ou analyse de la mise en œuvre de la politique. Le Portrait décrit sans analyser et propose un état des lieux trop souvent partiel des réalisations municipales en matière d'égalité. Les actions présentées sont, pour la plupart, séparées de leur contexte de mise en œuvre et les liens avec le plan d'action ne sont pas clairement et systématiquement établis. Pour appuyer ce constat, il s'avère utile d'examiner plus précisément quelques éléments du Portrait.

- **Une confusion dans l'origine des initiatives :** dans la partie concernant les services aux citoyennes, le Portrait précise le partenaire et/ou l'arrondissement concernés pour chaque action présentée mais n'établit pas de séparation claire entre les projets que la Ville soutient (menés par des partenaires institutionnels ou communautaires) et ceux qu'elle initie de son propre chef (dans les services corporatifs ou les arrondissements). Cette absence de classification ne favorise pas la clarté de la politique ni, par conséquent, l'évaluation de son impact sur le terrain.
- **Des imprécisions temporelles :** dans la même partie, le Portrait ne différencie pas les actions qui ont été engagées dans le cadre du plan d'action de celles qui étaient déjà en place et n'ont fait que se poursuivre après le lancement de la politique d'égalité. Or certaines des actions décrites étaient déjà en marche lorsque la Ville a adopté sa politique d'égalité en 2008, notamment plusieurs programmes mis en place par les partenaires. Ils ne peuvent donc pas être présentés comme des résultats, à proprement parler, de la politique municipale en faveur de l'égalité.

² Ville de Montréal, Politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, mai 2008, p.23.

- **Le manque de comparaison systématique :** le Portrait montre un état de la situation en 2010 mais l'évolution entre 2008 et 2010 n'est pas systématiquement mise en lumière. Pourtant, la comparaison des statistiques entre ces deux dates permettrait de voir clairement les effets de la politique d'égalité. De plus, les données présentées ne permettent pas toujours d'avoir une vision globale de la situation dans le domaine concerné.

EXEMPLE TIRÉ DU PORTRAIT 2010

La Gouvernance –

La représentation des femmes dans les commissions permanentes du conseil municipal.

« À la Commission de la fonction publique de Montréal deux membres sur trois sont des femmes, dont la présidente, la Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie comprend cinq femmes sur huit personnes. Il en est de même pour la Commission sur le transport, la gestion des infrastructures et l'environnement. Quant à la Commission sur la mise en valeur du territoire, l'aménagement urbain et le transport collectif, elle est paritaire. »

Extrait du *Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, publié par la Ville de Montréal, en octobre 2011, p. 8.

L'absence de données sur la composition de ces mêmes commissions en 2008 rend invisible l'évolution de la situation depuis le lancement de la politique d'égalité. De même, le manque de données sur la composition des autres commissions permanentes ne permet pas d'évaluer la part réelle des femmes dans ces instances, ni d'identifier les domaines de compétence municipale dans lesquels elles restent très minoritaires.

→ Cf. **Annexe 2** – Évolution du portrait des commissions permanentes du conseil municipal entre 2008 et 2011.

1.1.B Le manque de données sexuées

Le plan d'action reste flou quant aux moyens mis en place pour collecter des données sexuées dans l'ensemble des domaines concernés par la politique. Certes, la production de données dans certains champs d'action est déjà effectuée de façon systématique par les services corporatifs de la Ville (ex. celles relatives à la gouvernance et à l'emploi à la Ville). En revanche, le Portrait confirme la difficulté d'accès à des données complètes et ventilées par sexe dans d'autres domaines, notamment pour tout ce qui renvoie aux services aux citoyennes.

EXEMPLES DE CHAMPS DANS LESQUELS LES DONNÉES SEXUÉES FONT DÉFAUT

Axe 3 - Accès et participation des femmes à la culture, aux sports et aux loisirs, notamment le taux de fréquentation des différentes activités et le profil de la population concernée (sexe, âge, origine, niveau socio-économique, situation familiale).

Axe 4 - Part des femmes parmi les entrepreneur-e-s à Montréal et données sur le secteur d'activité, le type et la taille de l'entreprise.

Axe 5 - Part des femmes ayant effectué des représentations au nom de la Ville de Montréal à l'étranger, selon leur fonction (élective ou administrative) et le domaine municipal concerné.

1.1.C L'absence d'indicateurs de suivi et d'évaluation

Le plan d'action de 2008 ne définit pas clairement, pour chacune des mesures formulées, les indicateurs de suivi et d'évaluation correspondants. Ces outils sont pourtant indispensables pour réaliser un suivi de la mise en œuvre du plan d'action et en évaluer les impacts réels sur le terrain. C'est sur la base de cette évaluation que les responsables politiques choisissent de faire évoluer les objectifs de la politique et de réajuster les mesures du plan d'action lorsque ceux-ci ne sont pas ou plus adaptés.

En l'absence de ces éléments de base, le CM n'est pas en mesure de construire une analyse approfondie de la mise en œuvre de la politique d'égalité, ni de la stratégie d'ensemble adoptée par la municipalité en la matière. Il attire l'attention sur ces lacunes méthodologiques dans la mesure où elles représentent un obstacle de taille pour la poursuite de la politique. Des outils concrets sont donc présentés ci-après, en vue d'améliorer la méthode d'élaboration et de suivi adoptée par l'Administration municipale pour le prochain plan d'action triennal de la politique d'égalité.

1.2 Des outils concrets pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité

1.2.A Des outils pour la définition des moyens d'action

Chaque objectif général d'une politique se décline en plusieurs objectifs dits spécifiques. Il convient alors de définir, pour chacun de ces derniers, quelles sont les actions ou mesures à mettre en place. Ces éléments de base constituent le « squelette » du plan d'action à partir duquel les modalités concrètes de mise en œuvre vont pouvoir être élaborées.

Les modalités, à définir pour chaque action, peuvent être résumées comme suit :

MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE	QUESTIONS SOULEVÉES
Objectif visé	Quel résultat (chiffré ou non) vise-t-on à l'issue de la mise en œuvre de l'action?
Contenu de la mesure	Comment atteindre l'objectif fixé?
Ressources mobilisées	Avec quelles ressources financières, matérielles et humaines?
Public cible	À qui s'adresse-t-on en priorité?
Échéancier de réalisation	Sur quelle période et à quelle fréquence réalise-t-on l'action?
Personnel ou service municipal en charge	Qui supervise ou coordonne l'action?
Autres services municipaux et/ou partenaires associés	Quels services, organismes ou partenaires collaborent ou sont concernés par la mise en œuvre de cette action?

Ces modalités de mise en œuvre peuvent être présentées sous la forme d'une fiche descriptive associée à chacune des mesures du plan d'action, tel que dans l'exemple développé ci-après.

EXEMPLE DE FICHE-ACTION À PARTIR DU PLAN D'ACTION DE 2008

La gouvernance

« Mettre à contribution les services municipaux, dès 2008, pour élargir et renouveler le programme municipal de soutien et de formation des élu·es favorisant le développement de leurs compétences en administration municipale. »

Extrait de *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Plan d'action 2008-2012*, publié par la Ville de Montréal en mai 2008, p.3.

Exemple : LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DES PERSONNES ÉLUES À L'APPROCHE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS)

Contenu et modalités concrètes de mise en oeuvre

Objectif visé	Développer les compétences des personnes élues de la Ville de Montréal, en les sensibilisant et en les formant à l'approche ADS.
Contenu de la mesure	Proposer un programme aux personnes élues visant à les sensibiliser aux enjeux et avantages de cette approche et à les former aux outils et mécanismes de base permettant de l'intégrer aux politiques municipales.
Ressources mobilisées	<p>Ressources financières : programme financé par la Direction de la diversité sociale (DDS) à hauteur d'un montant fixe par an (à définir).</p> <p>Ressources matérielles : salles et supports de formation mis à disposition par l'ensemble des services municipaux de la Ville centre et des arrondissements selon le lieu de la séance de sensibilisation ou de formation.</p> <p>Ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La définition du contenu des séances et leur réalisation seront assurées par un groupe de formatrices ADS issues de l'Administration municipale (DDS et CM). - La logistique d'organisation et de suivi des séances sera assurée par une personne des services corporatifs (DDS), en lien étroit avec un-e référent-e sur ce dossier dans chaque arrondissement.
Public cible	Personnes élues siégeant au conseil municipal et/ou dans les conseils d'arrondissement.
Échéancier de réalisation	Programme de sensibilisation/formation échelonné sur deux ans, à raison de trois demi-journées par année (trois séances de sensibilisation à l'approche et aux enjeux la première année et trois séances de formation plus poussée sur les outils d'intégration la deuxième année).
Résultats attendus	<p>Objectif quantitatif : participation minimale de 10 personnes élues pour chaque séance de sensibilisation/formation avec un taux de participation des femmes élues d'au moins 40 % sur le total des participations annuelles.</p> <p>Objectif qualitatif : augmentation de l'intérêt et des connaissances des personnes élues sur les principes et les outils nécessaires à l'intégration de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale.</p>
Service municipal en charge	Action supervisée par la DDS en lien avec un-e référent-e dans chaque arrondissement. La DDS travaillera en collaboration étroite avec le CM pour construire le contenu et donner les séances de sensibilisation/formation.
Services municipaux et/ou partenaires associés	La définition du contenu, le suivi et l'évaluation des séances seront réalisés avec le soutien du Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Dispositif de suivi et d'évaluation	
Indicateurs de suivi	Données sexuées sur les participant-e-s collectées à chaque séance. Appréciation du contenu de chaque séance par les participant-e-s.
Outils pour le suivi et l'évaluation	Enregistrement des inscriptions et des participations. Fiches d'évaluation distribuées aux participant-e-s à chaque séance. Exercice de mise en pratique lors de la dernière séance de formation qui permettra aux participant-e-s de réfléchir plus concrètement à l'intégration de l'ADS dans un domaine ou projet de leur choix.
Service en charge de collecter et de traiter les données	Collecte et traitement des données par la DDS, en lien avec le CM.
Suites de l'action et correctifs à apporter à l'issue de l'évaluation	<p>Possibilité 1 : Poursuite des séances de formation pour aller plus loin en termes de contenu ou en vue de rejoindre d'autres personnes élues.</p> <p>Possibilité 2 : Mise en place d'un soutien plus personnalisé des personnes élues qui souhaitent réaliser un projet intégrant l'ADS (et accompagnement technique du personnel administratif concerné).</p> <p>Possibilité 3 : Organisation de nouvelles séances de sensibilisation/formation en direction de l'Administration municipale, en ciblant par exemple la haute direction, les gestionnaires de projets et les cadres.</p>

1.2.B Des outils pour le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité

► Collecter des données sexuées dans les cinq axes de la politique d'égalité

Le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité nécessitent de disposer d'un certain nombre de données, à la fois quantitatives et qualitatives, dont la collecte doit être pensée en amont, dès l'élaboration du plan d'action. À ce titre, trois éléments semblent prioritaires pour organiser le recueil des données dans le cadre du prochain plan d'action :

- Collecter des données ventilées par sexe dans l'ensemble des domaines concernés par la politique en impliquant l'ensemble des directions municipales ;
- Décliner le portrait statistique de la Ville pour chacun des arrondissements pour être en mesure d'analyser plus finement les particularités locales ;
- S'assurer de la centralisation des données recueillies vers les services corporatifs en charge du suivi et de l'évaluation de la politique d'égalité.

Pour répondre à ces trois objectifs, le prochain plan d'action devrait prévoir de systématiser progressivement, et dans l'ensemble des services corporatifs et des arrondissements, l'ADS comme outil de cueillette et d'analyse des données. La diffusion et l'utilisation systématique de cet outil permettrait d'acquérir une connaissance plus fine de la situation réelle des femmes et des hommes et de mieux prendre en compte leurs besoins respectifs dans les cinq axes de la politique d'égalité.

► Définir des indicateurs de suivi

Les données recueillies sont ensuite traitées et analysées sur la base d'indicateurs définis pour chaque objectif et chaque action du Plan. Ces indicateurs visent à en assurer le suivi et peuvent renvoyer à une mesure quantitative ou qualitative selon le domaine et l'action concernés. Ils permettent d'évaluer les avancées de façon périodique par une comparaison entre le résultat attendu (objectifs fixés en amont) et le résultat obtenu (état de situation).

LES INDICATEURS – DÉFINITION ET OBJECTIFS

- **Définition de l'indicateur** : Toute mesure significative, relative ou non, utilisée pour apprécier les résultats obtenus, l'utilisation des ressources, l'état d'avancement des travaux ou le contexte externe.
- **La mesure et le suivi des résultats** : L'indicateur est le moyen privilégié pour exprimer concrètement, quantifier ou qualifier le résultat attendu et obtenu. Il est habituellement relié à un objectif stratégique ou opérationnel et la mesure se fait à une fréquence régulière en comparant le résultat obtenu au résultat attendu.
- **La prise de décision** : Les indicateurs servent à connaître la situation, à effectuer le suivi des activités et à apprécier les résultats à différentes étapes du cycle de gestion et des processus de production. Ils permettent ainsi de déceler les zones critiques et d'apporter les ajustements requis pour s'assurer de l'atteinte des résultats attendus.

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor, Sous-secrétariat à la modernisation de la gestion publique, Gouvernement du Québec, *Guide sur les indicateurs*, février 2003, p.6 à 9.

Repris dans le Dossier du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, *L'Analyse Différenciée selon les Sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, 2007.

Sur ce point, le CM propose en annexe 1, plusieurs indicateurs qui pourraient être utilisés pour le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité.

→ Cf. **Annexe 1** – Propositions d'indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs à la politique d'égalité de la Ville de Montréal.

► Mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation

Tout comme les indicateurs, le dispositif de suivi et d'évaluation qui permettra l'analyse des données recueillies, doit être pensé en amont, dès l'élaboration de la politique et du plan d'action. Ce dispositif repose sur la définition des éléments suivants :

- **les indicateurs** (quantitatifs ou qualitatifs) pour chaque action du plan ;
- **les objectifs** visés pour chaque action, ainsi que l'échéance au terme de laquelle ils doivent être atteints ;
- **le service en charge d'assurer le suivi** en collectant les données nécessaires ;
- **le service en charge de réaliser l'évaluation** en analysant les résultats obtenus au regard des objectifs fixés ;
- **les modalités de l'évaluation** (fréquence, forme et mode de diffusion des résultats) ;
- **les retombées de l'évaluation**, soit l'utilisation qui en sera faite par les instances décisionnelles (réorientation de la politique, reddition publique des comptes, etc.).

QUELQUES OUTILS COMPLÉMENTAIRES POUR LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

- **Organiser des consultations régulières** auprès des partenaires du milieu communautaire et de la société civile afin d'évaluer la perception de la politique et son impact sur le terrain.
- **Recenser les bonnes pratiques** en échangeant sur les réalisations et expériences émanant d'autres collectivités locales et en tenant compte également des plans d'action municipaux mis en place dans d'autres domaines transversaux (ex. politique de développement durable, politique familiale).
- **Réviser le plan d'action à intervalles réguliers** en tenant compte des problèmes éventuels qui ont pu apparaître pendant la mise en œuvre, et vérifier que les priorités sont toujours pertinentes pour les réajuster ou les actualiser en cas de besoin.

Le CM considère que les lacunes méthodologiques présentées dans cette première partie sont d'une importance capitale. Elles biaisent la politique d'égalité dans sa formulation même et constituent donc un obstacle majeur à sa mise en œuvre effective sur le terrain. Le CM soutient que le manque de rigueur accordé à l'élaboration du plan d'action de 2008, confirmé dans le Portrait publié en octobre dernier, relève avant tout d'un manque de volonté politique et, ce faisant, d'un manque de moyens, à la fois humains et financiers attribués à la politique d'égalité. Le CM revient donc sur ce point dans le troisième volet du présent avis pour formuler des recommandations d'ordre méthodologique en vue de l'élaboration du prochain plan d'action de la politique d'égalité.

Commentaires du Conseil des Montréalaises sur le contenu du Portrait

Considérant les réserves méthodologiques présentées dans le premier volet et en raison du manque de moyens dont il dispose pour assurer le suivi de l'application de la politique d'égalité, le CM n'est pas en mesure de réaliser une véritable analyse de l'état d'avancement des travaux. Il se contente donc, dans ce second volet, d'apporter un certain nombre de commentaires et d'observations sur le contenu du Portrait de la politique d'égalité.

Pour cela, il reprend chacun des cinq axes de la politique en mettant en lien l'objectif général formulé dans la politique, les objectifs opérationnels définis dans le plan d'action et les réalisations correspondantes présentées dans le Portrait. Il apporte ensuite ses commentaires qui donnent lieu à plusieurs recommandations.

Les recommandations formulées dans cette partie ont vocation à être mises en oeuvre dès maintenant. Elles renvoient aux engagements pris dans le plan d'action triennal 2008-2012 et pourraient être appliquées pour la dernière année de mise en oeuvre. Bien entendu, ces recommandations sont également « transférables » au prochain plan d'action, dans le cas où elles n'auraient pas été mises en place d'ici 2013.

En revanche, les recommandations spécifiques au contenu du prochain plan d'action sont présentées dans le troisième volet.

2.1

La gouvernance

2.1.A RAPPEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ, DU PLAN D'ACTION ET DU PORTRAIT

Objectif général de la politique d'égalité :

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

- Atteindre la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration des organismes dont tous les membres sont nommés par la Ville et dans les conseils consultatifs.
- 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 nous amènent à la parité femmes-hommes, en tenant compte des postes qui deviennent vacants.
- Adopter l'analyse différenciée selon les sexes comme outil de gouvernance dans tous les services centraux et les arrondissements.

Objectifs opérationnels du plan d'action ³	Réalizations mises en avant dans le Portrait
<p>1. Les élu·es et les élu·es</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élargir et renouveler le programme municipal de soutien et de formation des élu·es et élu·es favorisant le développement de leurs compétences en administration municipale. - Soutenir les travaux du Chantier sur la démocratie dans la mise en place de mesures visant à favoriser la participation des femmes, des jeunes et des membres des communautés culturelles aux élections, à la fois comme votants et comme candidats. - Soutenir les organismes communautaires dans la mise en place d'activités visant la parole des femmes aux instances publiques de Montréal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Depuis 2009, les femmes représentent 40 % des élu·es municipaux, 40 % des membres du comité exécutif, deux femmes occupent les postes de chef de l'opposition officielle et de vice-présidente du conseil municipal. - La Commission de la fonction publique de Montréal comprend 2 femmes sur 3 membres dont la présidente. La Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie comprend 5 femmes sur 8 membres, de même que la Commission sur le transport, la gestion des infrastructures et l'environnement. La Commission sur la mise en valeur du territoire, l'aménagement urbain et le transport collectif est paritaire.
<p>3. Les conseils consultatifs</p> <p>Maintenir ou atteindre la parité F/H dans les conseils consultatifs (sauf CM), à savoir : Jeunesse, Interculturel, Patrimoine et des Arts, d'ici 2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes représentent 60 % du Conseil interculturel de Montréal et 42 % des membres du Conseil des Arts. Tous deux sont présidés par des femmes. - Le Comité consultatif en urbanisme est composé à 70 % de femmes dans l'arrondissement de Verdun et à 63 % dans celui de Villeray–Saint Michel–Parc-Extension.
<p>4. La haute direction de la Ville</p> <p>Nommer une femme sur deux parmi les personnes qui seront nommées à ces postes de haute direction au cours de la période 2008-2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 9 femmes occupent des postes dans la haute direction de la Ville, notamment le poste de directrice générale associée et de directrice des Communications. - 3 arrondissements sur 19 ont des femmes comme directrices d'arrondissement. Une femme est responsable de la direction Réalisation des travaux.
<p>7. L'Analyse différenciée selon les sexes</p> <p>Par entente technique et financière avec le gouvernement du Québec, la Ville introduira progressivement l'ADS dans le fonctionnement de l'appareil municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place dès 2008 trois projets qui devront être réalisés d'ici la fin 2009. - Soutenir les arrondissements dans la mise en place de projets reliés à l'accès des jeunes filles, sans oublier provenant des communautés ethnoculturelles, et des aînées aux activités physiques et sportives entre 2008 et 2012. 	<p>L'Administration a sensibilisé et formé plus d'une centaine de fonctionnaires, professionnels et gestionnaires, dans les services corporatifs et les arrondissements.</p>
<p>8. La progression des femmes vers les emplois supérieurs</p> <p>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 supérieurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fin 2010, la Ville comptait 53 femmes cadres de direction et 32 % (contre 25 % en 2009) des personnes ayant accédé à des postes de cadre de direction étaient des femmes. Dans 4 arrondissements, les femmes sont présentes en nombre égal aux hommes dans les postes de direction. - En 2010, le réseau des femmes cadres de la Ville de Montréal a lancé un projet pilote de mentorat regroupant les femmes cadres.

³ Pour la gouvernance, le choix a été fait de se concentrer sur certains objectifs spécifiques du Plan d'action seulement. Les champs sélectionnés concernent directement la Ville et renvoient, pour le CM, au cœur de la question de la gouvernance municipale.

2.1.B Commentaires et recommandations

Le Portrait met en avant un certain nombre de résultats chiffrés en établissant des liens avec les objectifs opérationnels du plan d'action. Les données montrent des progrès en matière de gouvernance mais ces efforts sont encore trop aléatoires et relèvent bien souvent du bon vouloir de quelques responsables politiques et/ou administratifs. Ils devront donc être poursuivis et consolidés au cours des prochaines années si l'on souhaite véritablement faire évoluer la « culture » politique et administrative municipale en termes de parité.

De même, **des avancées réelles peuvent être soulignées concernant l'implantation progressive de l'ADS dans le fonctionnement de l'Administration municipale.** Sur ce point, le projet d'intégrer l'ADS au futur plan de

développement de Montréal (PDM) représente pour le CM une avancée majeure et la preuve d'un intérêt croissant de l'Administration pour les questions d'égalité. Il tient néanmoins à préciser que cette intégration de l'ADS ne se fera de façon effective que si l'Administration municipale se dote d'outils concrets afin d'assurer un suivi rigoureux de la démarche d'élaboration du PDM.

Par ailleurs, le CM s'interroge sur le contenu des mesures mises en place par la Ville pour atteindre ces résultats et les secteurs dans lesquels les objectifs n'ont pas encore été atteints. Ainsi, le CM manque de données pour pouvoir réaliser un véritable suivi et une évaluation dans plusieurs domaines clés en matière de gouvernance.

Observations du CM à la lecture du Portrait

► Concernant les élues et les élus :

Quelle était la part des femmes élues au conseil municipal et au comité exécutif en 2007, avant le lancement de la politique d'égalité? Quelle a été l'évolution de la présence des femmes élues dans les commissions permanentes entre 2008 et 2010? Quelle est la composition de l'ensemble des commissions de la Ville de Montréal? Dans quels domaines les commissions se rapprochent de la parité et dans quels domaines s'en éloignent-elles?

Pour répondre à ces interrogations, le CM a élaboré un portrait évolutif de la composition des commissions permanentes du conseil municipal depuis 2008 (cf. **Annexe 2**). Comme le montrent les données de cette annexe, les femmes élues sont très peu représentées aux postes de présidence et, dans une moindre mesure, aux postes de vice-présidence des commissions et ce, de façon relativement constante depuis 2008. Tous postes confondus, la proportion de femmes élues a légèrement augmenté depuis 2008 mais cette évolution est à relativiser au regard de l'augmentation du nombre total de femmes élues pendant cette période. Ce qui

a permis d'augmenter le « vivier » de femmes élues susceptibles de siéger en commission. De fait, aucune évolution marquante ne peut être relevée depuis le lancement de la politique d'égalité en 2008. Par ailleurs, il est intéressant de constater que les femmes sont inégalement réparties dans les commissions selon les thématiques concernées. Une reproduction des stéréotypes sexués peut être observée à ce niveau. En effet, les femmes sont majoritairement représentées dans les commissions dont les thématiques renvoient à des domaines traditionnellement attribués aux femmes, notamment le social et la culture. Parallèlement, leur présence est la plus faible dans les domaines qui relèvent des finances, du développement économique et de la sécurité publique, champs traditionnellement réservés aux hommes. On peut s'interroger sur la faible représentation des femmes au sein de ces domaines, en sachant que la lutte contre les violences faites aux femmes et la participation de ces dernières au développement économique constituent deux objectifs clairement formulés dans la politique d'égalité.

► **Concernant la haute direction de la Ville :**

Quelle a été l'évolution de la présence des femmes dans les postes de la haute direction entre 2008 et 2010? Quelles mesures concrètes ont été mises en place par la Ville pour augmenter la présence des femmes aux postes de la haute direction à la Ville centre et dans les arrondissements? Le Portrait précise que « 9 femmes occupent des postes dans la haute direction de la Ville » mais sur combien de postes au total et dans quels domaines sont-elles parvenues à briser le fameux « plafond de verre »?

► **Concernant l'ADS :**

Combien de séances de sensibilisation ont été données et à quel(s) public(s)? Combien de séances de formation ont-été données et à quels types d'intervenants? Combien de projets municipaux (des services corporatifs et/ou des

arrondissements) ont intégré explicitement l'approche ADS depuis 2008? Quel suivi a été fait des trois projets pilotes qui devaient être mis en place en 2009? Combien d'arrondissements ont pu bénéficier d'une sensibilisation à l'ADS et combien d'entre eux ont été accompagnés dans la mise en place d'un projet intégrant l'ADS? Des personnes élues ont-elles été sensibilisées à l'ADS et si oui, combien?

Sur la base des données présentées dans le Portrait et en lien avec les commentaires formulés ci-dessus, le CM propose plusieurs recommandations relatives à la gouvernance. Ces recommandations sont applicables dès à présent dans la mesure où elles renvoient aux engagements pris par l'Administration municipale dans le plan d'action 2008-2012, toujours en cours d'application.

Recommandations du CM relatives à la gouvernance

R.1 Plan d'action ADS :

Construire, dès 2012, un plan d'action visant l'intégration effective de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale. Ce plan d'action devra inclure un échéancier final pour une utilisation systématique de l'ADS dans l'ensemble des services municipaux de la Ville centre et des arrondissements, et posera des éléments concrets pour s'assurer de l'intégration de l'ADS au futur Plan de développement de Montréal.

R.2 Ressource humaine ADS :

Affecter une personne employée municipale qui travaillera exclusivement à la coordination de l'ADS (sensibilisation et formation, accompagnement à la mise en œuvre de projets, élaboration et suivi du plan d'action ADS).

R.3 Femmes élues :

Mettre au point un programme obligatoire de soutien et de formation aux personnes élues (sur des sujets tels que les fonctions et rôles des personnes élues et de l'Administration, le fonctionnement interne des institutions, les procédures et instances municipales, les ressources et références disponibles, etc.). Ce programme devra prévoir un service d'accompagnement et de soutien pour répondre aux besoins spécifiques des femmes élues.

2.2.A RAPPEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ, DU PLAN D'ACTION ET DU PORTRAIT

Objectif général de la politique d'égalité :

Faire de l'équité salariale un dossier prioritaire.

Adopter et mettre en place, dès 2008, le **Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi**.

Innover, particulièrement pour favoriser l'utilisation des mesures de **conciliation famille-travail** ainsi que le **maintien en emploi des femmes qui exercent des métiers à prédominance masculine**.

Objectifs opérationnels du plan d'action	Réalisations mises en avant dans le Portrait
<p>1. La Loi sur l'équité salariale</p> <p>Respecter les dispositions de la loi, faire les redressements salariaux et payer les intérêts exigibles lorsque les travaux de chacun des comités seront parachevés.</p>	
<p>2. Les mesures provisoires d'embauche et le plan d'action triennal d'accès à l'égalité en emploi (2008-2010)</p> <p>Implanter les mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, de communication et d'informations contenues dans le plan.</p>	<p>Fin 2009, la proportion de femmes parmi les effectifs de la Ville visés par la PAÉE était de 38,7 %.</p> <p>En 2009, les femmes ont obtenu 50 % des promotions chez les cadres administratifs. En 2010, cette proportion de situait à 48,6 %. Mais cette même année, au Service de l'eau, les femmes ont obtenu 4 des 5 promotions permanentes chez les professionnels scientifiques.</p> <p>Depuis le début du programme de parrainage professionnel à la Ville en 2006, les femmes représentent 50 % des personnes qui y ont participé.</p>
<p>3. Les emplois à prédominance masculine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer dès 2009 le programme de soutien aux femmes actuellement au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine. - Les mesures relatives à l'égalité des chances prévues au plan d'action triennal favoriseront l'entrée des femmes au service de la Ville dans des emplois à prédominance masculine. 	<p>Mesures mises en place en 2009 : affichage inscrit avec le genre féminin et masculin, rédaction des titres et des descriptions de tâches dans un langage neutre lorsqu'une révision d'emploi est effectuée, sensibilisation des gestionnaires et des responsables du recrutement, préparation et diffusion du guide « Ma carrière à la Ville de Montréal ».</p> <p>En 2009, 44,8 % des embauches nettes sont des femmes dont 32 cadres et 11 cols bleus. En 2010, la proportion de femmes embauchées a été de 41 %, dont 33 femmes cadres et 12 cols bleus.</p> <p>En 2009, à l'arrondissement de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, 45,4 % des embauches sont des femmes dont 4 cadres et 3 cols bleus. De plus, des sessions de formation ont été menées auprès des organismes partenaires pour les sensibiliser aux orientations de la Ville en matière d'égalité F/H.</p> <p>À l'arrondissement de Saint-Laurent, on a tenu des portes ouvertes aux ateliers municipaux pour faire la promotion des emplois de cols bleus auprès des jeunes du secondaire, particulièrement auprès des filles.</p> <p>En 2010, le SPVM comptait 1390 policières soit 30 % de tout le corps policier. Les femmes représentaient 29,25 % du grade de sergent-détective et 15 % du grade de commandant, dont 8 femmes chefs de poste de quartier.</p> <p>La STM compte maintenant plus de 1000 chauffeurs femmes, soit 25 % des chauffeurs de la STM. Depuis 2010, une jeune femme originaire d'Haïti dirige plus d'un millier d'employés.</p>
<p>4. La promotion des mesures de conciliation famille-travail prévues aux conventions</p> <p>Faire la promotion des moyens offerts à ses employés.</p>	<p>Insertion de mesures de soutien à la conciliation travail-famille-études dans les conventions collectives.</p>

2.2.B Commentaires et recommandations

Le CM tient à souligner l'importance des données détaillées (selon le type de poste et les différents services et échelons municipaux) et évolutives (données de 2009 et de 2010) apportées dans le Portrait concernant la Ville comme employeur. Il relève également les liens établis entre les objectifs du plan d'action, les mesures mises en

place par la Ville pour les atteindre et les résultats obtenus à mi-parcours. Ces deux éléments font pourtant défaut dans le reste du Portrait, ce qui est regrettable.

Cela étant dit, deux domaines d'action clés de cet axe gagneraient à être précisés.

Observations du CM à la lecture du Portrait

► Concernant les emplois à prédominance masculine :

Combien de gestionnaires et de responsables du recrutement ont été sensibilisés à cette question? Comment le Guide intitulé « Ma carrière à la Ville de Montréal » a-t-il été diffusé auprès des personnes occupant des emplois de cols bleus sachant qu'elles n'ont pas accès au site Intranet de la Ville? Des collaborations avec les structures éducatives ont-elles été mises en place par la Ville pour encourager l'orientation des jeunes filles et des femmes dans ces secteurs? Quelles mesures sont mises en place pour favoriser le maintien en emploi des femmes occupant des emplois de cols bleus à la Ville?

Le CM salue les progrès réalisés concernant la représentation des femmes au sein du SPVM et de la STM mais il se questionne sur les mesures mises en place dans ces secteurs pour favoriser l'embauche et le maintien des femmes en emploi. Ainsi, le CM n'a trouvé aucune information concernant le programme de soutien aux femmes occupant des emplois de cols bleus, présenté dans le plan d'action comme devant être renforcé en 2009. De façon plus générale, le Portrait n'établit pas de

lien précis avec le Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) dont les femmes dans les emplois à prédominance masculine constituent pourtant une des cibles identifiées pour la période 2008-2012. Le bilan du PAÉE, réalisé en 2010 par le Service du capital humain, met en avant un certain nombre de données qui auraient pu compléter le Portrait sur ce point⁴.

► Concernant les mesures de conciliation famille-travail :

Par quelles actions la Ville encourage-t-elle ses employé-e-s à utiliser davantage les moyens de conciliation famille-travail prévus dans les conventions collectives? En fait-elle la promotion auprès de ses employé-e-s? Observe-t-on une évolution dans l'utilisation de ces moyens depuis 2008?

Au regard de la situation actuelle dont le Portrait fait état et des observations présentées par le CM ci-dessus, trois recommandations peuvent être formulées. Tout comme celles relatives à la gouvernance, celles concernant la Ville comme employeur sont applicables dès à présent.

Recommandations du CM relatives à la Ville, employeur

R.4 Femmes occupant des emplois à prédominance masculine :

Mettre en place un programme formel de soutien aux femmes occupant des métiers de cols bleus pour favoriser leur intégration et maintien en emploi dans ces secteurs. Désigner une personne répondante au sein de l'Administration sur ce dossier (ex. au Service du capital humain).

R.5 Lutte contre le harcèlement au travail :

Sensibiliser les employé-e-s au fait que la Ville de Montréal a une tolérance zéro envers le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel. Faire davantage la promotion d'outils existants comme la politique du respect de la personne.

R.6 Mesures de conciliation famille-travail :

Passer d'un système qui privilégie les accommodements individuels à une accessibilité générale des employé-e-s aux mesures de conciliation travail-famille prévues dans les conventions collectives, en limitant notamment la gestion individualisée et les droits de la direction en matière d'octroi de ces mesures.

⁴ Service du capital humain de la Ville de Montréal, *Accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal, Bilan 2010*, Montréal, mai 2010.

2.3.A RAPPEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ, DU PLAN D'ACTION ET DU PORTRAIT

Objectif général de la politique d'égalité :

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

Objectifs opérationnels du plan d'action	Réalizations mises en avant dans le Portrait
<p>Tenir compte des caractéristiques des sexes dans l'établissement des objectifs des divers programmes et projets</p> <p>Implanter dès 2008 des formations de sensibilisation et développer à l'interne un réseau de formateurs et de formatrices possédant une expérience typiquement municipale en termes d'ADS.</p> <p>Mettre l'accent sur quelques clientèles et enjeux : les jeunes filles provenant de communautés ethnoculturelles, les femmes qui vivent dans l'isolement, la sécurité dans la ville, la lutte contre l'adhésion des jeunes filles aux gangs de rue, les artistes.</p>	<p>L'Administration a sensibilisé et formé plus d'une centaine de fonctionnaires, professionnels et gestionnaires, dans les services corporatifs et les arrondissements.</p>
<p>Intégration et lutte contre l'isolement</p> <p>Appuyer financièrement les organismes venant en aide à de nouvelles arrivantes et les projets visant à briser l'isolement des femmes immigrantes et des femmes âgées.</p>	<p>Nombre de projets des organismes partenaires soutenus par la Ville et ses arrondissements pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrer les femmes isolées et immigrantes : 13 projets; - aider les femmes victimes de violence conjugale : 3 projets; - développer l'estime de soi, l'autonomie des jeunes filles et prévenir leur adhésion aux gangs de rue : 8 projets. <p>En 2010, la Ville a accordé un soutien financier de 250 000 \$ à des ressources destinées aux femmes en situation d'itinérance pour offrir des services d'accueil, de référence, d'accompagnement et de suivi.</p>
<p>Accessibilité des services</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir des heures d'ouverture qui tiennent compte des tâches familiales (bibliothèques, bureaux du réseau Accès Montréal). - Maintenir un mode alternatif au déplacement vers les bureaux de la Ville comme l'indicatif 311 ou le portail Internet Montréal. - Maintenir la gratuité pour bon nombre de services, en particulier dans les bibliothèques et pour l'accès aux parcs. 	<p>Les heures d'ouverture des bibliothèques ont été modifiées pour accommoder les personnes qui travaillent (arrondissement de Lachine).</p>
<p>Sécurité urbaine et urbanisme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'application du <i>Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire</i> dans les projets de revitalisation urbaine intégrée et dans tous les projets d'aménagement du domaine public. - Continuer de sensibiliser les comités consultatifs en urbanisme (CCU) à l'importance de se référer à ce guide et le diffuser auprès des promoteurs. - Sensibiliser les conseils d'arrondissements à nommer plus de femmes comme membres des CCU en s'appuyant sur la diversité montréalaise. 	<p>Les arrondissements investissent dans la prévention de la sécurité urbaine avec les organismes mandataires du <i>Programme montréalais de soutien à l'action citoyenne en sécurité urbaine</i> (Tandem) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de places pour les femmes enceintes et les familles dans tous les parcs de stationnement (Arr. de Lachine); - Animation et surveillance dans les parcs (Arr. de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve); - Installation de lampadaires supplémentaires dans les parcs et organisation de marches exploratoires (Arr. de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce et Verdun). <p>Relance de la Table de concertation en matière de sécurité des femmes avec la SPVM, Tandem, la Direction de la diversité sociale et la Direction de la santé publique. 6 programmes ont été réalisés par les organismes mandataires et les arrondissements.</p>

Objectifs opérationnels du plan d'action	Réalizations mises en avant dans le Portrait
<p>Offre de sports et loisirs</p> <p>Améliorer les services en sports et en loisirs, particulièrement concernant l'offre pour les jeunes filles, dont celles d'origine immigrante, et les aînées.</p>	<p>Nombre de projets des organismes partenaires soutenus par la Ville et ses arrondissements pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faciliter l'accès des femmes à la culture : 6 projets; - briser l'isolement des mères et leur donner des moments de répit : 6 projets. <p>Première édition du Mois de l'histoire des femmes : exposition pour valoriser les œuvres des femmes qui ont marqué le paysage artistique montréalais (Direction de la diversité sociale – Direction de la culture et du patrimoine – Conseil des arts de Montréal)</p>
<p>Transport</p> <p>Poursuivre et élargir l'accessibilité universelle et implanter les mesures pour assurer un meilleur accès aux transports en commun en augmentant la fréquence des passages, la sécurité, la propreté, l'accessibilité aux poussettes et aux fauteuils roulants et en maintenant un coût abordable (mise en œuvre du <i>Plan d'action annuel en accessibilité universelle et du Plan de Transport</i>).</p>	
<p>Logement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le développement de formules diversifiées de logement (communautaires, sociaux, coopératifs et abordables) et des formules diverses d'accès à la propriété. - Stimuler la production de grands logements par le financement de nos partenaires (Programme <i>Habiter Montréal</i>). 	<p>Trois projets ont été menés dans des arrondissements en partenariat avec l'Office municipal d'habitation de Montréal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ambassadrices de Montréal-Nord (OMHM – arr. de Montréal-Nord); - Habiter la mixité (OMHM – 6 arr.). - Des programmes de loisirs et d'accès au logement réduisent l'isolement des femmes (Arr. de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension)

Remarque : Les extraits du Portrait ne sont pas retranscrits de façon exhaustive pour cet axe, pour plus de clarté et de concision. Les informations concernant les projets développés par les partenaires et soutenus financièrement par la Ville et ses arrondissements ne sont donc pas détaillées ici.

2.3.B Commentaires et recommandations

Le CM reconnaît l'importance du soutien accordé par la Ville à ses partenaires du milieu communautaire, et notamment aux groupes de femmes, pour la mise en place de projets visant à mieux adapter l'offre de services municipaux aux besoins des Montréalaises. Ces initiatives sont précieuses et l'appui municipal est indispensable pour assurer une continuité des projets à moyen et long termes.

Néanmoins, le CM déplore qu'il n'y ait pas davantage d'informations concernant les initiatives prises par la Ville (services corporatifs et/ou en arrondissements)

pour améliorer cette offre de services aux citoyennes. Il tient à souligner la difficulté récurrente d'avoir accès à des données sexuées, notamment dans le domaine de l'accès des femmes aux loisirs culturels et sportifs. Sur ce point, il conviendrait de s'assurer que ces données soient produites progressivement et de façon systématique, par l'ensemble des services en arrondissements, ainsi que par les partenaires.

Par ailleurs, les actions de la Ville en faveur de l'accès des femmes au logement sont difficiles à évaluer à la seule lecture du Portrait.

Observations du CM à la lecture du Portrait

► Concernant les projets des partenaires :

Quel est l'impact ou l'ampleur des projets présentés (public cible et nombre de femmes rejointes, durée du projet, premiers résultats si disponibles, montant total du budget consacré par la Ville à ces programmes)?

► Concernant le logement :

Quelles mesures concrètes ont été mises en place par la Ville (via l'Office municipal d'habitation de Montréal) pour améliorer l'accès des femmes à des logements abordables? Les actions de la Ville dans ce domaine tiennent-elles compte des besoins particuliers des femmes seules ou en situation de monoparentalité? Au-delà de la question de l'accès au logement, des actions sont-elles mises en place pour lutter contre l'insalubrité de certains bâtiments? Le Portrait évoque des programmes de loisirs et d'accès au logement qui ont été mis en place pour réduire l'isolement des femmes (dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension par exemple). Quel est le contenu de ces programmes et quels en sont les principaux résultats?

À partir des éléments du Portrait et des observations formulées ci-dessus, le CM relève trois domaines concernant les services aux citoyennes dans lesquels les actions de la Ville pourraient être consolidées dès à présent, dans le cadre du plan d'action en cours d'application.



Recommandations du CM relatives aux services aux citoyennes

R.7 Sécurité :

Lutter contre le sentiment d'insécurité ressenti notamment par les jeunes filles et les personnes âgées, en développant les outils déjà existants (ex. projets de réaménagement de l'éclairage urbain dans les arrondissements, interdiction de stationnement à certains coins de rue la nuit pour assurer une meilleure visibilité, organisation de marches exploratoires dans les zones où le sentiment d'insécurité est nommé, etc.).

R.8 Transport :

Mettre en place des actions prioritaires en faveur du développement de la desserte locale (trajets intra-arrondissement) et l'accessibilité des transports en commun aux personnes à mobilité réduite (dans l'ensemble des stations de métro).

R.9 Logement :

Renforcer la stratégie d'inclusion de la Ville par la mise en place de mesures contraignantes à destination des promoteurs immobiliers en matière de construction de logements sociaux et abordables. Tenir compte des femmes seules (âgées et en situation de monoparentalité) dans les publics cibles dont on favorise l'accès au logement.

2.4.A RAPPEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ, DU PLAN D'ACTION ET DU PORTRAIT

Objectif général de la politique d'égalité :

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.

Objectifs opérationnels du plan d'action**Réalisations mises en avant dans le Portrait****Agir avec le réseau des partenaires**

Maintenir et développer la pratique de recueillir des indicateurs de genre disponibles sur l'économie de Montréal, susciter l'introduction de paramètres reliés au genre dans les recherches et autres actions du domaine économique auxquelles la Ville est associée avec d'autres partenaires et utiliser ces données dans l'évaluation périodique de ses stratégies, programmes et activités.

La Ville contribue à la nomination des femmes dans les CA des organisations, notamment à l'Administration portuaire canadienne – Port de Montréal, à l'Agence métropolitaine de transport et au Conseil d'expertise sur les matières résiduelles.

Dans le secteur des entreprises à but non lucratif et dans les CDEC/CLD de Montréal :

- Le Rapport d'activités 2009-2010 des CDEC/CLD indique que sur 18 organismes, les CA sont composés de 40 % de femmes et de 60 % d'hommes.
- Dans 17 des 18 CDEC/CLD, les femmes sont majoritaires dans le volet « entreprises à but non lucratif » tandis que les hommes sont majoritaires dans le volet « entreprises à but lucratif ».
- Les CDEC/CLD ont adopté l'approche genre dans les documents suivants : *Profil des dirigeants pour entreprises à but lucratif* et *Profil des dirigeants pour entreprises à but non lucratif*.

Associer les partenaires de la Ville en développement économique aux objectifs de la politique d'égalité et en conformité avec la stratégie du « Projet Entrepreneuriat Montréal », mettre en œuvre avec ce dernier des mesures reliées à la promotion de modèles de femmes qui réussissent et au mentorat adapté aux femmes.

Elle appuie le *Projet Entrepreneuriat Montréal* en hébergeant les documents et les communications sur le site Internet de la Fondation du maire. Ce programme permet de développer l'employabilité et l'intégration des femmes au marché du travail, à titre d'exemple *Entreprendre pour s'intégrer* avec Compagnie F.

Participer à des initiatives visant à stimuler, dès le début de la scolarisation, les facteurs qui encourageront la présence des femmes dans les différents secteurs de la nouvelle économie, notamment dans le cadre d'une collaboration avec *Montréal, Ville apprenante, de savoir et d'innovation* et *L'Éveil aux carrières scientifiques* avec la CRÉ de Montréal.

La Ville a travaillé avec le groupe Femmessor qui a doublé son financement pour les femmes montréalaises.

La Ville appuie des organismes dédiés à la promotion des femmes, notamment : Acem, le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes, Chafric, la Jeune chambre de commerce, les jeunes chambres de commerce ethniques, etc.

Festival « Montréal en lumière 2011 », partenaire de la Ville, a mis les femmes à l'honneur en invitant les meilleures femmes-chefs à travers le monde.

2.4.B Commentaires et recommandations

Le CM salue les efforts réalisés dans les Corporations de développement économique et communautaire/Centres locaux de développement (CDEC/CLD), encouragés par la Ville, pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration (CA) et intégrer la question de l'égalité à travers la féminisation progressive des documents. Le Portrait prend soin de préciser que les femmes sont inégalement réparties selon le type d'entreprise (entreprises à but non-lucratif et celles à but lucratif), ce qui permet d'affiner les données dans ce secteur.

Néanmoins, le CM aurait souhaité savoir quelles mesures ont été mises en place en direction des autres partenaires économiques locaux. Ce manque de données est particulièrement regrettable en ce qui concerne les nominations faites par la Ville dans les CA des organismes à caractère économique dans lesquels elle dispose d'un ou de plusieurs sièges et les moyens concrets qu'elle met en place pour inciter ses partenaires à intégrer des indicateurs de genre dans l'évaluation de leurs stratégies économiques.

Observations du CM à la lecture du Portrait

► Concernant la nomination des femmes dans les CA des organismes à caractère économique :

Combien de membres des CA des trois organismes cités sont nommés par la Ville de Montréal? Quelle est la part des femmes parmi ces nominations? Quels moyens concrets la Ville se donne-t-elle pour atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé et quel suivi fait-elle de ces nominations?

Le CM pense qu'il est nécessaire d'instaurer des mesures plus offensives pour augmenter la présence des femmes

dans les CA de ces organismes. Il revient donc sur ce point dans le troisième volet, lorsqu'il aborde les recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action.

Ceci étant dit, une recommandation peut être formulée en matière de données et statistiques économiques. Tout comme les précédentes, elle est applicable dès à présent dans le cadre du plan d'action en cours.

Recommandation du CM relative au développement économique

R.10 Indicateurs de genre dans l'évaluation des stratégies économiques :

Systématiser le recueil et la production de données sexuées dans les organismes qui réalisent des études et des statistiques sur la situation économique montréalaise.

2.5.A RAPPEL DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ, DU PLAN D'ACTION ET DU PORTRAIT

Objectif général de la politique d'égalité :

Que les élues, 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.

Objectifs opérationnels du plan d'action**Réalisations mises en avant dans le Portrait****1. Les mesures existantes d'application continue**

- Continuer à promouvoir les grands enjeux, les bonnes pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale.
- Favoriser les occasions d'échange, de réseautage et de renforcement du partenariat entre les groupes de femmes, les ONG, les élus, élus et les fonctionnaires en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale.
- Continuer à faire la promotion de l'action et des réalisations des Montréalaises sur le plan international par le biais des médias, des sites Internet, de Femmes et Villes international et d'autres véhicules d'information.
- Poursuivre une politique active de réseautage avec les ONG montréalaises, visant des gestes concrets comme le Congé solidaire qui permet au personnel de la Ville d'effectuer des stages en coopération internationale.
- Continuer à soutenir le développement de l'approche de genre, favoriser la promotion des femmes au sein des instances des organisations internationales et sensibiliser nos homologues à le faire, à l'intérieur des actions de coopération de la Ville, dans les organisations dont la Ville est membre (CGLU, AIME, Metropolis) et dans le cadre des relations bilatérales de la Ville avec d'autres villes du monde.
- Développer des projets de coopération internationale touchant les femmes et l'égalité entre les sexes comme celui qui sera mené avec la ville de Port-au-Prince en Haïti.

2008

- Montréal assure la présidence du Réseau international Femmes de Metropolis depuis 2008.
- Participation à la rencontre du Conseil international de prévention de la criminalité à Queratero au Mexique, présentation sur la sécurité urbaine des femmes.
- Participation au Seoul Women's Forum.
- Présentation de la politique montréalaise au CIFAL à Atlanta.

2009

- Présentation au 2^e Forum international Dynamic Cities Need Women à Seoul.
- Dans le cadre du Protocole avec la ville de Port-au-Prince, le Conseil des Montréalaises a réalisé une mission pour dresser un état de situation de la condition féminine.

2010

- Participation au colloque Gouvernance de la sécurité et prévention de la délinquance et L'engagement des hommes pour l'égalité des genres à Paris.
- Participation au XII^e Congrès national de Metropolis - Immigration et diversité.
- Présentation des réalisations montréalaises à la conférence du Réseau Femmes et villes du monde.
- Présentation du rôle du Conseil des Montréalaises à la 1^{ère} Assemblée d'action sur l'égalité des genres à Rio De Janeiro.
- Accueil de plusieurs délégations féminines municipales et gouvernementales de France, de Belgique, de Corée du Sud, d'Israël et d'Inde.
- La question de l'égalité F/H fait partie des grandes préoccupations du programme de coopération établi avec l'Agence canadienne de développement international (ACDI), notamment en ce qui concerne la reconstruction de la ville de Port-au-Prince.

2. Le choix des personnes représentant Montréal dans les missions à l'étranger

Atteindre un équilibre de femmes et d'hommes, dans la représentation de Montréal, aux forums, établissements et instances nationales et internationales auxquels la Ville participe, et inscrire cette participation au bilan annuel.

3. Les Objectifs du millénaire pour le développement

Intervenir afin d'amener davantage de villes à appuyer l'atteinte des OMD de l'ONU et obtenir des gouvernements nationaux qu'ils augmentent leur aide internationale pour atteindre 0,7 % du PNB de leur pays, et ainsi améliorer la santé des femmes et faire reculer l'analphabétisme chez les jeunes filles dans les pays en développement.

2.5.B Commentaires et recommandations

Le Portrait montre les efforts déployés par la Ville de Montréal afin de participer aux colloques et forums internationaux sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette participation permet de faire connaître les réalisations montréalaises, notamment dans des domaines dans lesquels elle s'engage depuis longtemps, comme la sécurité urbaine par exemple.

Ces événements internationaux sont aussi pour la Ville l'occasion d'apprendre en s'inspirant des réalisations et des bonnes pratiques développés à l'étranger. À ce titre, les représentations effectuées par la Ville à l'international

devraient davantage être considérées comme un moyen de bonifier et d'enrichir la politique municipale en matière d'égalité, en prenant appui par exemple, sur les expériences étrangères de mise en place d'un budget sensible au genre.

Par ailleurs, peu de mesures ont été mises en place en dehors de ces représentations. La Ville pourrait encourager davantage l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les objectifs prioritaires de ses projets de coopération internationale et travailler, à cette fin, en collaboration plus étroite avec le CM sur le volet international.

Observations du CM à la lecture du Portrait

► Concernant le réseautage avec les ONG montréalaises et le congé solidaire :

Combien de projets de ce type ont été mis en place et combien de femmes et d'hommes y ont participé? Quelles mesures ont été mises en place par la Ville pour favoriser la participation de ses employé-e-s à ce projet?

► Concernant les projets de coopération internationale :

Quelle est la part des projets de coopération internationale soutenus par la Ville qui intègrent la question de l'égalité entre les sexes? Combien de projet l'intègrent en tant que thématique principale ou centrale dans la coopération? Qui supervise et assure le suivi de ces projets?

► Concernant la représentation équilibrée de la Ville de Montréal à l'étranger :

Quelle est la part des femmes et des hommes ayant représenté la Ville de Montréal lors de représentations à l'étranger entre 2008 et 2010? Quelles mesures sont mises en place par la Ville pour favoriser un équilibre femmes-hommes dans ses représentations à l'étranger?

Au regard de la situation actuelle et en lien avec les commentaires présentés ci-dessus, le CM formule une recommandation qui est applicable dès à présent.

Recommandation du CM relative à la scène internationale

R.11 *Congé solidaire* :

Mieux informer les employées municipales sur le projet de congé solidaire proposé par la Ville, afin de favoriser un équilibre femmes-hommes chez les personnes participantes et permettre aux femmes comme aux hommes d'acquérir une expérience professionnelle à l'international.

Analyse comparée de la politique familiale et de la politique d'égalité de la Ville de Montréal

Le troisième et dernier volet du présent avis, consacré aux recommandations du CM en vue du prochain plan d'action, est introduit par une analyse comparée entre l'implantation de la politique d'égalité et celle de la politique *Pour grandir à Montréal*⁵ (ci-après nommée politique familiale). La politique familiale a été adoptée par la Ville en 2008. Au même titre que la politique d'égalité, elle s'accompagne d'un plan d'action triennal dont la mise en œuvre porte sur la période 2008-2012⁶.

Dans un premier temps, la comparaison montre les points communs qui existent entre ces deux politiques. L'analyse porte ensuite sur les divergences qui sont apparues dans leurs mises en œuvre respectives au cours des trois dernières années. La comparaison permet de dégager quelques éléments essentiels à la mise en œuvre effective d'une politique à la fois transversale et décentralisée. C'est sur cette base que le CM formule des recommandations sur les mesures d'encadrement du prochain plan d'action de la politique d'égalité.

Avant d'entrer dans le détail de l'analyse, le CM tient à préciser que la comparaison démontrée ci-après souligne à quel point la politique d'égalité reste indispensable et unique dans son approche des inégalités systémiques vécues par les femmes dans tous les domaines et la pertinence, par conséquent, d'une politique municipale spécifique en la matière. Dans cette optique, la comparaison vise à rappeler l'importance d'une volonté politique forte permettant de doter la politique des moyens nécessaires à sa mise en œuvre effective.

Similarités entre les deux politiques municipales

La politique d'égalité et la politique familiale se rapprochent sur trois points principaux :

- **Le contenu lié au développement social** : Les deux politiques présentent des thématiques communes bien qu'elles les abordent à partir d'un public cible différent (les familles avec de jeunes enfants pour la politique familiale, les femmes pour la politique d'égalité). Ainsi, elles s'inscrivent toutes deux dans des domaines d'action tels que le logement, la sécurité, le transport, la lutte à la pauvreté, l'accès aux services de proximité, la culture, les sports et loisirs, l'intégration des personnes immigrantes, etc.
- **Les défis d'une application à la fois transversale et décentralisée de la politique** : Les deux politiques sont de nature transversale puisqu'elles s'appliquent à l'ensemble des domaines de compétence municipale, et leur mise en œuvre relève à la fois des services corporatifs de la Ville et des arrondissements.
- **Le rôle important joué par les partenaires extérieurs à la Ville** : La mise en œuvre des deux politiques dépend en partie d'organismes extérieurs à la Ville, qu'il s'agisse de partenaires communautaires, économiques ou institutionnels. Dans tous les cas, leur implication doit être pensée dès la conception de la politique.

Bien que ces deux politiques soient relativement proches en terme de contenu, elles ne ciblent pas les mêmes publics ni les mêmes enjeux sociaux. La politique familiale ne propose aucune approche genrée et ne fait à aucun moment mention des besoins particuliers des femmes dans les différents domaines d'action. La politique d'égalité est donc complémentaire à la politique familiale et reste, de ce fait, indispensable pour traiter des discriminations systémiques vécues par les femmes dans chacun de ces domaines.

5 Ville de Montréal, *Pour grandir à Montréal, Politique familiale de Montréal*, Montréal, 2008.

6 Ville de Montréal, *Pour grandir à Montréal, Plan d'action famille de Montréal 2008-2012, Chapitre des actions corporatives*, Montréal, 2008.

Des différences notables dans la mise en œuvre des deux politiques

Les premières années de mise en œuvre de la politique familiale semblent être une réussite à plusieurs niveaux :

- **L'application transversale de la politique** par la sensibilisation de l'ensemble des directions et services aux priorités municipales en faveur des familles montréalaises.
- **L'application décentralisée de la politique** par les engagements pris dans les arrondissements et l'adoption de plans d'action locaux famille.
- **La visibilité de la politique à tous les niveaux** par la création d'un label « activité famille » pour désigner les activités municipales qui s'adressent directement aux familles, une campagne interne de communication s'adressant aux employé-e-s de la Ville et une campagne externe pour diffuser la politique auprès des partenaires et de la société civile.

Au contraire, la mise en œuvre de la politique d'égalité depuis 2008 semble échouer sur ces trois points :

- Malgré des efforts notables qui montrent la prise en compte de cette problématique dans certaines directions ou services (ex. le suivi du PAÉE par le Service du capital humain, la mise en place du Réseau des femmes cadres, etc.), ces actions restent des initiatives sectorielles, trop souvent isolées les unes des autres et **ne donnent pas encore lieu à une préoccupation véritablement transversale** qui traverserait l'ensemble de l'Administration municipale.
- Le plan d'action corporatif adopté en 2008 par la Ville n'a donné lieu à **aucun plan d'action local en faveur de l'égalité** dans les arrondissements.
- La politique d'égalité et les réalisations municipales en la matière souffrent **d'un manque important de visibilité**, non seulement à l'interne mais aussi à l'externe puisque la politique demeure très peu connue des partenaires du milieu communautaire et de la société civile.

Ces trois éléments font défaut dans la mise en œuvre de la politique d'égalité. Afin de comprendre les raisons d'une telle divergence dans l'application de ces deux politiques, dont le contenu et la nature sont pourtant relativement proches, tentons de dégager les facteurs explicatifs de la mise en œuvre réussie de la politique familiale.

Les facteurs de réussite de l'une de ces deux politiques : la politique familiale

La politique familiale s'est inscrite, dès le départ, dans un contexte plus favorable, notamment du fait de l'existence préalable de politiques familiales dans plusieurs arrondissements, avant même que la Ville de Montréal n'adopte son plan d'action corporatif. Ces actions locales ont d'ailleurs largement été intégrées au plan d'action de 2008 dans le but d'assurer une continuité et une cohérence de l'action municipale dans ce domaine. Par ailleurs, des financements accordés par le gouvernement du Québec en matière de politique familiale ont largement favorisé le développement des actions dans ce domaine et ont contraint les municipalités et arrondissements engagés dans cette démarche à se doter d'outils de suivi et d'évaluation rigoureux pour rendre compte des résultats auprès des instances provinciales. Dans ce contexte, la politique familiale a bénéficié non seulement de moyens plus importants mais aussi d'une volonté politique plus forte, dont les effets sont perceptibles à deux niveaux.

Sur le plan méthodologique, le plan d'action de la politique familiale propose une définition précise des objectifs spécifiques (pour la plupart chiffrés) et une présentation opérationnelle des moyens d'action correspondants (contenu, échéance de réalisation et désignation du service et/ou de la direction responsable). Ces éléments constituent des outils de suivi et d'évaluation de la politique et posent, dès le départ, une répartition claire des rôles et des responsabilités entre les différents acteurs de la mise en œuvre.

Sur le plan des mesures générales d'encadrement, la politique familiale et le plan d'action correspondant sont marqués par :

- **La définition d'un cadre politico-administratif** de mise en œuvre incluant des mécanismes d'imputabilité politique⁷.
- **La répartition claire des responsabilités** entre les services corporatifs et les arrondissements dans la mise en œuvre des actions du plan⁸.
- **La définition des moyens financiers et humains** affectés à chacune des actions du plan⁹.
- **La mise en place d'outils favorisant la décentralisation** de la politique, tels que l'intégration et la bonification des actions locales préexistantes dans le plan d'action corporatif, des outils de suivi et d'accompagnement des arrondissements qui souhaitent s'engager, la valorisation des réalisations locales par une mise en ligne des plans d'action locaux sur le site Internet de la Ville. La politique adopte ainsi une approche que l'on pourrait qualifier d'ascendante (ou « bottom-up ») et non pas de descendante (ou « top-down ») pour assurer une continuité et une cohérence d'ensemble.
- **La mise en place d'un plan de communication** dans le volet 4 du plan d'action, prévoyant notamment la création d'un label « activité famille » pour visibiliser les actions de la Ville dans ce domaine.
- **L'implication de tous les partenaires extérieurs à la Ville** dès l'élaboration du plan d'action et tout au long de sa mise en œuvre, à travers un « appel aux partenaires » formulé pour chaque objectif spécifique de la politique¹⁰.
- **La sollicitation du gouvernement du Québec** pour un accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action et la clarification des domaines de compétence entre les échelons municipal et provincial.
- **Le souci de complémentarité avec les autres grandes politiques municipales** (développement durable, urbanisme, logement, etc.) plutôt qu'une simple superposition¹¹.

Les facteurs nécessaires à la mise en œuvre effective de la politique d'égalité

Au regard de cet exemple, le CM tient à souligner un certain nombre d'éléments qu'il considère comme indispensables pour assurer une mise en œuvre effective de la politique d'égalité. **Il invite particulièrement la Ville de Montréal à y accorder une attention toute spéciale lors de l'élaboration des mesures générales d'encadrement du prochain plan d'action triennal de la politique d'égalité.**

7 *Politique familiale de Montréal*, 2008, p.16.

8 *Plan d'action famille*, 2008, p.3.

9 *Plan d'action famille*, 2008, p.7.

10 *Plan d'action famille*, 2008, p.8.

11 *Politique familiale de Montréal*, 2008, p.13.

Facteurs à prendre en considération en vue du prochain plan d'action :

- **Affecter des moyens financiers et humains à la politique** (remise en cause d'une politique dite « à coût zéro »).
- **Adopter une démarche méthodologique rigoureuse**, notamment lors de l'élaboration du plan d'action.
- **Concevoir une structure politico-administrative solide** pour l'encadrement et la mise en œuvre de la politique ainsi que des mécanismes d'imputabilité.
- **S'assurer d'une application effective dans les arrondissements** (outils d'intégration dès la conception du plan d'action, d'accompagnement et de valorisation des réalisations locales).
- **Visibiliser la politique**, tant à l'interne (personnes élues et Administration) qu'à l'externe (partenaires et société civile) et diffuser les résultats obtenus et les bonnes pratiques.
- **Impliquer l'ensemble des partenaires concernés** par la mise en œuvre, qu'ils relèvent du milieu communautaire, économique ou institutionnel.

3.2 Les moyens consacrés à la politique d'égalité

3.2.A Moyens financiers

► « L'allocation de ressources humaines et financières suffisantes est une condition sine qua non de la concrétisation des engagements pris par le Conseil municipal. »¹²

Sur ce point, le plan d'action de la politique d'égalité est clair. Il définit ainsi les limites budgétaires : « *Le contexte budgétaire impose à tout nouveau projet de respecter le cadre budgétaire et les programmes existants. Cela signifie que les mesures sont mises en œuvre à l'intérieur des budgets des unités administratives. La majorité des mesures que le plan d'action contient peuvent être mises en œuvre sans frais additionnels, sauf celles qui se rattachent aux obligations légales de la Loi sur l'équité salariale.* »¹³.

La politique d'égalité est donc dite « à coût zéro » dans la mesure où, du fait même de sa nature transversale, elle relève de l'ensemble des directions et services municipaux qui doivent l'appliquer chacun dans leur domaine et à partir de leur propres ressources budgétaires. **Le CM considère, au contraire, que cette transversalité exige que des moyens spécifiques soient consacrés à la politique d'égalité.** Ces moyens sont indispensables pour assurer l'impulsion des actions au niveau central et un suivi de leur application dans les services corporatifs et les arrondissements. Cette décision relève avant tout d'un choix politique. Elle reflète l'importance accordée par la Ville à la question de l'égalité entre les sexes et traduit les moyens qu'elle se donne en vue d'atteindre cet objectif.

R.12 Moyens financiers :

Attribuer des ressources budgétaires spécifiques et constantes au dossier de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine.

12 Fédération canadienne des municipalités - Centre international pour le développement municipal, et Programme Femmes et Ville de la Ville de Montréal, *Une ville à la mesure des femmes : Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes*, Édition 2004, p.20.

13 Ville de Montréal, *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Plan d'action 2008-2012*, Montréal, 2008, p.2.

3.2.B Moyens humains

Le CM a souligné, dans le premier volet du présent avis, l'importance de construire un plan d'action opérationnel définissant le plus précisément possible : les objectifs poursuivis, les actions à réaliser, les budgets et ressources affectés, les échéances de réalisation, le service en charge et les partenaires potentiels. Le plan d'action est réalisé par la Direction de la diversité sociale, qui en assure également le suivi et l'évaluation régulière afin d'identifier les priorités à venir et les ajustements à apporter. Il est donc essentiel que cette unité administrative soit dotée de ressources humaines suffisantes lui permettant de réaliser sa mission : impulser et diffuser la politique d'une part, s'assurer de la mise en œuvre effective du plan d'action d'autre part. Le personnel en charge du dossier égalité au niveau central est également chargé de travailler à la prise en compte progressive des enjeux égalitaires dans les autres directions et services municipaux.

Tout comme la question du budget affecté à la politique d'égalité, l'affectation de ressources humaines suffisantes relève avant tout d'un choix politique qui doit être cohérent avec les engagements pris par la Ville en matière d'égalité. À ce titre, le projet d'intégrer l'ADS au futur Plan de développement de Montréal ne pourra être mené à bien que s'il repose sur des ressources humaines adéquates.

R.13 Moyens humains :

Affecter au moins deux personnes à temps plein exclusivement en charge du dossier égalité et condition féminine au sein des services centraux de la Ville.

3.2.C Moyens méthodologiques et techniques

► Outils méthodologiques pour le prochain plan d'action

Remarque préliminaire :

Les recommandations présentées ci-après renvoient aux outils méthodologiques élaborés dans le premier volet.

R.14 Méthodologie :

Élaborer un plan d'action opérationnel en procédant comme suit :

A Moyens d'action

- Définir pour chaque axe de la politique les objectifs généraux, les objectifs opérationnels et les actions ou mesures correspondantes.
- Construire une fiche descriptive par action précisant pour chacune les modalités concrètes de mise en œuvre, à savoir : les résultats attendus (chiffrés ou non), un échéancier de réalisation, les moyens humains/financiers/techniques affectés, le service ou la direction en charge de la mise en œuvre et les éventuels partenaires associés.

B Dispositif de suivi et d'évaluation

Définir pour chaque action :

- les indicateurs à mesurer et les outils de suivi mobilisés;
- les services en charge de collecter et de centraliser les données;
- la fréquence de l'évaluation et les mécanismes de reddition de compte associés.

→ Cf. **Annexe 1** – Propositions d'indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs à la politique d'égalité de la Ville de Montréal.

► Outils de communication : visibiliser la politique et ses résultats à tous les niveaux

- **À l'interne :** Des outils de communication doivent permettre de diffuser la politique et le plan d'action à tous les niveaux de l'Administration municipale, comme cela a été fait dans le cadre de la politique familiale. Sur ce point, le CM tient à saluer la visibilité donnée à l'intégration de l'ADS sur le site de *Montréal en statistiques* à travers la présence d'un logo spécial. D'autres outils semblables pourraient être mis en place pour mieux faire connaître les engagements municipaux en matière d'égalité à l'ensemble des employé-e-s, tout en leur fournissant des outils concrets pour une mise en œuvre du plan d'action dans les domaines qui les concernent.
- **À l'externe :** Des outils de communication doivent également être créés en direction des différents partenaires de la Ville et de la société civile en général. En particulier, les engagements et les réalisations municipales en matière d'égalité doivent être davantage diffusés auprès des organismes communautaires qui travaillent en faveur des femmes et de l'égalité. Sur ce point, le CM a eu l'occasion de constater, à plusieurs reprises, que la majorité des groupes de femmes n'ont qu'une connaissance approximative, voire ignorent dans certains cas l'existence de la politique municipale en faveur de l'égalité.

R.15 *Communication :*

Mettre en place des outils de communication visant à diffuser la politique d'égalité et le plan d'action, tant à l'interne qu'à l'externe et à visibiliser les réalisations municipales dans ce domaine (ex. campagne à destination de l'ensemble des employé-e-s de la Ville, création d'un label « égalité », etc.).

3.3 Les mesures générales d'encadrement de la politique

La partie précédente concerne les moyens attribués à la politique d'égalité et défend l'idée selon laquelle elle doit être dotée de ressources plus importantes sur les plans à la fois financier et humain. La présente partie s'attachera davantage **à la structure et à la stratégie de mise en œuvre de la politique.**

Lors de l'adoption de la politique d'égalité en 2008, le conseil municipal a nommé en son sein une élue chargée du dossier. Par cet acte, la municipalité a fait preuve d'une certaine volonté politique en matière d'égalité entre les sexes. La gestion administrative du dossier a été confiée à la Direction de la diversité sociale chargée de veiller à la réalisation des engagements pris par les personnes élues. L'instance consultative du Conseil des Montréalaises, créée en 2004, est venue compléter cette structure en exerçant une fonction d'expertise et de veille auprès de l'Administration municipale en ce qui a trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la condition féminine. Cette structure politico-administrative a permis de réelles avancées en matière d'égalité qui sont largement mises en avant dans le Portrait.

Néanmoins, des efforts restent à fournir dans un certain nombre de domaines pour faire face aux nouveaux défis et enjeux et assurer la mise en œuvre d'une politique d'égalité véritablement intégrée et transversale. Pour cela, la structure actuelle de mise en œuvre de la politique doit être consolidée si l'on souhaite aller plus loin dans le prochain plan d'action triennal.

3.3.A La structure politico-administrative en charge de la politique

► Niveau politique : les élu-e-s municipaux

La question de l'imputabilité conduit à s'interroger sur les modalités de reddition de comptes qui s'appliquent aux responsables politiques. Sur le plan administratif, le suivi et l'évaluation régulière de la politique permettent de rendre compte des avancées et des blocages de façon régulière aux personnes élues en charge du dossier, ainsi qu'à l'ensemble des partenaires de la Ville et auprès de la société civile. C'est sur la base de cette évaluation que les personnes élues seront en mesure d'effectuer les ajustements nécessaires.

Le CM soutient l'idée qu'il faut impliquer davantage les instances politiques et décisionnelles de la Ville dans la mise en œuvre de la politique d'égalité. Sur ce point, il souhaite rappeler deux pistes d'action qui avaient été formulées par les participantes au Colloque « Montréal, une ville à la mesure des femmes » organisé en septembre 2005 par la Ville de Montréal.

PISTES D'ACTION ISSUES DU COLLOQUE « UNE VILLE À LA MESURE DES FEMMES »

- Assurer la transversalité de la politique grâce à **la mise en place d'une commission permanente** du conseil municipal afin que « plusieurs élu-e-s se sentent responsables et suivent attentivement l'état d'avancement, les progrès réalisés, les arbitrages à effectuer ».
- Favoriser l'atteinte des résultats par **la mise en place de mécanismes de reddition des comptes** tels que « les mécanismes publics de reddition de compte pour les élu-e-s, l'élaboration de contrats d'arrondissements, l'évaluation des résultats pour les cadres »¹⁴.

Dans l'optique d'assurer la transversalité de la politique d'égalité et d'impliquer l'ensemble des personnes élues dans le suivi des engagements municipaux en la matière, le CM formule une recommandation relative au suivi du dossier égalité dans le cadre des travaux des commissions permanentes.

R.16 *Implication des personnes élues dans le suivi du dossier égalité :*

S'assurer que chaque commission permanente de la Ville fasse ressortir, dans ses rapports de consultation, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les dossiers en question.

► Niveau administratif : les directions et services municipaux

En parallèle des moyens humains affectés à la politique, la structure de mise en œuvre doit permettre de relever le défi de **l'application transversale de la politique d'égalité**. Une mise en œuvre transversale se traduit par une prise en compte progressive de la question de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des domaines de compétence municipale. Pour cela, les mesures générales d'encadrement pourraient aller plus loin en créant des « référent-e-s égalité » ou personnes ressources dans l'ensemble des directions et services corporatifs de la Ville. La Direction de la diversité sociale, en charge du dossier égalité au niveau central, pourrait alors travailler en étroite collaboration avec ces « référent-e-s égalité » afin d'impliquer progressivement l'ensemble de l'Administration municipale dans la mise en œuvre de la politique. De leur côté, les « référent-e-s égalité » pourraient assurer le transfert d'information vers la Direction de la diversité sociale concernant les initiatives prises au sein de leur direction ou service.

R.17 *Référent-e-s égalité :*

Désigner un-e « référent-e égalité » dans chaque service corporatif et/ou direction de la Ville.

¹⁴ Actes du Colloque « Montréal, une ville à la mesure des femmes », Montréal, 20-21 septembre 2005.

3.3.B Le défi de l'implantation dans un contexte de décentralisation

Le second défi auquel doit répondre la structure de mise en œuvre est celui de l'**application décentralisée de la politique d'égalité** dans chacun des arrondissements de la Ville. Cette implantation locale de la politique se traduit notamment par l'adoption de plans d'action locaux en faveur de l'égalité.

La préoccupation d'une application cohérente de la politique d'égalité tant par les services corporatifs que par les arrondissements de la Ville, avait été formulée dès 2005 lors du Colloque « Montréal, une ville à la mesure des femmes ». Les participantes avaient alors mis en avant la nécessité de « clarifier par quels moyens concrets les différentes composantes de la Ville (services centraux et arrondissements) pourront assumer les décisions et les responsabilités qui leur reviennent en matière d'égalité femmes-hommes, en élaborant des plans d'action au niveau de la Ville centre et de tous les arrondissements. »¹⁵

En 2007, dans son avis sur le projet de la politique d'égalité, le CM a rappelé l'importance de prévoir, dans les mesures d'encadrement, un moyen de « lier les services centraux et les arrondissements à cette politique en obtenant leur adhésion et leur engagement à réaliser un plan d'action triennal comportant des moyens réalisables et des échéanciers précis. »¹⁶

Pour répondre à ce défi, la politique d'égalité de 2008 prévoit d' « Inviter les arrondissements à désigner une personne élue et une personne responsable sur le plan administratif, chargées de l'implantation locale de la politique et du plan d'action local. »¹⁷Le plan d'action précise quant à lui qu'« en décidant d'adopter cette politique, le conseil municipal impose une obligation aux services centraux et aux arrondissements de poursuivre, chacun dans leur domaine, les objectifs de cette politique. Il revient dès lors à chacun d'eux de déterminer le contenu de leur plan d'action et le rythme de sa mise en œuvre, ainsi que de le faire approuver par leur instance compétente. »¹⁸

Cette marge de manœuvre laissée aux arrondissements visait à adapter les objectifs de la politique aux spécificités locales et aux priorités définies par chacun d'eux. Cependant, l'absence de directive claire et l'indétermination du partage des responsabilités entre les différents échelons administratifs ont joué en défaveur d'une application locale de la politique d'égalité. Aucun plan d'action local n'a été mis en place, à ce jour, sur la base du plan d'action corporatif de la Ville de Montréal. Cela ne signifie pas qu'aucune initiative n'a été prise en matière d'égalité femmes-hommes dans les arrondissements, mais ces actions ne sont pas formalisées dans un plan local fixant des objectifs, des mesures et une stratégie d'ensemble permettant d'atteindre l'égalité entre les sexes. Cette difficulté est d'autant plus importante qu'un certain nombre de domaines relèvent principalement des arrondissements, notamment les services proposés aux citoyennes.

Pour assurer l'application locale de la politique d'égalité, il semble donc indispensable que le prochain plan d'action triennal comporte certains éléments. Sur le plan politique, la désignation d'une personne élue en charge du dossier dans chacun des arrondissements en constitue la première étape essentielle. La désignation d'une personne responsable sur le plan administratif dans chacun des arrondissements doit ensuite permettre d'assurer l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'action local. Pour cela, le CM a élaboré un canevas, en annexe 3, qui pourrait être proposé aux arrondissements en vue de l'élaboration d'un plan d'action local en faveur de l'égalité.

→ Cf. **Annexe 3** – Canevas pour l'élaboration des plans d'action locaux en faveur de l'égalité.

15 Actes du Colloque « Montréal, une ville à la mesure des femmes », Montréal, 20-21 septembre 2005.

16 Mémoire du Conseil des Montréalaises, *Pour une réelle égalité entre les Montréalaises et les Montréalais*, sur le Projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, octobre 2007, p.36.

17 Ville de Montréal, *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique*, Montréal, mai 2008, p.23.

18 Ville de Montréal, *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Plan d'action 2008-2012*, Montréal, 2008, p.2.

Pour assurer l'application décentralisée de la politique d'égalité, il semblerait par ailleurs judicieux d'adopter une approche ascendante en intégrant par exemple les initiatives locales déjà existantes dans le prochain plan d'action corporatif. Enfin, le plan d'action devrait concevoir des outils de communication en vue de valoriser les engagements et les bonnes pratiques des arrondissements (par exemple, par une mise en ligne des plans d'action locaux sur le site Internet de la Ville).

R.18 Recensement des bonnes pratiques locales :

Réaliser un état des lieux des bonnes pratiques et des actions déjà mises en place dans les arrondissements en matière d'égalité femmes-hommes en vue de les intégrer au prochain plan d'action triennal.

R.19 Plan d'action local :

Élaborer et adopter dans chaque arrondissement un plan d'action local en faveur de l'égalité femmes-hommes, échelonné sur trois ans et sur la base du plan d'action corporatif qui sera adopté en 2013. Ces plans d'action locaux devront mettre en avant des engagements et définir des mesures concrètes dans les domaines d'action identifiés comme prioritaires par l'arrondissement.

R.20 Personne élue responsable :

Nommer une personne élue responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine dans chaque arrondissement. S'assurer que cette personne procède, de façon bisannuelle, à une reddition publique des comptes en matière d'égalité, notamment en direction des partenaires du milieu communautaire et de la société civile.

R.21 Responsable administratif :

Affecter un-e employé-e responsable de l'application du plan d'action local en faveur de l'égalité dans chaque arrondissement. Cette personne contribuera à la reddition de comptes en matière d'égalité en travaillant de concert avec la personne élue en charge du dossier dans son arrondissement ainsi qu'en collaboration étroite avec la Direction de la diversité sociale qui assure le suivi de la politique d'égalité au niveau central.

R.22 Comité égalité :

Mettre en place un comité d'échange sur l'égalité composé des personnes responsables de ce dossier dans les arrondissements et au sein des services corporatifs (Direction de la diversité sociale et référent-e-s égalité des autres directions – cf. R.17) afin de favoriser le partage de l'expertise locale en la matière.

3.3.C L'utilisation des ressources existantes et le maintien des liens avec le milieu

► **Réaliser un suivi des avis du CM**

Depuis sa création, le CM a produit différents avis et formulé de nombreuses recommandations dans des domaines de compétence municipale (transport, logement, itinérance, femmes cadres, culture, etc.). Ces avis ont été présentés au conseil municipal et diffusés à l'ensemble des élu-e-s municipaux, aux services et directions concernés ainsi qu'aux groupes de femmes et représentant-e-s de la société civile. Ces travaux ont probablement inspiré un certain nombre de mesures de politique publique en faveur des femmes. Néanmoins, le CM souhaiterait que ses avis fassent l'objet d'un suivi plus systématique au sein de l'Administration municipale et d'une réponse plus explicite de la part des personnes élues. Un suivi des recommandations formulées par le CM, au regard des engagements pris par la municipalité et des réalisations correspondantes permettrait d'évaluer plus justement l'état d'avancement de la politique d'égalité. Un tel suivi traduirait également une réelle prise en compte et une reconnaissance municipale de l'expertise des membres du CM sur ces questions.

Plus largement, le CM souhaiterait être sollicité de façon plus systématique sur les grands projets de politique municipale dans lesquels la situation spécifique vécue par les femmes et les inégalités sociales fondées sur le sexe sont trop souvent invisibilisés. La plupart des recherches réalisées par le CM l'ont été de sa propre initiative et non à la suite d'un mandat qu'on lui aurait confié. Cette situation reflète une collaboration encore trop timide entre les instances municipales en matière de condition féminine.

► **Maintenir des liens étroits avec le milieu**

L'implication des partenaires du milieu communautaire doit être pensée dès la conception de la politique d'égalité et entretenue tout au long de sa mise en œuvre. Il s'agit avant tout d'élaborer de véritables outils en faveur de la démocratie municipale. Plus concrètement, ces outils permettront d'assurer une mise en œuvre plus effective de la politique d'égalité en impliquant davantage des actrices concernées et leurs représentantes directes sur le terrain.

La Ville devrait notamment s'assurer d'une consultation plus systématique des groupes de femmes sur les thématiques et les enjeux prioritaires en matière d'égalité. Ces collaborations sont essentielles pour développer une connaissance plus fine des réalités et des besoins des Montréalaises. Elles permettraient de favoriser le partage d'expérience entre intervenants municipaux et organismes communautaires sur ces questions. La Ville pourrait par exemple mettre en place des comités thématiques sur les champs d'action prioritaires tels que le logement, le transport ou les loisirs incluant des intervenants municipaux, des personnes élues et des représentantes des groupes de femmes et des citoyennes. De façon plus générale, les groupes communautaires qui travaillent en faveur des droits des femmes devraient être systématiquement consultés à chaque bilan réalisé sur l'état d'avancement de la politique d'égalité, par exemple dans le cadre d'un forum public organisé par la Ville tous les trois ans. Ce forum aurait pour objectif de dresser un bilan de la mise en œuvre de la politique d'égalité, d'échanger sur les divers apprentissages et pratiques, de favoriser le dialogue entre les différents intervenants, d'identifier les nouveaux enjeux, défis ainsi que des pistes d'action.

R.23 Suivi des avis du CM :

Systématiser le suivi des travaux du CM en produisant une réponse municipale à chaque avis déposé par le CM au conseil municipal.

R.24 Consultation publique sur la politique d'égalité :

Organiser, aux trois ans, un forum public sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la condition féminine en regroupant des personnes élues, des responsables administratifs référés au dossier de l'égalité dans les services corporatifs et les arrondissements, le Conseil des Montréalaises, des groupes de femmes et des représentantes de la société civile.

3.4 Recommandations pour le contenu du prochain plan d'action

Les deux premières sous-parties renvoient aux mesures générales d'encadrement de la politique. La troisième sous-partie renvoie, quant à elle, au contenu même du prochain plan d'action. Les recommandations proposées ci-après ont donc vocation à être prises en compte dans le prochain plan d'action triennal qui sera adopté en 2013, contrairement à celles formulées dans le volet 2, qui sont applicables dès à présent.

3.4.A La gouvernance

► Préoccupation du CM concernant la diversité des femmes représentées

Le CM souhaite que, dans l'ensemble des recommandations formulées en matière de gouvernance (Recommandations 25 à 29), les femmes immigrantes et racisées¹⁹ et, au-delà, les Montréalaises dans leur diversité, soient représentées (en terme d'origine, d'âge, de handicaps physiques, etc.). Plus largement, l'intégration de l'ADS dans l'Administration municipale implique, pour le CM, la prise en compte de plusieurs facteurs d'inégalités sociales, qui viennent s'ajouter à la variable sexe, notamment l'origine ethnoculturelle, l'âge, les différentes formes de handicap, etc. Le CM recommande donc la prise en compte de l'intersectionnalité²⁰ dans l'utilisation de l'ADS.

R.25 *Composition des commissions permanentes :*

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes élues comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans chaque commission permanente de la Ville.

R.26 *Présidence des commissions permanentes :*

Nommer, d'ici 5 ans, au moins 4 femmes élues à la présidence dans les 9 commissions permanentes de la Ville.

R.27 *Comité exécutif :*

Nommer au moins une femme vice-présidente lors de la prochaine désignation du comité exécutif de la Ville de Montréal.

R.28 *CCU :*

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans chaque comité consultatif en urbanisme.

R.29 *Nominations CA :*

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans les nominations faites par la Ville aux conseils d'administration de tous les organismes où elle détient un ou plusieurs sièges.

19 « Le concept de « femmes immigrantes et racisées » désigne les femmes immigrées, tous statuts confondus, incluant les nouvelles arrivantes, les femmes dites des « minorités visibles », immigrées ou nées ici, les femmes des communautés culturelles, immigrées ou nées ici, faisant l'objet de « racisation ». La race n'existant pas pour nous, certains groupes font l'objet d'une « racisation » ou d'une construction sociale apparentée à la définition de la race ».

Définition de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes et du Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, extraite du *Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Montréal, janvier 2012.

20 L'approche de l'intersectionnalité consiste à prendre en compte « les mécanismes d'articulation des différentes logiques de domination qui s'opèrent à partir des construits sociaux tels que le genre, l'ethnicité, la race, l'orientation sexuelle, etc. et se renforcent mutuellement », définition proposée par Sirma BILGE, dans une communication publiée par Relais-Femmes dans la revue *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19 n°1, sous le titre « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux ».

R.30 Haute direction :

Mettre en place des mesures visant à renforcer le « vivier » de femmes cadres en identifiant de façon proactive le personnel féminin susceptible d'assurer la relève aux postes vacants de la direction (par exemple : déterminer des critères de sélection véritablement neutres en tenant compte des conditions d'exercice et des cheminements de carrière propres aux femmes, développer l'accès des femmes cadres au programme de mentorat proposé par le Réseau des femmes cadres, ainsi que leur accès à l'information à l'interne).

R.31 Mécanismes de suivi :

Mettre en place une base de données, accessible en ligne et régulièrement mise à jour, permettant le suivi des nominations faites par la Ville, notamment aux fonctions électives, aux postes de la haute direction municipale et dans les conseils d'administration des organismes à caractère économique dans lesquels elle détient un ou plusieurs sièges.

R.32 Intégration ADS :

En lien avec les recommandations R.1 et R.2, poursuivre l'intégration de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale en veillant à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action spécifique dédié à l'ADS. S'assurer de la prise en compte d'autres variables que le sexe dans l'utilisation de l'ADS (origine, âge, handicap, etc.) afin de lutter non seulement contre les inégalités sociales de sexe mais aussi contre les inégalités à l'oeuvre entre les femmes elles-mêmes.

3.4.B L'emploi à la Ville

R.33 Diversification des choix d'orientation des jeunes filles :

Développer des partenariats novateurs avec des institutions d'enseignement pour inciter les jeunes filles à se diriger dans les domaines où des pénuries de personnel sont prévues et qui offriront des possibilités d'emploi d'ici quelques années.

R.34 Lutte contre la précarité des emplois :

Rendre permanents davantage de postes actuellement temporaires, tant dans les services corporatifs que dans les arrondissements, afin d'assurer une plus grande stabilité d'emploi pour les femmes qui sont les principales détentrices de ces postes. Dans la même optique, favoriser la création de postes à temps plein.

R.35 Lutte contre la précarité des emplois contractuels :

Élaborer un modèle de contrat de services professionnels à l'interne de la Ville, assurant un plancher salarial suffisant aux personnes contractuelles. Fixer des objectifs d'embauche pour atteindre une proportion de femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans l'octroi des contrats.

3.4.C Les services aux citoyennes

R.36 Données sexuées :

Systématiser, d'ici 5 ans, et dans l'ensemble des services corporatifs et des arrondissements, l'ADS comme outil de cueillette et d'analyse pour connaître la situation réelle des femmes et des hommes et leurs besoins respectifs. S'assurer de la prise en compte d'autres variables que le sexe dans l'utilisation de l'ADS (origine, âge, handicap, etc.) afin de lutter non seulement contre les inégalités sociales de sexes mais aussi contre les inégalités à l'oeuvre entre les femmes elles-mêmes.

R.37 Offre de sports et loisirs :

Réaliser une étude sur les besoins des jeunes filles et des femmes en matière de sports et loisirs dans chaque arrondissement. Mettre en place des actions précises pour favoriser une participation plus importante des jeunes filles et des femmes à une plus grande diversité d'activités, notamment sportives.

R.38 Transport :

Mettre en place une tarification sociale tenant compte des ménages à faibles revenus (par exemple, sur le modèle de ce qui se fait à Calgary).

R.39 Formules diversifiées de logement :

Indiquer dans le prochain plan d'action les objectifs chiffrés visés par la Ville de Montréal selon le type de logements à développer pour les 5 prochaines années afin de pouvoir mesurer l'atteinte des résultats.

R.40 Accès à la propriété :

Faciliter l'accès à la propriété des ménages en tenant compte des besoins des femmes seules et des femmes à la tête d'une famille monoparentale.

3.4.D Le développement économique

En matière de développement économique, la Ville de Montréal dispose d'une capacité d'influence dans le cadre des contrats publics qu'elle octroie à des entreprises externes. Elle pourrait utiliser ce levier d'action pour encourager davantage l'entrepreneuriat féminin, en réservant par exemple, une partie de ses contrats à des entreprises dirigées par des femmes. Elle pourrait également valoriser plus explicitement les entreprises qui développent des pratiques égalitaires, en visibilisant leur prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le fichier des fournisseurs de la Ville, comme elle le fait déjà en matière de développement durable. Plus largement, le CM encourage la Ville à développer une stratégie globale pour faire valoir sa préoccupation en matière d'égalité et encourager les entreprises externes à développer des pratiques dans ce sens. Des expériences municipales intéressantes ont été mises en place dans ce domaine par d'autres villes, dont Montréal pourrait s'inspirer.

R.41 Contrats octroyés par la Ville à des entreprises externes :

Intégrer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les critères d'octroi des contrats publics à des entreprises externes et valoriser les pratiques égalitaires des entreprises et organismes enregistrés au fichier des fournisseurs de la Ville. Par exemple, l'entreprise de 10 employé-e-s et plus doit respecter ses obligations en matière d'équité salariale. Précisons qu'il revient au contractant de faire la démonstration de ses préoccupations et pratiques égalitaires auprès de la Commission d'examen des contrats.

R.42 CLD :

S'assurer que les CLD réalisent des portraits selon le sexe des entrepreneur-e-s en lien avec leurs réseaux et qu'ils adoptent une féminisation du langage dans leurs documents et sites Internet.

R.43 Soutien à l'entrepreneuriat féminin :

Renforcer le soutien financier des organisations qui travaillent à la promotion et au financement de l'entrepreneuriat féminin, en portant une attention particulière au soutien accordé aux projets entrepreneuriaux des femmes immigrantes.

3.4.E La scène internationale

R.44 Projets de coopération internationale :

S'assurer que les projets de coopération internationale soutenus par la Ville intègrent la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs objectifs prioritaires.

R.45 Représentation de la Ville de Montréal à l'étranger :

Effectuer un suivi des représentations faites par la Ville de Montréal à l'étranger et s'assurer d'un équilibre femmes-hommes parmi les représentant-e-s, tant pour les personnes élues que pour les fonctionnaires.



Conclusion

Le Conseil des Montréalaises salue les 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 de voir des avancées dans des domaines majeurs, tels que l'implantation progressive de l'ADS à différents niveaux de l'Administration municipale et le projet d'intégrer cette approche au futur Plan de développement de Montréal. Néanmoins, il tenait à faire part de ses inquiétudes quant aux manques observés au terme des trois premières années de mise en œuvre de cette politique.

À défaut de pouvoir réaliser un véritable bilan de la politique, le CM s'est attaché à faire part de ses observations concernant l'avancement des travaux et de formuler des propositions visant à alimenter et à mieux outiller l'Administration municipale dans la poursuite de la mise en œuvre. Comme formulé dans l'une de ses recommandations, le CM souhaiterait que ses travaux fassent l'objet d'un suivi systématique au sein de l'Administration municipale et notamment le présent avis qui s'adresse directement aux personnes élues et aux fonctionnaires municipaux.

La méthode d'élaboration, le contenu et les mesures d'encadrement du prochain plan d'action triennal seront décisifs. Le CM espère que la Ville de Montréal saisira cette occasion pour se donner les moyens de poursuivre ses efforts et d'aller plus loin dans ses réalisations en matière d'égalité. Le Portrait met en avant plusieurs avancées sur lesquelles la Ville pourrait prendre appui pour faire face aux difficultés auxquelles elle se heurte dans la mise en œuvre de sa politique.

Comme le CM l'a mis en avant à plusieurs reprises dans l'avis, la Ville de Montréal a su se doter de moyens conséquents pour s'assurer de la réalisation de ses engagements dans le cadre d'autres politiques transversales, telles que celle sur le développement durable ou celle sur les familles. Ces exemples montrent que les moyens affectés à une politique, qu'ils soient d'ordre méthodologique, financier ou humain, relèvent avant tout d'une volonté politique. C'est pourquoi, le CM encourage la Ville à réitérer son engagement dans ce domaine et à en faire la preuve en dotant sa politique d'égalité de moyens adéquats et de mesures d'encadrement solides.

Pour finir, le CM tient à rappeler 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, culturel ou environnemental, et elles touchent l'ensemble de la population. Ainsi, la poursuite de l'objectif égalitaire dépasse largement la seule question de la condition féminine. Comme le rappelle le Conseil du statut de la femme dans un avis récent : « l'égalité des femmes ne sera accomplie qu'au prix de changements structurels et de la poursuite de la transformation des institutions sociales »²¹. C'est donc 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.



21 Avis du Conseil du statut de la femme, *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux - Les défis du 2^{ème} plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, janvier 2011, p. 19.



Annexe 1

PROPOSITIONS D'INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION RELATIFS À LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA VILLE DE MONTRÉAL *

Domaine d'action	Indicateur suggéré
La gouvernance	
Les élus et les élus	Nombre et % de F/H élu-e-s siégeant au conseil municipal et aux conseils d'arrondissements
	Nombre de F/H élu-e-s membres du comité exécutif de la Ville de Montréal
	Nombre et % de F/H élu-e-s à la fonction de maire ou de mairesse de la Ville et des arrondissements
	Nombre et % de F/H élu-e-s dans les commissions permanentes du conseil municipal (et répartition sexuée des postes de présidence et de vice-présidence)
Les sociétés paramunicipales et les conseils consultatifs	Nombre et % de F/H siégeant dans les CA des sociétés paramunicipales et de la STM
	Nombre et % de F/H membres des instances consultatives municipales
La haute direction de la Ville	Nombre et % de F/H occupant des postes dans la haute direction municipale (et répartition sexuée selon les domaines de compétence municipale)
	% de F cadres ayant bénéficié d'un soutien interne pour faciliter leur progression vers les emplois supérieurs (formation, coaching, mentorat)
La Ville, employeur	
L'équité salariale	Salaire moyen des employé-e-s F/H de l'Administration municipale par niveau hiérarchique
	Écart salarial entre les revenus moyens des employé-e-s F et H à niveau hiérarchique équivalent
Les emplois à prédominance masculine	Nombre et % de F employées de la Ville à des postes traditionnellement masculins et vice-versa (en tenant compte des niveaux hiérarchiques)
	Nombre et % de F employées de la Ville à des postes traditionnellement masculins ayant bénéficié d'un programme de soutien en faveur du maintien en emploi
La conciliation famille-travail	% de F/H travaillant à temps partiel au sein de l'Administration municipale par niveau hiérarchique
	Nombre et contenu des outils mis en place par la Ville pour promouvoir les moyens de conciliation famille-travail auprès de ses employé-e-s
Les services aux citoyennes	
Logement	Nombre estimé de F/H vivant dans des habitations inférieures aux normes requises (calculé selon le sexe de la personne cheffe du foyer)
	Nombre et % de F/H à la tête d'une famille monoparentale dans ces habitations
	Nombre et % de F/H inscrit-e-s sur les listes d'attente de l'Office municipal d'habitation de Montréal pour l'accès à un logement social
Transport	% de F/H parmi les usagers des transports en commun (à mesurer par zone géographique et par type d'itinéraire)
	Nombre et contenu des mesures du Plan de transport de la Ville tenant compte des besoins spécifiques des F
Culture, sports et loisirs	% de F/H membres des CA des associations locales sportives (par arrondissement)
	% de F/H membres des CA des associations locales culturelles (par arrondissement)
	% du budget alloué par la Ville (centre et arrondissements) aux équipements et activités sportives considérés comme traditionnellement dédiés aux femmes et filles/aux hommes et garçons/mixtes (classification à définir localement sur la base du taux de participation F/H)
	Nombre et contenu des initiatives de la Ville pour encourager les femmes à pratiquer des activités traditionnellement vues comme masculines et vice-versa

Les services aux citoyennes	
Sécurité urbaine	Mesure de l'insécurité dite objective : nombre et % de F/H victimes d'incidents affectant la sécurité (calculé par type d'incident)
	Mesure de l'insécurité dite subjective : évaluation du sentiment de peur ressenti par les F/H contre les crimes et incidents (à mesurer par type d'incident et par zone géographique)
Violence sexuée	Nombre et contenu des mesures mises en place ou soutenues par la Ville pour la prévention de la violence sexuée (ex. campagnes de communication, formation des personnels spécialisés)
	Nombre et contenu des mesures mises en place ou soutenues par la Ville en faveur des victimes de violence sexuée (ex. violences conjugales, victimes du trafic des êtres humains)
Aménagement urbain	% de F/H membres des comités consultatifs en urbanisme dans chacun des arrondissements
	Nombre et % de projets d'aménagement du domaine public ayant appliqué tout ou partie des normes du <i>Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire</i>
	Nombre et % de projets de revitalisation urbaine ayant appliqué tout ou partie des normes de ce même guide
Lutte à la pauvreté	Nombre et % de F/H parmi les personnes vivant en situation d'itinérance à Montréal (estimations)
	Montant du soutien financier accordé par la Ville à des ressources destinées spécifiquement aux femmes en situation d'itinérance et % par rapport au montant total accordé aux ressources destinées aux personnes en situation d'itinérance (hébergement et services)
	Taux d'utilisation des ressources d'hébergement pour F et pour H en situation d'itinérance à Montréal selon les périodes de l'année (été/hiver)
Le développement économique	
Développement économique	% de F/H siégeant dans les CA des organismes socio-économiques partenaires et composition sexuée des nominations faites par la Ville dans ces CA
	Nombre et % de F entrepreneures et répartition dans les principaux secteurs d'activité
	Nombre et contenu des mesures ou programmes mis en place par la Ville pour soutenir et accompagner les femmes entrepreneures (par secteur d'activité)
Les Montréalaises sur la scène internationale	
Projets de coopération internationale	Nombre et % des projets de coopération internationale établis par la Ville en intégrant la question de l'égalité F/H
	Nombre et % de F/H ayant effectué des représentations de la Ville dans des missions à l'étranger au cours de l'année (à mesurer par thématique abordée)
Cadre général de la politique d'égalité	
L'engagement public pour l'égalité	Forme de la manifestation publique et moyens de communication développés par la Ville lors du lancement de la politique d'égalité et l'adoption du plan d'action
	Moyens et vecteurs utilisés par la Ville pour rendre compte des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du plan d'action (préciser le public visé et la fréquence de la reddition de compte)
Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité	Nombre, fréquence et type des consultations organisées par la Ville auprès de ses partenaires et de la société civile concernant l'élaboration, la mise en œuvre ou l'évaluation de son plan d'action corporatif en faveur de l'égalité

Source : Ce tableau a été élaboré à l'aide du *Guide pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, élaboré en 2009 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, et destiné aux collectivités territoriales européennes signataires de la Charte.

Les indicateurs présentés dans cette annexe ont été retravaillés pour une adaptation au contexte municipal montréalais.

Abréviations et sigles

- % : pourcentage
- F : femmes
- H : hommes
- CA : conseil d'administration
- STM : Société de transport de Montréal

* Notes générales

- NB 1** – Ce tableau est non-exhaustif. Il propose un certain nombre d'indicateurs pouvant être utilisés pour assurer le suivi et l'évaluation des actions de la Ville dans chaque axe de la politique d'égalité mais il ne recouvre pas l'ensemble des engagements municipaux en la matière. Il devrait donc être complété lors de l'élaboration du prochain plan d'action triennal.
- NB 2** – Le CM tient à faire part de sa préoccupation concernant la question de l'intersectionnalité, à savoir le croisement de la variable sexe avec d'autres variables telles que l'origine ethnoculturelle ou l'âge. Bien que ces variables n'apparaissent pas dans les indicateurs ci-dessus cités, il semble important d'accorder une attention particulière à la présence et à la participation de femmes de la diversité, et notamment des femmes immigrantes et racisées²², dans l'ensemble des instances spécifiées.

²² « Le concept de « femmes immigrantes et racisées » désigne les femmes immigrées, tous statuts confondus, incluant les nouvelles arrivantes, les femmes dites des « minorités visibles », immigrées ou nées ici, les femmes des communautés culturelles, immigrées ou nées ici, faisant l'objet de « racisation ». La race n'existant pas pour nous, certains groupes font l'objet d'une « racisation » ou d'une construction sociale apparentée à la définition de la race ». Définition de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes et du Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, extraite du *Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Montréal, janvier 2012.



Annexe 2

ÉVOLUTION DU PORTRAIT DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL MUNICIPAL ENTRE 2008 ET 2011

Intitulés des CP entre 2008 et 2010	2008			2009			2010			Intitulés des CP en 2011	2011		
	P	VP	F/T	P	VP	F/T	P	VP	F/T		P	VP	F/T
CP du conseil municipal													
Présidence du conseil	H	F/H	3/8	H	F/H	3/8	H	F/H	4/9	Présidence du conseil	H	F/H	3/9
Développement culturel et qualité du milieu de vie	F	F	5/7	F	F	6/8	F	F	4/8	Développement social et diversité montréalaise	F	F/H	6/11
Finances, services administratifs et capital humain	H	H	2/8	H	H	0/8	H	H	2/8	Finances et administration	H	2 H	3/11
Mise en valeur du territoire, aménagement urbain et transport collectif	F	F	4/8	H	H	2/8	H	F	4/8	Transport et travaux publics	H	F/H	3/11
Transport, gestion des infrastructures et environnement	H	F	2/8	F	H	3/8	H	F	5/8	Eau développement durable et grands parcs	H	2 F	7/11
Services aux citoyens	H	H	2/8	H	H	3/8	H	H	2/8	Culture, patrimoine et sports	F	F/H	6/11
CP du conseil d'agglomération													
Finances et administration	H	H	2/7	H	H	1/7	H	F	2/7				
Environnement, transport et infrastructures	H	H	2/7	H	H	1/7	H	H	2/7				
Développement économique	H	H	0/7	H	H	1/7	F	H	2/7	Développement économique et urbain et habitation	H	2 H	2/11
Grands équipements et activités d'intérêt d'agglomération	F	H	3/7	H	H	2/7	H	H	2/7				
Sécurité publique	H	F	2/8	H	2 F	3/9	H	2H	1/9	Sécurité publique	H	2 H	1/9
										Examen des contrats	H	2 H	3/11
TOTAL	3/11	5/12	27/83 32,5 %	2/11	4/13	25/85 29,4 %	2/11	5/13	30/86 34,9 %		2/9	6/18	34/95 35,8 %

Légende F: Femme H: Homme
 CP: Commission permanente
 P: Présidence VP: Vice-présidence
 F/T: Nombre de femmes sur le total d'élu-e-s siégeant à la commission
 (présidences et vice-présidences incluses)

ÉVOLUTION DU PORTRAIT DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL MUNICIPAL ENTRE 2008 ET 2011

Focus de quelques indicateurs clés *

Indicateur	2008		2009		2010		2011
	Conseil municipal	Conseil d'agglo.	Conseil municipal	Conseil d'agglo.	Conseil municipal	Conseil d'agglo.	
Part des femmes présidentes sur le total des postes de présidence occupés	2/6	1/5	2/6	0/5	1/6	1/5	2/9
Part des femmes vice-présidentes sur le total des postes de vice-présidence occupés	4/7	1/5	2/7	2/6	4/7	1/6	6/18 soit 1/3
Part et % des femmes sur le total des sièges occupés dans les CP	18/47 soit 38,3 %	9/36 soit 25 %	17/48 soit 35,4 %	8/37 soit 21,6 %	21/49 soit 42,9 %	9/37 soit 24,3 %	34/95 soit 35,8 %
CP la plus féminisée	Développement culturel et qualité du milieu de vie		Développement culturel et qualité du milieu de vie		Transport, gestion des infrastructures et environnement		Eau, environnement, développement durable et grands parcs
CP la moins féminisée	Développement économique		Finances, services administratifs et capital humain		Sécurité publique		Sécurité publique

* Ces tableaux ont été réalisés en collaboration étroite avec la Direction du Greffe, Division des élections et du soutien aux commissions, de la Ville de Montréal.

Remarques sur les modalités de calculs

Les données utilisées correspondent à la composition des commissions permanentes au 31 décembre de chaque année sauf pour 2009 où les données utilisées sont celles au 31 octobre 2009 (juste avant les élections de novembre 2009).

En 2010, le fonctionnement des commissions permanentes a été révisé : plusieurs commissions ont changé d'intitulé et la division entre commissions du conseil municipal et celles du conseil d'agglomération a été organisée différemment. Aujourd'hui, il existe 7 commissions à deux volets (municipal et agglomération) formées de 11 commissaires chacune, et 2 commissions à un seul volet (Présidence et Sécurité publique) comptant 9 commissaires chacune.

Nous avons tenté, dans la mesure du possible, de mettre en correspondance les commissions de 2008/2010 avec celles de 2011 dont les thématiques sont proches afin d'être en mesure de voir l'évolution de la composition sexuée selon les domaines.

Évolutions notables entre 2008 et 2011

- Le nombre de CP dont la présidence est assurée par une femme élue est passé de 3/11 en 2008 à 2/11 en 2009 et 2010 puis à 2/9 en 2011.
- Encore très minoritaires à la présidence des CP, les femmes parviennent plus facilement à accéder aux postes de vice-présidentes. Elles occupent un peu plus de 40 % (5/12) des vice-présidences en 2008, entre 30 % et 40 % en 2009 (4/13) et 2010 (5/13). Leur part diminue légèrement en 2011 où elles occupent un tiers de ces postes.
- Notons qu'avant 2010, les femmes élues sont davantage présentes aux postes de présidence et de vice-présidence dans les CP du conseil municipal que dans celles du conseil d'agglomération.
- De façon générale, la proportion de femmes élues, siégeant en CP (tous postes confondus) passe de 32,5 % en 2008, à 29,4 % en 2009, puis 34,9 % en 2010, pour atteindre 35,8 % en 2011.
- La Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie a une composition proche de la parité depuis 2008.
- La Commission sur le développement économique demeure parmi celles qui sont les moins féminisées.
- La Commission de la sécurité publique à l'origine plutôt féminisée devient, à partir de 2010, celle qui comporte le moins de femmes.

ÉVOLUTION DU PORTRAIT DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL MUNICIPAL ENTRE 2008 ET 2011

Tableau de la présence des femmes aux commissions permanentes du conseil municipal - 2008-2010

Année	Plus de femmes					Moins de femmes
2008 36,2 % femmes élues à la Ville de Montréal	Développement culturel et qualité du milieu de vie	Mise en valeur du territoire, aménagement urbain et transport collectif	Présidence du conseil	Transport, gestion des infrastructures et environnement	Services aux citoyens	Finances, services administratifs et capital humain
	5/7 = 71,4 %	4/8 = 50 %	3/8 = 37,5 %	2/8 = 25 %	2/8 = 25 %	2/8 = 25 %
2009 38,8 % femmes élues à la Ville de Montréal	Développement culturel et qualité du milieu de vie	Services aux citoyens	Transport, gestion des infrastructures et environnement	Présidence du conseil	Mise en valeur du territoire, aménagement urbain et transport collectif	Finances, services administratifs et capital humain
	6/8 = 75 %	3/8 = 37,5 %	3/8 = 37,5 %	3/8 = 37,5 %	3/9 = 33,3 %	0/8 = 0 %
2010 38,8 % femmes élues à la Ville de Montréal	Transport, gestion des infrastructures et environnement	Mise en valeur du territoire, aménagement urbain et transport collectif	Développement culturel et qualité du milieu de vie	Présidence du conseil	Services aux citoyens	Finances, services administratifs et capital humain
	5/8 = 62,5 %	4/8 = 50 %	4/8 = 50 %	4/9 = 44,4 %	2/8 = 25 %	2/8 = 25 %

Tableau de la présence des femmes aux commissions permanentes du conseil d'agglomération - 2008-2010

Année	Plus de femmes				Moins de femmes
2008	Grands équipements et activités d'intérêt d'agglomération	Finances et administration	Environnement, transport et infrastructures	Sécurité publique	Développement économique
	3/7 = 42,9 %	2/7 = 28,6 %	2/7 = 28,6 %	2/8 = 25 %	0/7 = 0 %
2009	Sécurité publique	Grands équipements et activités d'intérêt d'agglomération	Environnement, transport et infrastructures	Finances et administration	Développement économique
	3/9 = 33,3 %	2/7 = 28,6 %	1/7 = 14,3 %	1/7 = 14,3 %	1/7 = 14,3 %
2010	Finances et administration	Grands équipements et activités d'intérêt d'agglomération	Environnement, transport et infrastructures	Développement économique	Sécurité publique
	2/7 = 28,6	2/7 = 28,6	2/7 = 28,6	2/7 = 28,6	1/9 = 11,1 %

ÉVOLUTION DU PORTRAIT DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL MUNICIPAL ENTRE 2008 ET 2011

**Tableau de la présence des femmes aux commissions permanentes
restructurées - 2011**

Année	Plus de femmes				
2011	Eau, environnement, développement durable et grands parcs	Développement social et diversité montréalaise	Culture, patrimoine et sports	Présidence du conseil	Finances et administration
	7/11 = 63,6 %	6/11 = 54,5 %	6/11 = 54,5 %	3/9 = 33,3 %	3/11 = 27,3 %
Moins de femmes					
2011	Transport et travaux publics	Examen des contrats	Développement économique et urbain et habitation	Sécurité publique	
	3/11 = 27,3 %	3/11 = 27,3 %	2/11 = 18,2 %	1/9 = 11,1 %	

Légende

- Commissions dont le pourcentage de femmes élues est supérieur à 33 %
- Commissions dont le pourcentage de femmes élues est le plus faible





Annexe 3

Proposition de canevas pour les plans d'action locaux en faveur de l'égalité

Ce canevas a été élaboré en vue d'accompagner les arrondissements dans l'élaboration d'un plan d'action local en faveur de l'égalité (PALFÉ). Il s'inspire, en partie, du canevas proposé par la Ville de Montréal dans le cadre du *Plan de développement durable de la collectivité montréalaise 2010-2015*²³ afin d'aider les administrations locales à structurer leur plan en la matière.

Partie 1 Remarques générales pour les arrondissements

- Afin d'assurer une cohérence de l'ensemble des actions municipales en faveur de l'égalité femmes-hommes, les administrations locales sont invitées à reprendre la même logique que le plan d'action corporatif (axes et objectifs) en sélectionnant les domaines d'action qu'ils considèrent comme prioritaires au regard de leur situation locale et en y inscrivant les contributions de l'arrondissement dans ces domaines.
- Ils peuvent ajouter les actions complémentaires déjà mises en place ou engagées par l'arrondissement dans d'autres domaines, s'il y a lieu.
- Le présent canevas vise à aider les arrondissements qui s'engagent en faveur de l'égalité femmes-hommes à construire leur PALFÉ.
- Chaque arrondissement s'engage à faire adopter son PALFÉ par le conseil d'arrondissement. L'échéancier proposé aux arrondissements pour l'élaboration puis l'adoption de leur PALFÉ est le suivant : élaboration et adoption avant la fin de l'année 2013 pour une mise en œuvre qui portera sur la période 2014-2016 (même période que la prochain plan d'action corporatif).
- Les principaux documents de référence sur lesquels l'Administration locale est invitée à prendre appui sont les suivants : la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* adoptée par la Ville de Montréal en 2008; le plan d'action triennal qui sera adopté par la Ville en 2013 pour la période 2014-2016 (Documents disponibles en ligne sur le site Internet de la Ville de Montréal).
- La Ville de Montréal s'engage à visibiliser l'ensemble des réalisations locales en matière d'égalité femmes-hommes et de condition féminine, notamment par la mise en ligne, sur le site Internet de la Ville, de l'ensemble des PALFÉ adoptés dans les arrondissements.

23 Ville de Montréal, *Plan de développement durable de la collectivité montréalaise 2010-2015* (Annexe 5), Montréal, 2010, p.95 à 104.

Plan du PALFÉ

La structure de base des PALFÉ peut se résumer en 3 points principaux qui seront développés ci-après :

1 Le contexte de la démarche

- A Les **engagements** de l'Administration locale en matière d'égalité F/H et la sélection des domaines d'action prioritaires.
- B L'**état des lieux** de la situation locale dans ces domaines et les réalisations déjà mises en place par l'arrondissement en matière d'égalité F/H.
- C Les **enjeux locaux et les priorités d'action** de l'arrondissement.

2 Le contenu du PAL

- A Les **objectifs** généraux et opérationnels
- B Les **actions** et modalités concrètes de mise en œuvre

3 Les mesures générales d'encadrement

- A Le **cadre politico-administratif** de mise en œuvre
- B Le **dispositif de suivi et d'évaluation** et les mécanismes de reddition des comptes
- C Les **liens avec le PA corporatif** et les PALFÉ des autres arrondissements
- D Les **éventuelles collaborations** avec les partenaires locaux, qu'il s'agisse des organismes communautaires, économiques, ou institutionnels.

2.1 Contexte

► Les engagements

- Insérer un extrait commun à l'ensemble des PALFÉ pour rappeler les engagements municipaux en matière d'égalité F/H (cf. Charte montréalaise des droits et responsabilités et politique d'égalité de 2008).
- Mettre en avant les engagements pris par les élu-e-s de l'arrondissement en matière d'égalité F/H et les domaines d'action définis comme prioritaires par l'arrondissement.
- Préciser le partage clair des responsabilités entre la Ville centre et les arrondissements pour mettre en œuvre ces engagements.

► L'état des lieux

- Rappeler les principales caractéristiques du territoire de l'arrondissement (socio-économiques, démographiques, etc. alimenté par des données sexuées autant que possible).
- Établir un portrait local en matière d'égalité F/H, notamment dans les domaines définis comme prioritaires.
- Recenser les actions locales déjà engagées par l'arrondissement dans ces domaines.

Outils possibles pour réaliser cet état des lieux :

- Données sexuées collectées par la Ville de Montréal (*Site Montréal en statistiques*²⁴)
- Consultation des groupes de femmes et de représentantes de la société civile

► Les enjeux locaux et les priorités d'action

- Sur la base de cet état des lieux, l'arrondissement sera en mesure de définir plus précisément un certain nombre d'enjeux locaux qui permettront de définir les priorités d'action locales en matière d'égalité F/H et de condition féminine.
- C'est sur la base de ces enjeux et priorités que l'Administration locale pourra construire le contenu de son PALFÉ.

24 Données disponibles sur le site Internet de la Ville de Montréal - (www.ville.montreal.qc.ca/montrealenstatistiques).

À partir du plan d'action corporatif, l'Administration locale définit ses propres domaines et priorités d'action. Elle doit notamment indiquer comment ses contributions locales s'inscrivent dans le plan d'action corporatif.

Exemples de domaines d'action et de contributions possibles des arrondissements en lien avec le plan d'action corporatif

► La gouvernance locale

- Lien PA corporatif : Gouvernance

Exemples d'actions :

- Mesures en faveur de l'accès des femmes à la gouvernance locale (notamment représentation des femmes parmi les personnes élues et au sein de la haute direction de l'arrondissement).
- Intégration de l'ADS dans un projet ou une politique locale.
- Mise en place d'une formation/sensibilisation sur l'ADS pour les personnes élues, le personnel dirigeant et/ou employé.
- Lancement d'un projet pilote de budget sensible au genre.
- Généralisation de la collecte de données sexuées dans l'ensemble des domaines de compétence de l'arrondissement (exemple : la fréquentation de la bibliothèque municipale).

► L'emploi

- Lien PA corporatif : Ville, employeur

Exemples d'actions :

- S'assurer de l'application du PAÉE au sein de l'arrondissement.
- Mettre en place des mesures en faveur du maintien en emploi des femmes occupant des emplois de cols bleus au sein de l'arrondissement.
- Veiller à l'application des mesures prévues dans les conventions collectives en faveur de la conciliation famille-travail pour les employé-e-s de l'arrondissement.

► Les services proposés par l'arrondissement aux citoyennes

- Lien PA corporatif : Services aux citoyennes

Exemples d'actions :

- Définition de l'offre de loisirs, sports et culture en tenant compte des besoins spécifiques des femmes.
- Lors de l'aménagement d'un parc, s'assurer de la consultation de l'ensemble de la population, femmes et hommes, et de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes.
- S'assurer de la présence d'au moins 40 % de femmes dans le comité consultatif en urbanisme de l'arrondissement.
- Mettre en place des actions locales en faveur de l'intégration des femmes immigrantes et de la lutte à la pauvreté.
- S'assurer de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes en matière de logement, transport, urbanisme, sécurité urbaine.

► Le développement économique local

- Lien PA corporatif : Développement économique

Exemples d'actions :

- S'assurer de l'accompagnement des femmes créatrices d'entreprises dans le cadre de projets économiques locaux par les organismes mandataires, notamment les CDEC/CLD.

- Chaque domaine d'action sélectionné donne lieu à **des objectifs généraux et opérationnels** à atteindre, et à partir desquels l'arrondissement s'engage à mettre en place plusieurs **actions ou mesures**. Pour chaque action présentée, l'Administration locale définit **les modalités concrètes de mise en œuvre** correspondantes. Elle pourra s'appuyer pour cela sur les différents outils méthodologiques présentés dans le premier volet du présent avis.

► **Les éléments à définir pour chaque action** peuvent être résumés comme suit :

- Intitulé de la mesure et rappel de l'axe/objectif du PA corporatif dans lequel elle s'inscrit
- Objectif visé et public ciblé
- Moyens de mise en œuvre (financiers, humains, matériels et techniques)
- Échéancier de réalisation
- Personnel ou service administratif en charge
- Partenaires locaux sollicités (le cas échéant)
- Liens établis avec les autres arrondissements et/ou les services corporatifs pour la mise en œuvre de cette action (le cas échéant)

2.3 Mesures générales d'encadrement

► **Le cadre politico-administratif** de mise en œuvre

- Désigner une personne élue en charge du dossier égalité F/H et condition féminine au sein de l'arrondissement.
- Désigner l'équipe administrative en charge de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du PALFÉ au sein de l'arrondissement.

► **Le dispositif de suivi et d'évaluation** et les mécanismes de reddition des comptes

- Préciser à quelle fréquence et à l'aide de quels indicateurs l'Administration locale assurera le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de son PALFÉ.
- Indiquer les engagements des élu-e-s locaux en terme de reddition publique des comptes.
- Formuler l'engagement de l'Administration locale à participer au bilan bisannuel réalisé par la Ville de Montréal sur la politique d'égalité.

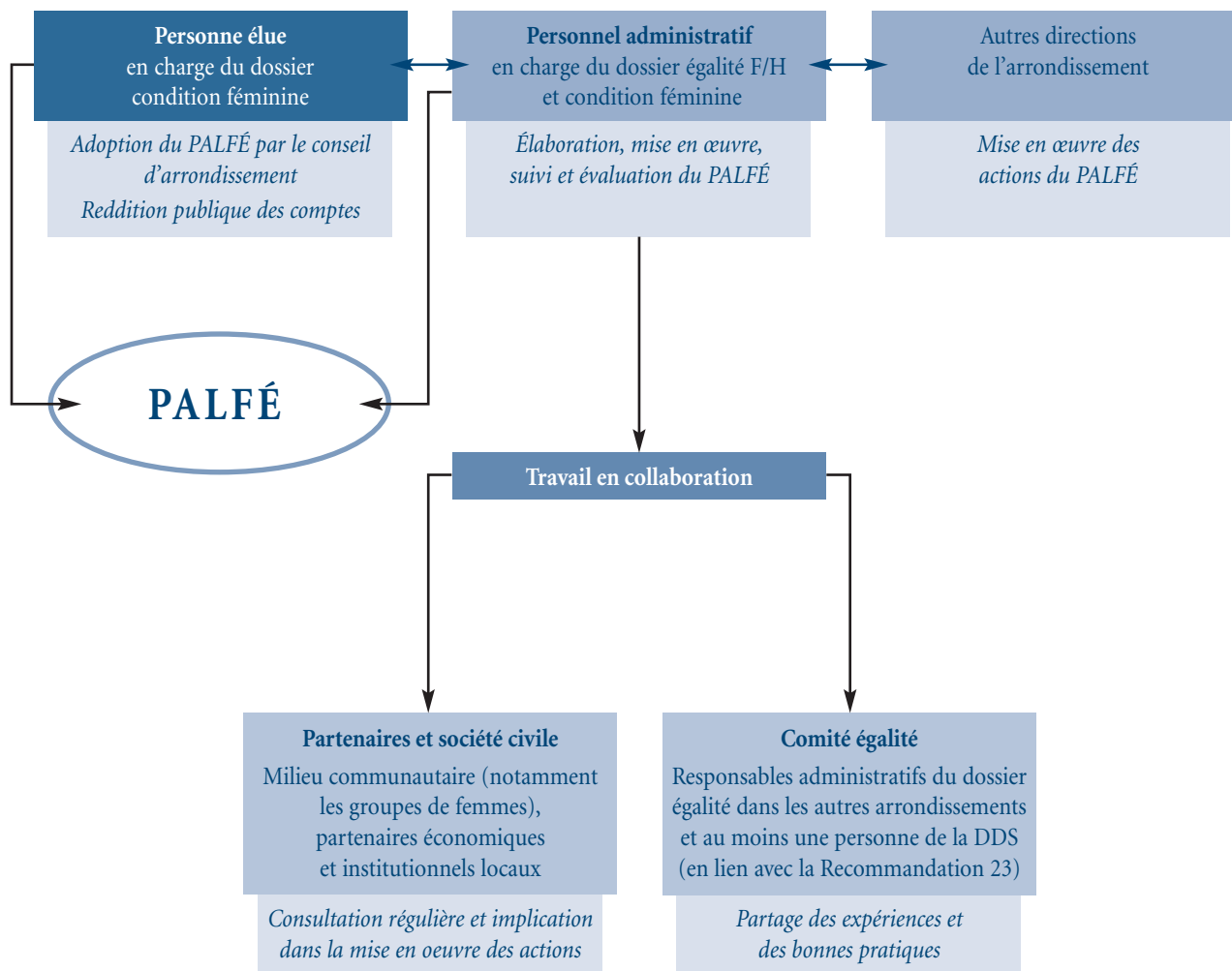
► **Les liens avec le PA corporatif** et les PALFÉ des autres arrondissements

- Définir les modalités de collaboration avec les responsables administratifs dans les autres arrondissements et au niveau des services corporatifs, notamment dans le cadre des rencontres du Comité égalité (cf. Recommandation R.22) composé de personnel issu de la Direction de la diversité sociale et des personnes en charge du dossier égalité au sein des administrations d'arrondissement.
- Veiller au partage des expériences locales et des bonnes pratiques entre les différentes unités administratives en charge de ce dossier dans les services corporatifs et les arrondissements.

► **Les collaborations avec les partenaires locaux**

- La Ville encourage les administrations locales à élaborer et à mettre en œuvre leur PALFÉ en collaboration avec leurs différents partenaires locaux, dès le début puis tout au long du processus. Elle les invite notamment à organiser des consultations régulières des groupes de femmes et des représentantes de la société civile.
- Les administrations d'arrondissement sont également invitées à prévoir des outils de communication pour visibiliser les engagements et les réalisations locales auprès des partenaires et de la société civile.

PROPOSITION D'UN CADRE DE MISE EN ŒUVRE LOCALE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ





Appendice A

Liste des membres du Conseil des Montréalaises

Présidente

Marie Leahey

Vice-présidentes

Ginette Drouin

Emmanuelle Hébert

Membres

Lydia Assayag

Anna Biro

Danielle Casara

Julie Cunningham

Rose-Andrée Hubbard

Michelle Issa

Mariane Labrecque

Isabelle Leblond

Roselyne Mavungu

Anne Richard-Webb





Appendice B

Sommaire des recommandations

► **Recommandations relatives à la gouvernance – applicables dès à présent**²⁵

R.1 Plan d'action ADS :

Construire, dès 2012, un plan d'action visant l'intégration effective de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale. Ce plan d'action devra inclure un échéancier final pour une utilisation systématique de l'ADS dans l'ensemble des services municipaux de la Ville centre et des arrondissements, et posera des éléments concrets pour s'assurer de l'intégration de l'ADS au futur Plan de développement de Montréal.

R.2 Ressource humaine ADS* :²⁶

Affecter une personne employée municipale qui travaillera exclusivement à la coordination de l'ADS (sensibilisation et formation, accompagnement à la mise en œuvre de projets, élaboration et suivi du plan d'action ADS).

R.3 Femmes élues* :

Mettre au point un programme obligatoire de soutien et de formation aux personnes élues (sur des sujets tels que les fonctions et rôles des personnes élues et de l'Administration, le fonctionnement interne des institutions, les procédures et instances municipales, les ressources et références disponibles, etc.). Ce programme devra prévoir un service d'accompagnement et de soutien pour répondre aux besoins spécifiques des femmes élues.

► **Recommandations relatives à la Ville, employeur – applicables dès à présent**

R.4 Femmes occupant des emplois à prédominance masculine :

Mettre en place un programme formel de soutien aux femmes occupant des métiers de cols bleus pour favoriser leur intégration et maintien en emploi dans ces secteurs. Désigner une personne répondante au sein de l'Administration sur ce dossier (ex. au Service du capital humain).

R.5 Lutte contre le harcèlement au travail* :

Sensibiliser les employé-e-s au fait que la Ville de Montréal a une tolérance zéro envers le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel. Faire davantage la promotion d'outils existants comme la politique du respect de la personne.

R.6 Mesures de conciliation famille-travail :

Passer d'un système qui privilégie les accommodements individuels à une accessibilité générale des employé-e-s aux mesures de conciliation travail-famille prévues dans les conventions collectives, en limitant notamment la gestion individualisée et les droits de la direction en matière d'octroi de ces mesures.

25 C'est-à-dire que ces recommandations (formulées dans le second volet du présent avis sont applicables dans le cadre du Plan d'action triennal 2008-2012 en cours).

26 **Remarque :** Les recommandations annotées comme suit « * » ont, en partie ou en totalité, déjà été formulées par le CM en 2007, dans le cadre de la consultation publique sur le projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*.

Cf. Mémoire du Conseil des Montréalaises, *Pour une réelle égalité entre les Montréalaises et les Montréalais*, présenté à la Commission permanente du conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie, sur le Projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, en octobre 2007.

► **Recommandations relatives aux services aux citoyennes – applicables dès à présent**

R.7 Sécurité* :

Lutter contre le sentiment d'insécurité ressenti notamment par les jeunes filles et les personnes âgées, en développant les outils déjà existants (ex. projets de réaménagement de l'éclairage urbain dans les arrondissements, interdiction de stationnement à certains coins de rue la nuit pour assurer une meilleure visibilité, organisation de marches exploratoires dans les zones où le sentiment d'insécurité est nommé, etc.).

R.8 Transport :

Mettre en place des actions prioritaires en faveur du développement de la desserte locale (trajets intra-arrondissement) et l'accessibilité des transports en commun aux personnes à mobilité réduite (dans l'ensemble des stations de métro).

R.9 Logement :

Renforcer la stratégie d'inclusion de la Ville par la mise en place de mesures contraignantes à destination des promoteurs immobiliers en matière de construction de logements sociaux et abordables. Tenir compte des femmes seules (âgées et en situation de monoparentalité) dans les publics cibles dont on favorise l'accès au logement.

► **Recommandation relative au développement économique – applicable dès à présent**

R.10 Indicateurs de genre dans l'évaluation des stratégies économiques :

Systématiser le recueil et la production de données sexuées dans les organismes qui réalisent des études et des statistiques sur la situation économique montréalaise.

► **Recommandation relative à la scène internationale – applicable dès à présent**

R.11 Congé solidaire :

Mieux informer les employées municipales sur le projet de congé solidaire proposé par la Ville, afin de favoriser un équilibre femmes-hommes chez les personnes participantes et permettre aux femmes comme aux hommes d'acquérir une expérience professionnelle à l'international.

► **Recommandations relatives aux mesures générales d'encadrement du prochain plan d'action**

R.12 Moyens financiers :

Attribuer des ressources budgétaires spécifiques et constantes au dossier de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine.

R.13 Moyens humains :

Affecter au moins deux personnes à temps plein exclusivement en charge du dossier égalité et condition féminine au sein des services centraux de la Ville.

R.14 Méthodologie :

Élaborer un plan d'action opérationnel en procédant comme suit :

A Moyens d'action

- Définir pour chaque axe de la politique les objectifs généraux, les objectifs opérationnels et les actions ou mesures correspondantes.
- Construire une fiche descriptive par action précisant pour chacune les modalités concrètes de mise en œuvre, à savoir : les résultats attendus (chiffrés ou non), un échéancier de réalisation, les moyens humains/financiers/techniques affectés, le service ou la direction en charge de la mise en œuvre et les éventuels partenaires associés.

B Dispositif de suivi et d'évaluation

Définir pour chaque action :

- les indicateurs à mesurer et les outils de suivi mobilisés;
- les services en charge de collecter et de centraliser les données;
- la fréquence de l'évaluation et les mécanismes de reddition de compte associés.

R.15 Communication :

Mettre en place des outils de communication visant à diffuser la politique d'égalité et le plan d'action, tant à l'interne qu'à l'externe et à visibiliser les réalisations municipales dans ce domaine (ex. campagne à destination de l'ensemble des employé-e-s de la Ville, création d'un label « égalité », etc.).

R.16 Implication des personnes élues dans le suivi du dossier égalité :

S'assurer que chaque commission permanente de la Ville fasse ressortir, dans ses rapports de consultation, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les dossiers en question.

R.17 Référent-e-s égalité :

Désigner un-e « référent-e égalité » dans chaque service corporatif et/ou direction de la Ville.

R.18 Recensement des bonnes pratiques locales :

Réaliser un état des lieux des bonnes pratiques et des actions déjà mises en place dans les arrondissements en matière d'égalité femmes-hommes en vue de les intégrer au prochain plan d'action triennal.

R.19 Plan d'action local* :

Élaborer et adopter dans chaque arrondissement un plan d'action local en faveur de l'égalité femmes-hommes, échelonné sur trois ans et sur la base du plan d'action corporatif qui sera adopté en 2013. Ces plans d'action locaux devront mettre en avant des engagements et définir des mesures concrètes dans les domaines d'action identifiés comme prioritaires par l'arrondissement.

R.20 Personne élue responsable* :

Nommer une personne élue responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine dans chaque arrondissement. S'assurer que cette personne procède, de façon bisannuelle, à une reddition publique des comptes en matière d'égalité, notamment en direction des partenaires du milieu communautaire et de la société civile.

R.21 Responsable administratif :

Affecter un-e employé-e responsable de l'application du plan d'action local en faveur de l'égalité dans chaque arrondissement. Cette personne contribuera à la reddition de comptes en matière d'égalité en travaillant de concert avec la personne élue en charge du dossier dans son arrondissement ainsi qu'en collaboration étroite avec la Direction de la diversité sociale qui assure le suivi de la politique d'égalité au niveau central.



R.22 Comité égalité :

Mettre en place un comité d'échange sur l'égalité composé des personnes responsables de ce dossier dans les arrondissements et au sein des services corporatifs (Direction de la diversité sociale et référent-e-s égalité des autres directions – cf. R.17) afin de favoriser le partage de l'expertise locale en la matière.

R.23 Suivi des avis du CM :

Systematiser le suivi des travaux du CM en produisant une réponse municipale à chaque avis déposé par le CM au conseil municipal.

R.24 Consultation publique sur la politique d'égalité* :

Organiser, aux trois ans, un forum public sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la condition féminine en regroupant des personnes élues, des responsables administratifs référés au dossier de l'égalité dans les services corporatifs et les arrondissements, le Conseil des Montréalaises, des groupes de femmes et des représentantes de la société civile.

► Recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action – La gouvernance

R.25 Composition des commissions permanentes :

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes élues comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans chaque commission permanente de la Ville.

R.26 Présidence des commissions permanentes :

Nommer, d'ici 5 ans, au moins 4 femmes élues à la présidence dans les 9 commissions permanentes de la Ville.

R.27 Comité exécutif :

Nommer au moins une femme vice-présidente lors de la prochaine désignation du comité exécutif de la Ville de Montréal.

R.28 CCU* :

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans chaque comité consultatif en urbanisme.

R.29 Nominations CA* :

Atteindre, d'ici 5 ans, une représentation des femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans les nominations faites par la Ville aux conseils d'administration de tous les organismes où elle détient un ou plusieurs sièges.

R.30 Haute direction :

Mettre en place des mesures visant à renforcer le « vivier » de femmes cadres en identifiant de façon proactive le personnel féminin susceptible d'assurer la relève aux postes vacants de la direction (par exemple : déterminer des critères de sélection véritablement neutres en tenant compte des conditions d'exercice et des cheminements de carrière propres aux femmes, développer l'accès des femmes cadres au programme de mentorat proposé par le Réseau des femmes cadres, ainsi que leur accès à l'information à l'interne).

R.31 Mécanismes de suivi :

Mettre en place une base de données, accessible en ligne et régulièrement mise à jour, permettant le suivi des nominations faites par la Ville, notamment aux fonctions électives, aux postes de la haute direction municipale et dans les conseils d'administration des organismes à caractère économique dans lesquels elle détient un ou plusieurs sièges.

R.32 Intégration ADS :

En lien avec les recommandations R.1 et R.2, poursuivre l'intégration de l'ADS dans l'ensemble de l'Administration municipale en veillant à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action spécifique dédié à l'ADS. S'assurer de la prise en compte d'autres variables que le sexe dans l'utilisation de l'ADS (origine, âge, handicap, etc.) afin de lutter non seulement contre les inégalités sociales de sexe mais aussi contre les inégalités à l'oeuvre entre les femmes elles-mêmes.

► **Recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action – La Ville, employeur**

R.33 Diversification des choix d'orientation des jeunes filles* :

Développer des partenariats novateurs avec des institutions d'enseignement pour inciter les jeunes filles à se diriger dans les domaines où des pénuries de personnel sont prévues et qui offriront des possibilités d'emploi d'ici quelques années.

R.34 Lutte contre la précarité des emplois* :

Rendre permanents davantage de postes actuellement temporaires, tant dans les services corporatifs que dans les arrondissements, afin d'assurer une plus grande stabilité d'emploi pour les femmes qui sont les principales détentrices de ces postes. Dans la même optique, favoriser la création de postes à temps plein.

R.35 Lutte contre la précarité des emplois contractuels* :

Élaborer un modèle de contrat de services professionnels à l'interne de la Ville, assurant un plancher salarial suffisant aux personnes contractuelles. Fixer des objectifs d'embauche pour atteindre une proportion de femmes comprise entre 40 % et 60 % (dite « zone paritaire ») dans l'octroi des contrats.

► **Recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action – Les services aux citoyennes**

R.36 Données sexuées* :

Systématiser, d'ici 5 ans, et dans l'ensemble des services corporatifs et des arrondissements, l'ADS comme outil de cueillette et d'analyse pour connaître la situation réelle des femmes et des hommes et leurs besoins respectifs. S'assurer de la prise en compte d'autres variables que le sexe dans l'utilisation de l'ADS (origine, âge, handicap, etc.) afin de lutter non seulement contre les inégalités sociales de sexes mais aussi contre les inégalités à l'oeuvre entre les femmes elles-mêmes.

R.37 Offre de sports et loisirs* :

Réaliser une étude sur les besoins des jeunes filles et des femmes en matière de sports et loisirs dans chaque arrondissement. Mettre en place des actions précises pour favoriser une participation plus importante des jeunes filles et des femmes à une plus grande diversité d'activités, notamment sportives.

R.38 Transport :

Mettre en place une tarification sociale tenant compte des ménages à faibles revenus (par exemple, sur le modèle de ce qui se fait à Calgary).

R.39 Formules diversifiées de logement* :

Indiquer dans le prochain plan d'action les objectifs chiffrés visés par la Ville de Montréal selon le type de logements à développer pour les 5 prochaines années afin de pouvoir mesurer l'atteinte des résultats.

R.40 Accès à la propriété :

Faciliter l'accès à la propriété des ménages en tenant compte des besoins des femmes seules et des femmes à la tête d'une famille monoparentale.

► **Recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action – Le développement économique**

R.41 Contrats octroyés par la Ville à des entreprises externes :

Intégrer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les critères d'octroi des contrats publics à des entreprises externes et valoriser les pratiques égalitaires des entreprises et organismes enregistrés au fichier des fournisseurs de la Ville. Par exemple, l'entreprise de 10 employé-e-s et plus doit respecter ses obligations en matière d'équité salariale. Précisons qu'il revient au contractant de faire la démonstration de ses préoccupations et pratiques égalitaires auprès de la Commission d'examen des contrats.

R.42 CLD :

S'assurer que les CLD réalisent des portraits selon le sexe des entrepreneur-e-s en lien avec leurs réseaux et qu'ils adoptent une féminisation du langage dans leurs documents et sites Internet.

R.43 Soutien à l'entrepreneuriat féminin :

Renforcer le soutien financier des organisations qui travaillent à la promotion et au financement de l'entrepreneuriat féminin, en portant une attention particulière au soutien accordé aux projets entrepreneuriaux des femmes immigrantes.

► **Recommandations relatives au contenu du prochain plan d'action – La scène internationale**

R.44 Projets de coopération internationale :

S'assurer que les projets de coopération internationale soutenus par la Ville intègrent la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs objectifs prioritaires.

R.45 Représentation de la Ville de Montréal à l'étranger :

Effectuer un suivi des représentations faites par la Ville de Montréal à l'étranger et s'assurer d'un équilibre femmes-hommes parmi les représentant-e-s, tant pour les personnes élues que pour les fonctionnaires.



Index des sigles

ADS :	Analyse Différenciée selon les Sexes
CA :	Conseil d'administration
CDEC/CLD :	Corporations de développement économique et communautaire / Centres locaux de développement
CM :	Conseil des Montréalaises
DDS :	Direction de la diversité sociale
OMHM :	Office municipal d'habitation de Montréal
ONG :	Organisation non-gouvernementale
PAÉE :	Plan d'accès à l'égalité en emploi
PDM :	Plan de développement de Montréal
SCH :	Service du capital humain
SPVM :	Service de police de la Ville de Montréal
STM :	Société de transport de Montréal





Bibliographie

Conseil des communes et régions d'Europe. *Guide pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, Bruxelles, avril 2009, 25 p.

Conseil des Montréalaises. *Pour une réelle égalité entre les Montréalaises et les Montréalais*, sur le projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Montréal, octobre 2007, 53 p.

Conseil du statut de la femme. *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux – Les défis du 2^e plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, janvier 2011, 174 p.

Fédération canadienne des municipalités – Centre international pour le développement municipal, et programme Femmes et ville de la Ville de Montréal. *Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes*, édition 2004, 50 p.

Québec. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales. Séance de sensibilisation et de formation à l'attention du personnel qui participe à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'évaluation et au suivi des projets*, Québec, 2007.

Relais-Femmes. « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, n° 1, automne 2006, p. 40 à 57.

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, et Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées. *Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Montréal, janvier 2012, 82 p.

Ville de Montréal. *Accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal. Bilan 2010*, Montréal, mai 2010, 11 p.

Ville de Montréal. *Montréal, une ville à la mesure des femmes*, actes du colloque Montréal, 20-21 septembre 2005.

Ville de Montréal. *Plan de développement durable de la collectivité montréalaise 2010-2015*, Montréal, 2010, 104 p.

Ville de Montréal. *Pour grandir à Montréal. Politique familiale de Montréal 2008*, Montréal, 2008, 16 p.

Ville de Montréal. *Pour grandir à Montréal. Plan d'action famille de Montréal 2008-2012. Chapitre des actions corporatives*, Montréal, 2008, 27 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.

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

