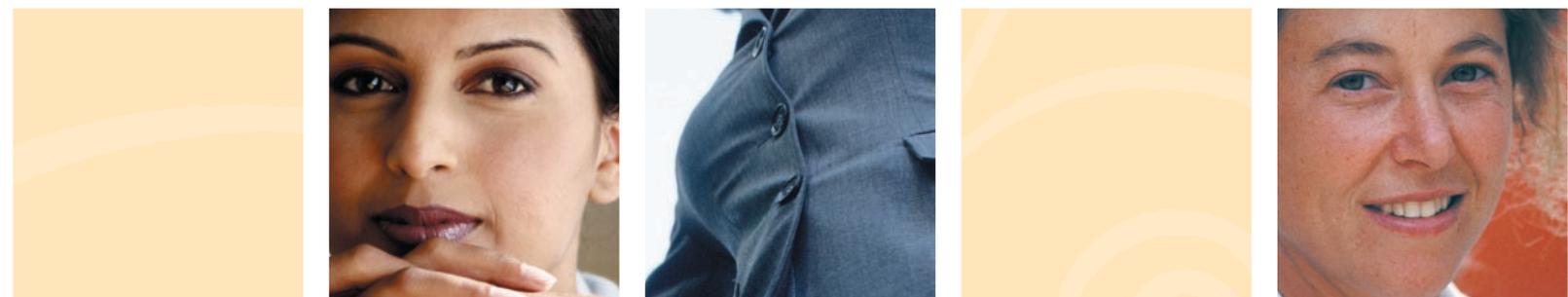


POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES  
ET DES HOMMES À LA VIE DE MONTRÉAL



**Politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal***

La politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* est une publication de la Direction de la diversité sociale du Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle. Les annexes sont disponibles sur le site Internet Femmes et ville, de la Ville de Montréal : [ville.montreal.qc.ca/femmesetville](http://ville.montreal.qc.ca/femmesetville).

Avril 2008

**Coordination**

Pierre Bélec, conseiller spécial au directeur général, Ville de Montréal  
Rabia Chaouchi, conseillère en développement communautaire, responsable du dossier de la condition féminine, Ville de Montréal

**Rédaction**

Colette Schwartz, consultante

**Révision linguistique**

Michèle Cloutier  
Révisseuse, Centre de communications visuelles, Ville de Montréal

**Communications**

Claire Ferland, chargée de communication  
Service des communications et des relations avec les citoyens, Ville de Montréal

**Conception graphique**

Caroline Marcant – [zigomatik.ca](http://zigomatik.ca)

**Impression**

Imprimerie Dumaine

**Photos**

Gettyimages, Caroline Marcant

**Dépôts légaux**

Bibliothèque nationale du Québec, 2008  
Bibliothèque nationale du Canada, 2008  
ISBN 978-2-7647-0737-1

# TABLE DES MATIÈRES

Mot du maire de Montréal, M. Gérald Tremblay	2
Mot de la responsable de la condition féminine au comité exécutif, Mme Helen Fotopulos	3
Remerciements	5
Préambule	6
Contexte	7
La politique	9
Cinq axes d'intervention	10
<b>1</b> La gouvernance	11
<b>2</b> La Ville, employeur	14
<b>3</b> Les services aux citoyennes	17
<b>4</b> Les femmes, moteur de développement économique	19
<b>5</b> Les Montréalaises sur la scène internationale	21
Conclusion	22
Annexes	24



## MESSAGE

LE MAIRE  
DE  
MONTRÉAL

Nous croyons qu'une véritable démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de l'activité humaine, autant dans la vie politique, sociale, économique que culturelle.



La politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* témoigne de notre volonté de progresser sur la voie de l'égalité et rend hommage à celles et ceux qui, au fil des décennies, ont fait en sorte qu'elle se vive au quotidien à Montréal.

Les fondements de notre politique se trouvent dans notre *Charte montréalaise des droits et responsabilités* qui fait de l'égalité l'une des valeurs premières sur laquelle notre ville se bâtit. En accord avec notre Charte, la politique veut renforcer les différentes dispositions que nous avons déjà adoptées.

Cette politique est également conforme aux engagements internationaux que nous avons pris, entre autres, lorsque Montréal a adhéré aux *Objectifs du Millénaire pour le développement* que l'ONU a proposés aux États et que 1000 villes ont choisi d'endosser.

De plus, dans le même esprit que le gouvernement du Québec dans son énoncé politique *Moderniser la gouvernance des sociétés d'État*, notre Administration s'engage à atteindre la parité, d'ici 2012, dans les conseils d'administration des sociétés paramunicipales et de la Société de transport de Montréal, tout en prenant soin de s'assurer de la présence de femmes provenant des diverses communautés.

Aujourd'hui, j'invite l'ensemble des Montréalaises et des Montréalais à s'approprier cette politique et ce plan d'action que nous nous sommes engagés à appliquer au cours des prochaines années.

*Le maire de Montréal,*

Gérald Tremblay



## MESSAGE

### MME HELEN FOTOPULOS



Membre du comité exécutif  
responsable de  
la condition féminine  
Mairesse de l'arrondissement  
du Plateau-Mont-Royal

Montréal est une ville phare en matière de condition féminine. Notre expertise en sécurité urbaine pour les femmes a fait école sur le plan international. Lors de la conférence UN-Habitat, à Vancouver, en juin 2006, la présence d'une délégation formée de citoyennes ainsi que d'élues et d'élus de Montréal a créé un impact important. Ce qui était perçu comme un retour en force de Montréal sur la scène mondiale, avec ses bonnes idées et ses bonnes pratiques en faveur des femmes, a été reçu par plusieurs comme une bonne nouvelle. Cela donne une idée de l'impact des choix montréalais. Nous pouvons exercer une influence positive, et ceci, grâce à une collaboration entre la société civile et la Ville. C'est pourquoi Montréal est à la fois fière de présenter sa politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* et de signaler que tout émane des Montréalaises elle-mêmes.

La nécessité d'une telle politique devant s'appliquer au niveau municipal avait fait consensus au Sommet de Montréal. Nous organisons un colloque sur cette question en septembre 2005. Nous avons ensuite confié à un groupe de travail formé d'élues, d'élus, de citoyennes et de fonctionnaires le mandat d'élaborer cette politique. Après des séances d'information dans les arrondissements, la commission du conseil municipal chargée d'étudier le dossier a tenu une consultation publique. Ce que vous avez actuellement entre les mains est le résultat de tout ce travail. Il nous appartient maintenant, toutes et tous, de nous l'approprier. 

## ➤ MESSAGE DE MME HELEN FOTOPULOS

Ce document mesure les progrès réalisés depuis plus de vingt ans. Il présente un portrait de la situation actuelle, des principes qui nous guident et des mesures déjà adoptées ou qui le seront bientôt par les arrondissements et la Ville centrale afin que Montréal continue à être à l'avant-garde en la matière. Cinq grands thèmes ont retenu notre attention : la gouvernance ; la Ville, comme employeur ; les services aux citoyennes et aux citoyens ; les femmes, moteur de développement économique ; les Montréalaises sur le scène internationale.

Une certitude transparaît : l'égalité des femmes et des hommes est une question de droit fondamental. Cette politique reconnaît qu'il y a encore du chemin à parcourir pour que cette égalité soit complète. Elle énonce donc qu'il faut aider le changement à se produire.

Les mesures contenues dans le plan d'action se situent dans le droit fil de la *Loi d'accès à l'égalité dans les organismes publics* et de la *Loi sur l'équité salariale*. Aujourd'hui, nous croyons fermement qu'il y a dans la classe politique montréalaise et dans notre fonction publique une ouverture au changement et une volonté réelle d'atteindre l'égalité complète, notamment par l'application très étendue de la parité dans certaines instances et l'adoption d'un ensemble de dispositions volontaires.



Helen Fotopulos



## REMERCIEMENTS

### COMITÉ DE TRAVAIL

Nous remercions les personnes qui ont contribué à la recherche, à la réflexion et aux échanges ayant mené à la réalisation de ce document.

#### Élus et élus

**Warren Allmand**, conseiller de la Ville, vice-président du conseil municipal; arrondissement de Notre-Dame-de-Grâces  
**Jocelyn-Ann Campbell**, conseillère de la Ville, arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville  
**Jane Cowell-Poitras**, conseillère de la Ville et conseillère associée, arrondissement de Lachine  
**Josée Duplessis**, conseillère d'arrondissement du Plateau-Mont-Royal  
**Soraya Martinez**, conseillère de la Ville, arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

#### Membres de la société civile

**Nicole Boily**, présidente du conseil des Montréalaises  
**Johanne Bouchard**, coordonnatrice du comité Femmes de la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ)  
**Léa Cousineau**, retraitée  
**Anne Pasquier**, coordonnatrice de la Table des groupes de femmes de Montréal  
**Annie Rousseau**, étudiante  
**Marjorie Villefranche**, directrice des programmes à la Maison d'Haïti

#### Fonctionnaires

**Pierre Bélec**, conseiller spécial, bureau du directeur général  
**Rabia Chaouchi**, conseillère en développement communautaire, responsable du dossier de la condition féminine  
**Guy de Repentigny**, chef de division, Affaires économiques et institutionnelles, Mise en valeur du territoire et du patrimoine  
**Marie-Claire Dumas**, directrice générale de la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) alors rattachée au Secrétariat du Sommet de Montréal

**Françoise Labarre**, coordonnatrice de projets au Centre d'expertise sur les matières résiduelles alors chef de division au Capital humain  
**Claudie Mompoin**, conseillère en affaires interculturelles  
**Katherine Risacher**, chef de section, Service des finances  
**Benoît Van de Walle**, conseiller en planification, Mise en valeur du territoire et du patrimoine

Nous remercions également ces femmes qui ont participé à l'orientation du chapitre sur le développement économique.

**Renée Courchesne**  
**Sylvie Desjardins**  
**Diane Duhamel**  
**France Jobin**  
**Liette Lamonde**  
**Thérèse Sainte-Marie**



## PRÉAMBULE

L'ÉGALITÉ,  
PLUS  
QU'UN DROIT,  
UNE RICHESSE

Une vraie démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Cette contribution va au-delà de l'égalité numérique. Elle implique la participation des femmes à la prise de décision, au partage du pouvoir et à l'imputabilité.



La plupart des pays sont maintenant engagés dans une marche menant vers l'égalité entre les femmes et les hommes. La première conférence mondiale sur les femmes a eu lieu à Mexico en 1975; c'est à la suite de cette conférence que fut créé l'UNIFEM (en anglais: Voluntary Fund for the UN Decade for Women). La *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies, le Canada l'a signée en 1980; en 2006, 184 États avaient adhéré à cette convention. Autre étape décisive, la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, tenue en 1995, a adopté la *Déclaration et Programme d'action de Beijing*. Plusieurs organismes internationaux des droits de la personne et plusieurs gouvernements nationaux ont pris l'engagement de parvenir à cette parité dans les plus courts délais. Le Québec s'est inscrit très tôt dans cette démarche avec la *Charte des droits et libertés du Québec* (1975) et Montréal adoptait en 2005 sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités*.

Que de chemin parcouru, particulièrement sur le plan de l'éducation, de la santé et de la participation au marché du travail! Mais il reste beaucoup à faire pour assurer la participation économique et politique des femmes au plus haut niveau. Aujourd'hui, cette démarche représente encore un immense défi et exige des changements majeurs de la part des individus et des établissements. Une action énergique et novatrice conjurera l'inévitable danger de régression. La Ville de Montréal entend relever ce défi.

## CONTEXTE

# MONTRÉAL, UN ENGAGEMENT SANS ÉQUIVOQUE

Les manifestations et revendications des citoyennes de Montréal du début des années 80 portent à l'attention publique plusieurs problèmes, notamment l'iniquité salariale, l'accès inégal à l'emploi, la violence faite aux femmes, l'affichage et les spectacles érotiques dans certains quartiers, le manque de garderies et la pénurie de logements abordables. Depuis, les autorités municipales ont fait des efforts importants pour mieux répondre aux demandes des Montréalaises. Aujourd'hui, Montréal fait figure de leader mondial.

En 1986, 15 femmes sont élues au conseil municipal de Montréal (sur 52 membres).

En 1988, lors d'une consultation publique, le collectif *Femmes et ville* dépose un mémoire réclamant des élues et élus municipaux que les besoins spécifiques des femmes soient pris en compte, tant dans l'élaboration du plan d'urbanisme que dans l'ensemble des activités municipales. Dès 1989, le conseil municipal entérine la création du programme *Femmes et ville* qui a pour mission, entre autres, de

veiller à la mise en œuvre des engagements pris par le conseil municipal en matière d'égalité et à la conception de mesures. Ce programme a eu une influence majeure au Canada et dans le monde.

À compter de 1985, la Communauté urbaine de Montréal (CUM) se démarque. Elle nomme deux femmes à des postes importants : présidence de la CUM et présidence de la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM).

À cette même période, la Ville de Montréal nommait une femme présidente du comité exécutif et se dotait d'un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi. Sous la présidence d'une femme, la STCUM a mis en place un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, ce qui a favorisé l'embauche de plusieurs femmes chauffeurs. Dès 1991, le Service de police de la communauté urbaine de Montréal (SPCUM) s'est engagé à assurer une représentation équitable de sa population par l'implantation volontaire d'un *Programme d'accès à l'égalité pour le personnel*

*policier*. Ce programme a porté fruit. Dix ans après son adoption, 31,5% des embauches permanentes étaient comblées par des femmes. Sur cette lancée, un bond encore plus important a été franchi entre 2001 et 2005. Au cours de cette période, 41,6% des personnes embauchées étaient des femmes. Cette progression n'est pas terminée puisqu'en 2005, les cadets engagés comprenaient 49% de femmes, ce qui devrait se refléter dans le recrutement des prochaines années. La conjonction d'engagements politiques précis et de la présence importante de femmes élues et de femmes à des postes administratifs supérieurs a créé une dynamique efficace pour l'égalité.

En 2002, le conseil municipal a affirmé ses intentions en adoptant à l'unanimité la *Déclaration mondiale de l'Union internationale des villes et des pouvoirs locaux (IULA)* sur les femmes dans le gouvernement local. Le Sommet de Montréal a confirmé l'importance de l'égalité femmes-hommes pour tous les partenaires. La Ville en a fait une priorité. ■



## ► CONTEXTE MONTRÉAL, UN ENGAGEMENT SANS ÉQUIVOQUE

En 2004, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un plan d'action intitulé *Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009* (PAÉE) visant l'implantation de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, incluant des mesures provisoires d'embauche pour les groupes visés par celle-ci, notamment les femmes. La Ville a également créé le Conseil des Montréalaises qui produit des avis, émet des recommandations à l'Administration municipale et diffuse de l'information en matière d'égalité femmes-hommes.

Cette même année, Montréal adhère aux *Objectifs du millénaire pour le développement* des Nations Unies. Et le maire de Montréal s'en faisait lui-même un ardent ambassadeur au sein des organisations internationales de villes. Ces objectifs accordent une place importante à la santé des femmes et à l'éducation des jeunes filles.

En 2005, la Ville a réitéré sa volonté en votant la Déclaration de Montréal à l'occasion de la *Journée internationale des femmes*. La *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, adoptée le 20 juin de la même année, reconnaît explicitement que cette égalité doit présider aux activités et services de la Ville. Par l'article 16, la Ville s'engage «à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes» dans toutes ses activités. En septembre, au terme de trois années de travaux, la Ville et les membres du comité de suivi du Sommet de Montréal sur l'égalité des femmes et des hommes ont conjointement tenu le colloque *Montréal, une ville à la mesure des femmes*. Ce colloque a été le lieu d'un bilan en matière de condition féminine et l'occasion de poser les premiers jalons de la politique d'égalité de la Ville.

En 2007, la Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie tenait une consultation publique sur le projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*; 26 mémoires lui

ont été soumis, tandis que 34 personnes ont pris la parole parmi les 150 participants.

En 2008, les arrondissements et les services centraux de la Ville ont adopté chacun leur propre *Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi (2008-2010)*. Ces plans comprennent plusieurs mesures d'application immédiate visant à réduire les risques de discrimination systémique et à augmenter la représentation des membres des groupes visés par la loi, dont les femmes. Le travail de parachèvement du plan se poursuivra jusqu'en avril pour un dépôt en mai à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, qui pourrait proposer des modifications.

En 2008 également, le conseil municipal adhère à la *Déclaration finale du Forum international "Dynamic Cities need Women"* en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Ce forum s'est tenu à Bruxelles du 3 au 5 décembre 2007.



## LA POLITIQUE

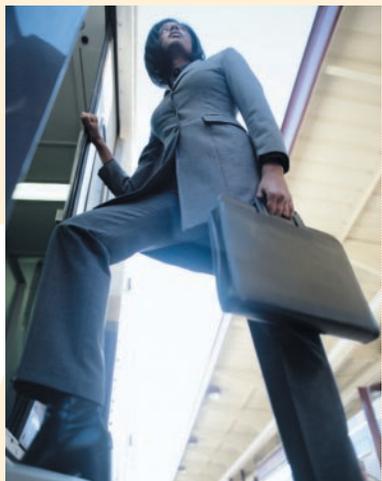
La présente politique est un outil qui sera mis en œuvre à tous les niveaux de l'Administration municipale. Montréal pourra ainsi bénéficier des compétences des Montréalaises de toutes les générations et de toutes les origines pour se développer et aller plus loin et plus haut. Elle s'enrichira de la contribution distincte et diverse de toutes ces femmes, tant pour se gouverner que pour soutenir l'élan de sa communauté.

Déjà, l'expérience historique de la Ville permet de constater que dans les équipes de travail où les femmes sont bien présentes, leur arrivée a provoqué de nombreuses améliorations. Le climat de travail s'est amélioré et, surtout, le service public a connu des transformations fort positives. Des équipes de cols bleus, de policiers, de professionnels et des gestionnaires en témoignent quotidiennement.



## OBJECTIF 2008-2012

CONTINUER  
D'ÊTRE  
UNE VILLE PHARE  
EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
À L'ÉCHELLE  
NATIONALE ET  
INTERNATIONALE.



### Cinq axes d'intervention

La Ville entend agir selon cinq grands axes, et le plan d'action cible des mesures concrètes d'intervention dans chacun de ces cinq domaines.

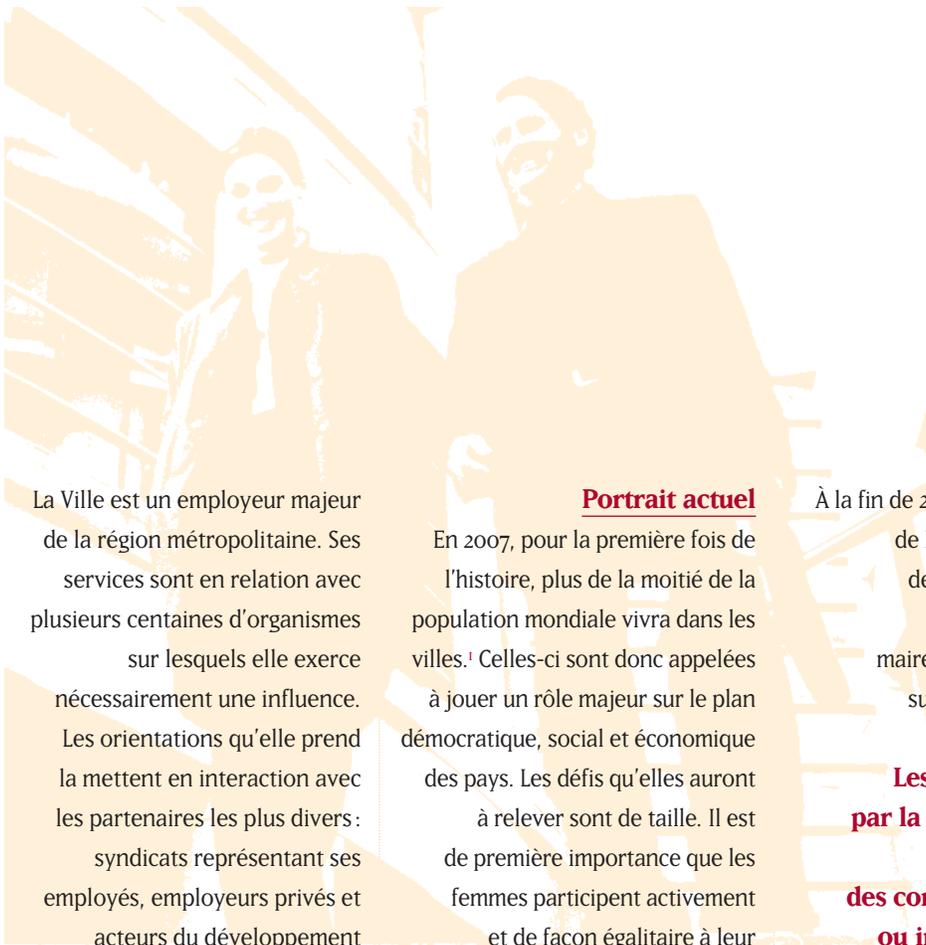
**1** **La gouvernance**  
Les femmes doivent pouvoir participer activement à la vie politique et être présentes dans toutes les sphères décisionnelles, tant au sein des instances de la Ville que des instances externes où la Ville nomme des représentantes et des représentants.

**2** **La Ville, employeur**  
Les femmes doivent pouvoir accéder à la fonction publique montréalaise, y trouver un milieu exempt de discrimination systémique et y progresser.

**3** **Les services aux citoyennes**  
Les services municipaux doivent tenir compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes et offrir un accès équitable et réel aux femmes de tous âges et de toutes origines.

**4** **Les femmes, moteur de développement économique**  
L'apport des Montréalaises au développement économique doit être à l'égal de celui des Montréalais. Une plus grande participation des femmes s'avèrera un avantage pour Montréal et pour le développement professionnel des Montréalaises.

**5** **Les Montréalaises sur la scène internationale**  
Les engagements de Montréal sur la scène internationale doivent refléter son engagement envers les Montréalaises qui sauront à leur tour les relayer et les faire valoir.



## LA GOUVERNANCE

La Ville est un employeur majeur de la région métropolitaine. Ses services sont en relation avec plusieurs centaines d'organismes sur lesquels elle exerce nécessairement une influence. Les orientations qu'elle prend la mettent en interaction avec les partenaires les plus divers : syndicats représentant ses employés, employeurs privés et acteurs du développement économique, organismes à but non lucratif (OBNL) des milieux communautaires, des groupes de femmes, du secteur des loisirs et des sports, créateurs, fournisseurs, organismes non gouvernementaux (ONG) œuvrant à l'étranger, etc. Son influence sur des questions complexes, telle la prise en compte du genre dans les modèles de gouvernance, ne peut être sous-estimée. La Ville de Montréal se doit d'être un leader en matière de gouvernance.

### Portrait actuel

En 2007, pour la première fois de l'histoire, plus de la moitié de la population mondiale vivra dans les villes.<sup>1</sup> Celles-ci sont donc appelées à jouer un rôle majeur sur le plan démocratique, social et économique des pays. Les défis qu'elles auront à relever sont de taille. Il est de première importance que les femmes participent activement et de façon égalitaire à leur développement.

### Les femmes élues

Au Québec, les femmes ont été moins présentes aux instances municipales élues lors du scrutin de 2005 qu'elles ne le sont à l'échelle provinciale (24,8% des conseillers municipaux; 30,4% des députés). Montréal fait cependant exception puisque 36,2% des personnes élues sont actuellement des femmes. Elle se compare avantageusement aux grandes villes canadiennes, Ottawa, Toronto et Vancouver, où les femmes représentent respectivement 22,7%, 28,9% et 36,4% du conseil.

À la fin de 2007, le comité exécutif de Montréal comptait 30% de femmes (trois sur dix) et huit femmes étaient mairesses d'arrondissement sur un total de 19 (42,1%).

### Les femmes nommées par la Ville à des conseils d'administration, des comités, commissions ou instances politiques

Au début d'octobre 2006, on trouvait 30,2% de femmes dans les 1177 nominations en vigueur faites (au cours des dernières années) par le comité exécutif ou le conseil municipal pour représenter la Ville au conseil d'administration ou aux autres instances d'établissements et d'organismes. Les nominations de personnes à des conseils d'administration externes concernent quelque 180 organismes, comme les centres locaux de développement (289 nominations, 32,5% de femmes), la Place des Arts, le Port de Montréal, l'Association canadienne de normalisation, etc. ▶

<sup>1</sup> Prédiction de l'*United Nations Population Fund* (UNFPA).

## LA GOUVERNANCE

Parmi une sélection de 78 organismes qui influent de façon importante sur le développement de Montréal, la moyenne des nominations féminines faites par la Ville était de 30,1%. On trouvera en **annexes 2A et 2B** plus de détails sur ces nominations et les différentes catégories d'organismes concernés.

### **Les femmes à la haute direction**

À la fin de 2007, deux femmes occupaient le poste de directrice générale adjointe ou directrice principale dans le groupe des neuf directeurs généraux adjoints et directeurs principaux de la Ville. Le groupe des directeurs d'arrondissement compte trois femmes sur 19. Cette situation représente déjà un progrès sur celle de 2006, alors qu'on ne comptait qu'une femme sur neuf dans le premier groupe et également une sur 19 dans le second. On compte donc maintenant cinq femmes sur 29, soit 17% faisant partie du groupe de la haute direction qui constitue le second niveau immédiatement après celui de la Direction générale de la Ville.

Des données de 2007 du Service du capital humain indiquent toutefois que des progrès rapides sont possibles. En effet, on comptait déjà 39% de femmes dans les postes de direction de troisième niveau et 49% dans le groupe des cadres administratifs des niveaux suivants. Une femme préside le Conseil des arts, tandis que trois des quatre conseils consultatifs (Montréalaises, Jeunesse, Patrimoine) sont présidés par des femmes. Sur les quatre fonctions de « contrôle de la gouvernance », les femmes occupent trois postes : ombudsman, présidente de l'Office de consultation publique et présidente de la Commission de la fonction publique, tandis que le poste de vérificateur est occupé par un homme. Ici encore, il y a eu progrès, car le groupe des conseils et celui du contrôle de la gouvernance comptent chacun une femme de plus. Toutefois, les cinq sociétés paramunicipales sont dirigées par des hommes et leurs conseils d'administration sont très largement masculins.

D'une manière générale, des efforts restent à faire pour que les femmes aient une présence paritaire dans les lieux de décision de la Ville et y aient une force correspondante au poids social et démographique des Montréalaises. Un effort important demeure également à faire pour s'assurer que les femmes d'origines diverses se reconnaissent dans la gouvernance de la Ville.

### **Les outils de gouvernance**

« L'égalité ne signifie pas traiter tous les groupes de la même façon. Pour obtenir une véritable égalité, il faut souvent que les politiques et les programmes traitent des personnes et des groupes différents de façon différente ».<sup>2</sup> *L'Analyse différenciée selon les sexes (ADS)* est un instrument reconnu qui permet de recueillir et d'interpréter les données quantitatives et qualitatives comparatives en ce qui a trait aux réalités, aux besoins et aux situations spécifiques des femmes comme des hommes. C'est un outil qui garantit une meilleure gestion humaine et financière, qui répond de façon ciblée aux besoins

spécifiques de la population. Elle équivaut à emprunter de nouvelles voies pour lire la réalité avec davantage de précision et de fidélité. Cependant, une application optimale de cette analyse nécessite la prise en considération des besoins spécifiques de certains groupes de femmes, tels les jeunes et les femmes des communautés ethnoculturelles. De plus, tenant compte de la réalité montréalaise, — Montréal accueillera plus d'immigrants au cours des années à venir, et près de 80% de ces nouveaux arrivants s'installeront dans la métropole — cette analyse doit prendre en considération les besoins des nouvelles arrivantes. La Ville de Montréal adopte cette approche et l'implantera de façon progressive.

### **Objectif**

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

Cet objectif se décline en cinq sous-objectifs qui tiennent compte de la diversité montréalaise :

- 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.



<sup>2</sup> *Analyse comparative selon les sexes, Guide d'élaboration de politiques, Condition féminine Canada (1996), Ottawa.*

## LA VILLE, EMPLOYEUR

Montréal est l'un des plus grands employeurs du secteur public au Québec. Depuis les 12 dernières années, les femmes représentent 48 % des personnes qui ont été engagées par la Ville, ce qui constitue un progrès remarquable. En 2006, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a mesuré le taux global de sous-représentation des femmes dans les emplois à la Ville et a constaté que nous nous approchons du seuil d'équilibre. En effet, compte tenu des compétences disponibles sur le marché du travail, la Ville dans son ensemble, incluant tous les arrondissements et tous les services, est actuellement à 6,28 % du point d'équilibre avec le marché. D'autres types de problèmes subsistent cependant : seulement le tiers des employées sont permanentes, un taux inférieur à celui des hommes, ce qui les rend vulnérables au moment des réductions de personnel ou des réorganisations et qui les empêche de faire totalement valoir leurs talents au service de l'Administration municipale. Rappelons que le *Plan*

*d'action sur l'accès à l'égalité en emploi* vise principalement à assurer l'accès non discriminatoire à l'emploi pour les cinq groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées. Pour ce faire, l'écart entre la représentativité des femmes dans les différents emplois de la Ville et la représentativité des femmes dans la main-d'œuvre active pour ces mêmes emplois est un indicateur qui permet d'évaluer l'état de la situation et de prendre les mesures appropriées afin d'éviter leur sous-représentation dans la fonction publique municipale.

### **Portrait actuel**

Depuis 2004, le comité exécutif a adopté des mesures provisoires d'embauche des membres visés par le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE).

Le programme 2004-2009 du PAÉE a ciblé trois missions, dans le respect des objectifs généraux de compétence et d'impartialité :

- Rendre le personnel plus représentatif de la composition de la population active.
- Assurer une représentation équitable des groupes victimes de discrimination en emploi.
- Revoir et adapter les systèmes d'emploi afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Pour assurer l'accessibilité des femmes, les arrondissements et les services se sont dotés de plans d'action. Conformément à la Loi, on vise donc à recruter plus de femmes dans tous les emplois que la Ville doit pourvoir quand le nombre de femmes en poste est inférieur au nombre de femmes disponibles pour occuper cet emploi dans un marché de référence donné. Ce marché de référence est défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, responsable de l'application de la *Loi sur l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Des sessions de formation continue portant sur l'accès à l'égalité en emploi, la politique de respect de la personne

## 2

## LA VILLE, EMPLOYEUR ◀

et l'embauche sans discrimination sont offertes par la Ville à tous les intervenants qui œuvrent dans le secteur des ressources humaines.

Afin de dresser un portrait de son effectif, la Ville a également mené un recensement de son personnel. Actuellement, les femmes occupent 39,7% des emplois municipaux alors qu'elles étaient 16,3% en 1987.

L'accès des femmes à l'emploi est plus difficile dans certains secteurs. C'est le cas des emplois à prédominance masculine (auparavant désignés métiers non traditionnels). Cependant, on note un progrès réel car, entre 1994 et 2005, des 2277 employés cols bleus embauchés, 560, soit 25%, étaient des femmes, alors qu'en 2006, on comptait 1219 femmes cols bleus, soit 20% de l'effectif total, qui s'élevait alors à 6062 employés cols bleus.

Par ailleurs, en 2006, les femmes qui composaient 38,7% de l'effectif de la Ville, ne représentaient que 34% des personnes ayant un statut d'employé permanent.

Lors de la consultation publique, plusieurs intervenantes ont demandé à la Ville de s'engager résolument dans la conciliation famille-travail ou même famille-travail-études.

Les recommandations donnaient à penser que la situation actuelle des employés de la Ville ne favoriseraient aucunement cette conciliation. L'analyse des conventions collectives en vigueur dresse un tout autre portrait. Ce portrait est joint au texte de la politique afin que cette information soit partagée. (Voir **annexe 3B**). Bien qu'il puisse y avoir des conditions de travail différentes selon les groupes d'employés, celles-ci favorisent la conciliation famille-travail en permettant certains aménagements du temps de travail, sous réserve des besoins opérationnels de la Ville et de l'autorisation du supérieur immédiat. Mentionnons les horaires flexibles ou variables, la possibilité de travailler à temps partiel, la création d'une banque globale de temps pouvant être utilisée pour remplir les obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant de moins

de six ans, les congés personnels, le nombre de semaines de vacances annuelles ainsi que le congé à traitement différé.

La consultation a mis l'accent sur la perception que certains avantages reconnus par les conventions collectives sont autorisés de façon distincte d'une unité d'affaires à l'autre. De telles distinctions pourraient effectivement découler de besoins organisationnels particuliers. Néanmoins, le Service du capital humain examinera la situation afin de s'assurer que toute variante dans l'application des conditions de travail soit justifiée selon les paramètres prévus aux conventions collectives.

Au début de 2008, conformément à l'échéancier prévu, les services corporatifs et les arrondissements ont déposé leur *Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi (2008-2010)*. Ces plans particuliers sont en voie d'être regroupés pour faire l'objet d'un dépôt consolidé à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, en mai de cette année.



# 2

## LA VILLE, EMPLOYEUR

Chaque année, chacun des arrondissements et des services centraux produisent déjà et continueront de produire un bilan annuel en date du 31 décembre.

Quant aux négociations sur l'équité salariale, elles se sont poursuivies et la situation est la suivante en début 2008. Les travaux sont pratiquement terminés pour les groupes d'employés professionnels et brigadiers scolaires. En ce qui concerne le groupe des employés cols bleus, les parties complètent actuellement le processus d'appariement des emplois faisant suite à la fusion municipale. Les processus d'appariement sont une étape essentielle et préliminaire aux travaux d'équité salariale.

Pour ce qui est des employés cols blancs, tout est mis en œuvre pour mener à terme, dans les plus brefs délais, en collaboration avec le comité d'équité salariale, l'ensemble des travaux exigés. Il est à noter qu'avec plus de 10 000 employés et plus de 1200 titres d'emplois, il s'agit de l'un des dossiers les plus complexes qui s'est réalisé au Québec.

Les travaux d'équité salariale sont au cœur des préoccupations au Service du capital humain.

La Ville s'est engagée à respecter les dispositions de la loi et à faire les ajustements salariaux, et à payer les intérêts exigibles lorsque les travaux de chacun des comités seront parachevés.

### Objectifs

*Faire de l'équité salariale un dossier prioritaire,*

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

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



## LES SERVICES AUX CITOYENNES

Les réalités vécues par les Montréalaises diffèrent en bonne partie de celles des Montréalais.

Les équipes de l'Administration doivent donc évaluer en quoi les services offerts aux femmes doivent être différents, pour offrir un accès équitable et réel. Les citoyennes doivent également être des actrices de premier plan dans la définition des services offerts.

À ce titre, elles doivent être sollicitées pour dire « quel genre de ville nous voulons ». À l'heure actuelle, il y a une volonté d'agir, mais les outils d'analyse restent à définir.

### Portrait actuel

Selon leur analyse, les groupes de femmes font valoir que les services municipaux n'accordent pas aux femmes la part qui leur revient.

C'est le cas notamment d'une demi-douzaine de « déclarations citoyennes », provenant des femmes d'autant de quartiers, présentées au maire à l'automne 2005. Pour leur part, les travaux du Conseil des Montréalaises ont mis en lumière les préoccupations actuelles des femmes d'ici, notamment en matière d'accessibilité réelle aux services, au logement, au transport et à l'environnement.

Certains services semblent mieux répondre à un besoin spécifique des femmes. C'est le cas des programmes de la Ville en matière d'habitation. À titre d'exemple, le Programme d'aide à l'accession à la propriété rejoint des clientèles où les femmes sont majoritaires. À la fin de 2005, 52 % des « personnes seules » qui ont pu accéder à la propriété sont des femmes. Les femmes représentent aussi 77 % des « chefs de ménages monoparentaux » qui y ont accédé.

Le programme parvient donc à atteindre la clientèle des femmes, malgré les revenus moyens plus faibles dont elles disposent.

Le programme a été prolongé jusqu'en décembre 2007. Les femmes représentent aussi la clientèle majoritaire de l'opération Solidarité 5000 logements : elles constituent 65 % à 70 % des locataires.

Depuis plus de 15 ans, la Ville travaille aussi à améliorer la sécurité urbaine. Plusieurs mesures ont été implantées, notamment :

- Participation à la création du Comité d'action femmes et sécurité urbaine (CAFSU) en 1992.
- Production du *Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire* s'appliquant à divers types d'espace, entre autres : stationnements, ensembles résidentiels et sites urbains.
- Mise en place du service *Entre deux arrêts* de la STCUM permettant aux femmes de descendre entre deux arrêts le soir pour se rapprocher de leur destination.



# 3

## LES SERVICES AUX CITOYENNES

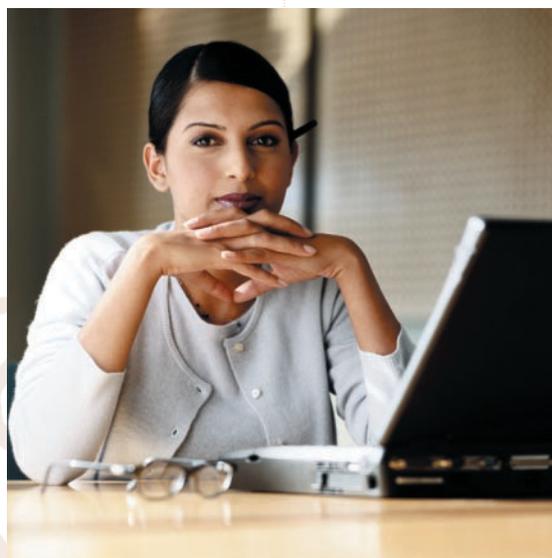
• Participation à l'organisation du concours CAFSU *J'aime Montréal, bien sûre!*

Les comités consultatifs en urbanisme (CCU), qui étudient les projets de construction et d'aménagement urbain et donnent des avis aux conseils d'arrondissement sont presque entièrement formés de citoyens bénévoles, mais comptent peu de femmes. Or, le Conseil des Montréalaises a noté une croissance de l'intérêt des femmes pour les questions d'aménagement et d'urbanisme. C'est probablement une des disciplines où une vision plus féminine de l'aménagement pourrait se faire davantage sentir.

Par ailleurs, dans le domaine de l'activité physique et du sport, on note suffisamment d'affirmations, tant de la part des groupes de femmes que des responsables eux-mêmes, pour qu'il apparaisse nécessaire de réexaminer le partage du temps et l'accès aux ressources en collaboration avec les dirigeants des organismes bénévoles pour corriger ces situations si et là où elles existent.

### Objectif

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



## LES FEMMES, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

On connaît peu la participation réelle des femmes à l'évolution économique de Montréal, mais les derniers rapports de Statistique Canada<sup>3</sup> révèlent que le potentiel de la population féminine montréalaise est encore largement sous-utilisé.

### Portrait actuel

Au Canada, de 1981 à 2001, le nombre d'entreprises dirigées par des femmes a crû de 21%, alors que celui des entreprises dirigées par des hommes a crû de 32%.

À l'échelle canadienne, au cours des 15 dernières années, le nombre de femmes propriétaires d'une PME avec employés a progressé de 40%.

Par ailleurs, seulement 17% des dirigeants des entreprises du secteur de la nouvelle économie sont des femmes.<sup>4</sup> Selon les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec, en 1976, les femmes travailleuses autonomes (qu'on assimile parfois aux entrepreneures) occupaient 27% du marché du travail autonome, tandis qu'en 2005 leur part s'élevait à 34%<sup>5</sup>.

Au cours de ces années, cette forme d'emploi a presque doublé dans son ensemble (passant de 255 000 à 504 000 travailleurs autonomes

hommes et femmes) alors que les femmes ont connu une croissance de plus de 150% (passant de 69 000 à 172 000 travailleuses autonomes).

Compte tenu des tendances actuelles, on peut prévoir que l'apport des Montréalaises à l'essor économique de Montréal se fera principalement par la création d'entreprises, par la poursuite de leurs efforts de développement dans certains créneaux où elles œuvrent déjà, comme les services aux personnes de l'économie sociale et la culture et par la place prépondérante qu'elles prennent dans l'univers des professions libérales. Il faudra observer leur façon de se positionner dans les lieux d'orientation de l'économie montréalaise et dans le secteur de la nouvelle économie.

En ce qui concerne la création d'entreprises, on est à même de constater qu'en général, l'accès à un premier financement pour le lancement d'une entreprise ne pose pas de problème particulier aux femmes, lorsqu'elles font appel à une variété d'organismes offrant cet accès. Toutefois, comme pour l'ensemble des entrepreneurs,

il en va autrement lorsque cette recherche d'un premier financement se fait uniquement auprès des institutions bancaires.

Il en serait aussi autrement pour le financement de l'entreprise au second et au troisième stade de son développement : financement bancaire, gouvernemental ou capital de risque sont difficiles d'accès. Par ailleurs, on constate que la résilience est supérieure dans des petites entreprises dirigées par des femmes.

Les principaux moyens dont dispose la Ville pour intervenir en faveur du développement de l'entrepreneuriat féminin sont notamment ses commissaires en développement économique, le réseau des centres locaux de développement (CLD) et des corporations de développement économique et communautaire (CDEC), les services d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE), la Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse. Cette dernière distribue annuellement autant de bourses à des femmes qu'à des hommes. 

<sup>3</sup> Statistique Canada, *Recensements de la population 2001 et 1996* dans le cahier des participantes, colloque *Montréal, une ville à la mesure des femmes*, p.38

<sup>4</sup> Présentation de Sylvie Paré au colloque *Montréal, une ville à la mesure des femmes*, septembre 2005

<sup>5</sup> Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; compilation de l'Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération.

# 4

## ► LES FEMMES, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Les femmes jouent encore un rôle prépondérant dans les secteurs précaires, peu ou moins rémunérés, notamment les services aux personnes, les garderies et les services à domicile ainsi que dans les industries culturelles. La valorisation de l'économie sociale, comme levier de développement à part entière, pourra peut-être favoriser la reconnaissance et la promotion des femmes qui y œuvrent. Les femmes devraient aussi se hisser à des postes de commande dans les industries culturelles montréalaises.

Sur le plan universitaire, on doit relever une tendance « lourde » qui ne pourra que favoriser les femmes à l'avenir. En effet, les femmes sont, depuis quelques années, de plus en plus présentes dans les universités, si bien qu'elles

forment actuellement près de 70 % de l'effectif étudiant; elles décrocheront donc bientôt sept diplômes sur 10 et seront ainsi bien placées pour occuper la majorité des emplois qui s'offriront, dans le contexte des prochaines années où tous les secteurs d'activité seront en pénurie de personnel (problématique du vieillissement de la population). Toutefois, on note qu'elles sont encore peu présentes dans les secteurs de la nouvelle économie (génie et sciences appliquées, 19 %; techniques et métiers des sciences, 14 %; mathématiques, informatique et sciences physiques, 34 %).

L'action des femmes au sein des lieux qui influencent le développement économique commence à se poser différemment. Alors que pendant plusieurs années on valorisait des lieux de réseautage spécifiquement féminins, les femmes entrent de plus en plus dans les lieux classiques de réseautage jusqu'ici dominés par les hommes. Notons cependant qu'elles sont encore minoritaires au sein des conseils d'administration des CLD (33 %).

On doit toutefois souligner que la présidence de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain est assumée par une femme depuis 2005.

### Objectif

*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.*





## LES MONTRÉALAISES SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

Montréal est très présente sur la scène internationale, par les activités à l'étranger des entreprises montréalaises, des universités, des ONG de développement international et par l'action de l'Administration montréalaise elle-même. Ce rayonnement de Montréal est par ailleurs amplifié par la présence dans la ville de plusieurs organisations internationales. Montréal travaille avec ses citoyennes et ses citoyens, qui sont ses meilleurs ambassadeurs. La politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* s'intéresse à cette dimension parce que les Montréalaises présentes dans les ONG ont nettement valorisé les *approches de genre* dans leur action, mais aussi parce que les jeunes Montréalaises sont très nombreuses à participer à des activités de coopération.

### **Portrait actuel : une base solide**

La Ville assume déjà un leadership international sur les questions liées à la place des femmes dans la gouvernance locale et

métropolitaine. S'étant engagée à soutenir la place des femmes dans la gouvernance locale (IULA 2002), elle fait de même par le rayonnement international de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. L'action internationale de la Ville comprend des missions économiques, des participations aux travaux des grandes associations internationales de villes, des échanges avec d'autres villes à l'intérieur des ententes conclues et enfin des actions de coopération internationale. Présente au sein de plusieurs conseils d'administration d'associations mondiales de villes dont *Femmes et Villes international*, une initiative historique de Montréal dont les dossiers portent principalement sur la sécurité urbaine, Montréal milite pour améliorer la représentation des femmes dans les gouvernements locaux et dans les processus décisionnels.

Les ONG montréalaises en développement international sont fort actives dans la promotion des *approches de genre* à l'étranger, et la Ville a récemment consolidé ses

liens avec ce réseau. Montréal a pris position en faveur des *Objectifs du millénaire pour le développement* des Nations Unies, dont plusieurs touchent directement les femmes, telles la santé des mères et la scolarisation des petites filles.

Certains arrondissements poursuivent également des activités internationales dans le cadre des relations qu'ils entretiennent avec d'autres villes sur plusieurs continents. Dans tous ces forums, Montréal se présente avec ses valeurs et ses engagements.

### **Objectif**

***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.***

## CONCLUSION

La politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* a été adoptée par le conseil municipal par résolution. Son adoption lie maintenant toutes les parties de l'appareil municipal : comité exécutif, conseils d'arrondissement dans le respect de leurs compétences respectives telles qu'elles ont été définies par la Charte de la Ville. Les principes qui y sont contenus, les grandes orientations et objectifs s'appliquent à tous.

Il revient aux différentes instances de déterminer le plan d'action qui assurera l'application concrète de cette politique. Le plan d'action corporatif, qui est rattaché au document de politique, regroupe les mesures prises par les services centraux et les sociétés paramunicipales, tandis que le plan d'action d'arrondissement regroupera les mesures prises localement par chacun d'eux.

En adoptant la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* et ce plan d'action corporatif, la Ville propose aussi aux acteurs de la communauté de s'interroger sur la place qu'ils donnent aux femmes dans la gouvernance des organismes, établissements ou compagnies dont ils sont responsables, tout particulièrement ceux qui travaillent de concert avec la Ville.



## MESURES GÉNÉRALES D'ENCADREMENT

Pour s'assurer de la réalisation des objectifs mis de l'avant, la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* inclut des mesures d'encadrement général.

**1** Regrouper autour de la responsable élue de la condition féminine les principaux acteurs d'un chantier d'implantation de la politique : la directrice générale adjointe, Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle, responsable de la politique pour la Ville, le directeur du Service du capital humain.

**2** 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.

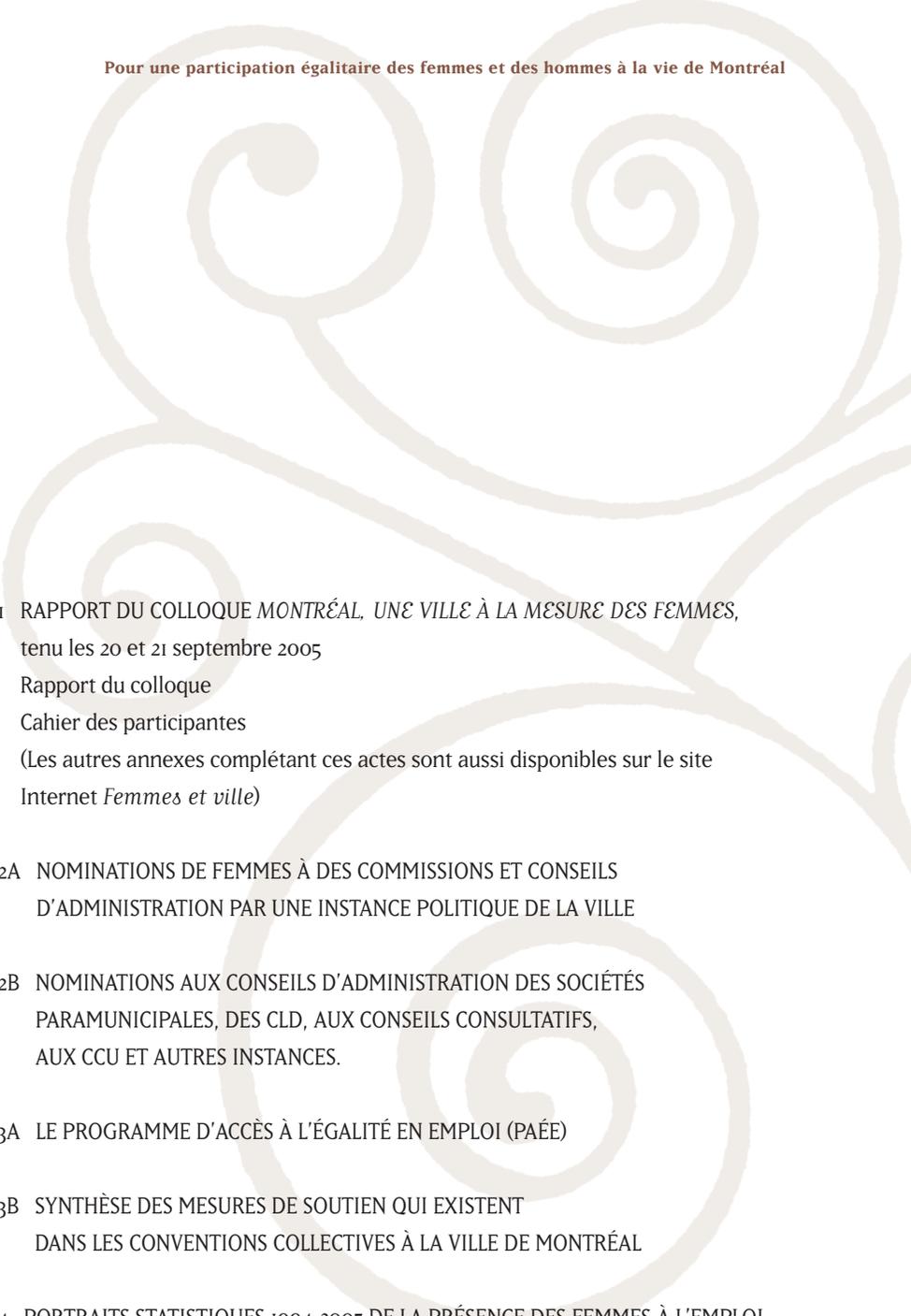
**3** Identifier deux personnes de l'administration comme responsables de l'implantation de la politique et du plan d'action : une au Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle et une au Service du capital humain.

**4** Mandater le directeur général de la Ville pour produire un bilan bisannuel d'implantation.

**5** Mandater la Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie pour étudier le bilan bisannuel.

**6** Le *Conseil des Montréalaises* est appelé à faire un suivi de l'application de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* et à publier un avis bisannuel sur l'avancement des travaux. Cet avis du Conseil sur le bilan sera déposé au conseil municipal.





## ANNEXES

Ces annexes sont disponibles sur le site Internet *Femmes et ville* du portail de la Ville de Montréal

- ANNEXE 1 RAPPORT DU COLLOQUE MONTRÉAL, *UNE VILLE À LA MESURE DES FEMMES*, tenu les 20 et 21 septembre 2005  
Rapport du colloque  
Cahier des participantes  
(Les autres annexes complétant ces actes sont aussi disponibles sur le site Internet *Femmes et ville*)
- ANNEXE 2A NOMINATIONS DE FEMMES À DES COMMISSIONS ET CONSEILS D'ADMINISTRATION PAR UNE INSTANCE POLITIQUE DE LA VILLE
- ANNEXE 2B NOMINATIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS PARAMUNICIPALES, DES CLD, AUX CONSEILS CONSULTATIFS, AUX CCU ET AUTRES INSTANCES.
- ANNEXE 3A LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)
- ANNEXE 3B SYNTHÈSE DES MESURES DE SOUTIEN QUI EXISTENT DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES À LA VILLE DE MONTRÉAL
- ANNEXE 4 PORTRAITS STATISTIQUES 1994-2005 DE LA PRÉSENCE DES FEMMES À L'EMPLOI DE LA VILLE DE MONTRÉAL – Une analyse différenciée selon les sexes
- ANNEXE 5 LES FEMMES ET LES INTERVENTIONS DE LA VILLE DE MONTRÉAL EN MATIÈRE D'HABITATION  
Données sur l'accès des femmes aux programmes de logements sociaux et communautaires et au programme d'aide à l'accession à la propriété
- ANNEXE 6 ÉTUDE DES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES
- ANNEXE 7 RAPPORT DE LA COMMISSION PERMANENTE SUR LE DÉVELOPPEMENT CULTUREL ET LA QUALITÉ DU MILIEU DE VIE À LA SUITE DE LA CONSULTATION PUBLIQUE PORTANT SUR LE PROJET DE POLITIQUE *POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES À LA VIE DE MONTRÉAL*



