



## **Analyse critique du projet de Politique d'égalité entre les femmes et les hommes soumis à la consultation par la Ville de Montréal**

### **Introduction**

La Table des groupes de femmes de Montréal et la Table régionale des centres de femmes du Montréal métropolitain /Laval ont décidé de joindre leurs efforts afin d'instrumenter les femmes et les groupes de femmes montréalais qui voudront réagir par le dépôt d'un avis ou d'un mémoire au projet de Politique d'égalité entre les femmes et les hommes soumis à la consultation par la Ville de Montréal à l'automne 2007. Nous espérons que les femmes et les groupes de femmes seront nombreux à participer à cet exercice afin que notre voix se fasse entendre et que nos préoccupations et priorités soient prises en compte dans l'élaboration de la Politique.

Cet outil rappelle les recommandations formulées lors du colloque tenu en 2005 « *Montréal, une ville, à la mesure des femmes* », présente le contenu du projet de Politique selon les cinq axes retenus<sup>1</sup> et suggère certains éléments de réflexion et, parfois même, des recommandations. Nous vous invitons à l'utiliser pour ce qu'il est : un outil! Sentez-vous à l'aise de choisir les éléments qui vous intéressent ou que vous jugez les plus pertinents. Bien entendu, votre expérience et votre expertise sont les meilleures sources d'inspiration. Vous pouvez aussi vous alimenter des contenus des Déclarations citoyennes réalisées par plusieurs centres de femmes montréalais puisqu'elles font amplement état de ce qui préoccupe les Montréalaises en termes d'amélioration de leurs conditions de vie. Par ailleurs, nous voulons attirer votre attention sur le fait que certaines réalités sont pratiquement absentes du projet de Politique. C'est le cas pour la pauvreté des femmes, la conciliation travail-famille, les femmes immigrantes, etc.

Cependant, nous tenons à rappeler que **l'axe de la gouvernance est particulièrement important** en raison de son caractère général. **Il en est de même des mesures d'encadrement de la Politique** qui doivent permettre d'assurer un suivi efficace de sa mise en œuvre. Sur ces deux sujets, **nous souhaitons l'appui et la solidarité du mouvement des femmes montréalais car c'est en parlant d'une même voix sur ces questions que nous pourrions faire des gains collectifs.**

---

<sup>1</sup> La gouvernance, la Ville comme employeur, les services aux citoyennes, le développement économique, le développement international.

De façon globale, le projet de Politique présente des objectifs très généraux auxquels on ne peut s'opposer. Les mesures proposées sont souvent des vœux pieux; les échéanciers sont flous. Quant aux ressources pour la mise en œuvre, la Ville annonce déjà que la réalisation de la Politique se fera à coût nul. Tout en comprenant la situation financière de la Ville, nous savons bien que la mise en œuvre d'une telle Politique ne peut se réaliser sans ressources financières, d'où l'importance des transferts de fonds pour assurer sa mise en application. Nous sommes aussi préoccupées par l'implication active des 19 arrondissements montréalais dans l'atteinte de l'objectif d'égalité. Tout en reconnaissant l'autonomie de ces instances, il nous semble impératif qu'elles soient parties prenantes à la mise en œuvre de la Politique.

Enfin, la Ville se donne comme objectif général pour 2007-2010 de *continuer d'être une ville phare en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale et internationale*<sup>2</sup>. À notre avis, le premier objectif de la Ville devrait être **d'améliorer les conditions de vie des Montréalaises et d'œuvrer à l'atteinte de l'égalité de fait dans sa structure, son fonctionnement et ses services**. Ce faisant, elle pourrait par la suite se donner un rôle de leader en matière d'égalité au plan international.

Déjà le titre du document soumis à la consultation montre un recul quant aux objectifs fixés initialement par le comité de travail sur la Politique d'égalité : « *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique et mesures de mise en œuvre* ». Il ne s'agit pas seulement de la participation égalitaire des femmes mais de réaliser une égalité de droit ET de fait pour les Montréalaises.

Nous espérons que ces quelques remarques générales et celles plus spécifiques qui suivront vous donneront le goût de prendre la parole dans le cadre de la consultation. Il en va de l'amélioration des conditions de vie des Montréalaises.

**Anne Pasquier, coordonnatrice**  
**Table des groupes de femmes de Montréal**  
**110, rue Sainte-Thérèse, bur.307**  
**Montréal H2Y 1E6**  
**[info@tgfm.org](mailto:info@tgfm.org)**  
**514-381-328**

---

<sup>2</sup> *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Politique et mesures de mise en œuvre. Montréal, mars 2007, 22 pages.

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes\\_ville\\_fr/media/documents/projet\\_politique\\_egalite\\_femmes\\_hommes.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/projet_politique_egalite_femmes_hommes.pdf)

Ce document est accompagné de 6 annexes.

## Tableaux par axes d'intervention

### La gouvernance (pages 8-10)<sup>3</sup>

Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la Politique	Mesures proposées dans la Politique
<p>1. <i>Q1. Que l'on retrouve dans la Politique d'égalité entre les femmes et les hommes l'obligation de l'enchâssement du principe d'égalité dans tous les textes législatifs et administratifs de la Ville et que la politique vise l'application paritaire de la composition dans toutes les instances de la Ville (décisionnelles, consultatives, administratives) selon les étapes suivantes : au moins 30 % à compter de 2006 et 50 % en 2010. Cette politique doit s'appliquer à l'ensemble de la Ville et de ses arrondissements (article 144 de la Charte de la Ville de Montréal).</i></p> <p>2. <i>Que la Ville se dote d'un Bureau de condition féminine qui assure la mise en oeuvre et l'évaluation (observatoire) de l'égalité femme-homme en travaillant en lien avec la Ville, ses arrondissements, les éluEs et les citoyennes et citoyens. Ce bureau doit disposer de ressources substantielles à même le budget de la Ville pour s'assurer d'une équipe en position stratégique présente à la Ville et dans tous ses arrondissements. Ce bureau doit être situé à un haut niveau dans la structure de la Ville.</i></p>	<p><b>Atteindre la parité des femmes et des hommes au sein des instances de gouvernance au terme d'une période de dix ans et éliminer toute forme de discrimination.</b></p> <p>Cet objectif se décline de quatre façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un soutien accru aux éluEs et élus;</li> <li>- La nomination d'un nombre au moins égal de femmes et d'hommes au sein de 78 organismes au sein desquels la Ville est appelée à désigner des représentants.</li> <li>- Un effort de rattrapage pour que les nominations aux postes de haute direction correspondent au pourcentage actuel du bassin de référence pour ces postes dans la région.</li> <li>- Un engagement à adopter l'approche différenciée dans tous les services centraux et les arrondissements.</li> </ul>	<p><b>Mesures existantes à poursuivre et à bonifier</b></p> <p><i>Les femmes élues</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer le programme municipal de soutien et de formation des élus et éluEs favorisant le développement des compétences en administration municipale.</li> <li>▪ Nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans toutes les nominations faites par le comité exécutif, le conseil municipal et les conseils d'arrondissement à diverses instances politiques dans toute la mesure du possible.</li> </ul> <p><i>Les femmes nommées</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atteindre progressivement la parité dans les nominations faites par la Ville au conseil d'administration d'organismes externes ayant une influence marquée sur le développement de Montréal.</li> </ul> <p><b>Les femmes dans des postes de haute direction</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pallier au manque de femmes dans les postes de haute direction : direction</li> </ul>

<sup>3</sup> Cette pagination fait référence aux pages du projet de Politique traitant de cette question.

		générale adjointe ou principale et direction d'arrondissement.
<p>3. Pour s'assurer de la participation citoyenne des Montréalaises et favoriser leur participation active à la politique municipale, que la Ville se dote d'un programme de subventions (ex. : «À égalité pour décider») pour soutenir financièrement les groupes de femmes de tous ses arrondissements dans leurs activités d'information et de formation à la participation citoyenne montréalaise.</p>		<p><b>Nouvelles mesures</b> <i>Les femmes élues</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'associer à d'autres groupes pour présenter des mesures incitatives visant à atteindre une représentation de femmes d'au moins 50% dans le cadre de propositions faites à Québec sur la modification du cadre électoral municipal.</li> </ul> <p><b>Les outils de gouvernance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étendre à l'ensemble des services et sensibiliser les directions d'arrondissements à l'approche différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de cueillette et d'analyse pour connaître la situation réelle des femmes et des hommes et leurs besoins respectifs. Cette analyse par genre, déjà adoptée par le gouvernement du Québec, permettra de guider l'action. Une ressource du SDCQMVD y sera affectée</li> </ul>

## Commentaires et recommandations ( R )

### Élues

Elles sont 37 sur 105, soit 35,2 %. Vu sous cet angle, ça prendrait « juste » 15 femmes de plus pour avoir la parité. Objectivement, ce n'est pas tant que cela. Mais pour y arriver, ça prend absolument une volonté des partis politiques de présenter plus de femmes car c'est la porte d'entrée.

- **R : L'élection municipale de 2009 est centrale. Tous les partis doivent se donner une cible claire de 50% de candidatures de femmes.**
- **R : Le conseil municipal devrait être le reflet de la population montréalaise. En ce sens, la participation politique des personnes de la diversité ethnoculturelle est un aspect pour lequel tous les partis doivent faire des efforts.**
- **R : Un programme de formation et de soutien aux éluEs devrait être implanté.** Celui-ci devrait inclure des contenus tels : rôles et fonctions des éluEs et de l'administration, règles d'éthique, fonctionnement municipal, principales Politiques de la Ville (dont celle sur l'égalité accompagnée d'une sensibilisation à l'ADS), etc. En ce domaine, il pourrait y avoir avantage à s'inspirer des programmes développés par l'Union des municipalités du Québec.
- **R : La Ville devrait soutenir financièrement les groupes de femmes qui offrent des activités pour soutenir la participation citoyenne et politique des femmes : formation, mentorat, etc. L'horizon de l'élection 2009 est une période cruciale.** En ne faisant rien, on n'est pas protégé contre un recul éventuel des femmes élues au conseil comme l'ont démontré les dernières élections au Canada et au Québec.

### Participation des femmes aux diverses instances

**Nominations dans les instances politiques:** L'objectif de la Ville est de nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans les instances politiques *dans la mesure du possible!!* Et l'échéancier est sur 10 ans!! La formulation ainsi que l'échéancier sont inadmissibles. Nous voulons la parité...et avant 10 ans.

- **R : Nominations de 50% de femmes en 2010.** C'est un bon message à envoyer aux partis politiques puisque les élections auront lieu en 2009.
- **R : Le comité exécutif de la Ville devrait être paritaire.** Actuellement, on y retrouve 27,3 % de femmes ( 3 sur 11). Ce serait un bon message à lancer aux partis politiques en fonction de l'élection de 2009. (Si le gouvernement du Québec l'a fait, il n'y a pas de raison que la Ville de Montréal ne puisse le faire). Mais ça prend une volonté politique.

**Nominations dans les organismes.** La Ville propose une liste de 78 organismes ciblés et mentionne qu'en 2006 les nominations de femmes représentaient 36% de l'ensemble des nominations.

- **R : Il faut placer l'objectif en phases. En 2006, c'est 30% des nominations. Alors, 40% en 2008 et 50% en 2010.** Nous serons encore loin de la parité puisque tous les sièges ne sont pas à pourvoir en même temps. Compte tenu que 500 nominations sont pour une durée indéterminée, **il faut que la Ville revoie l'ensemble de ses nominations après l'élection de 2009.**

### Haute direction

- **R : Cela devrait être une priorité! Obligation d'atteindre la parité d'ici 10 ans dans les postes de la haute direction : direction générale, adjointe ou principale et direction d'arrondissement.** Tenant compte de la richesse du capital humain (tant en quantité qu'en qualité) présent à la Ville de Montréal et sur le territoire métropolitain, cet objectif nous semble tout à fait réalisable.

### Outil de gouvernance

*L'ADS constitue un outil de base essentiel pour identifier et, ultérieurement, offrir des services qui répondent vraiment aux intérêts et aux goûts des femmes.*P14. Nous sommes tout à fait d'accord avec cette affirmation *extraite du projet de Politique.* De là, l'importance de l'implanter dans chacun des services centraux et dans l'ensemble des arrondissements! La sensibilisation ne peut suffire et nous avons dépassé le temps des expériences pilotes.

- **R : Étendre l'utilisation de l'ADS à l'ensemble des services de la Ville et à l'ensemble des arrondissements selon un échéancier précis et y affecter les ressources financières et humaines suffisantes.**
- **R : Affecter une ressource à temps plein à l'implantation de l'ADS ( information, formation, application et accompagnement). Ce poste devra être distinct de celui occupé par la personne chargée du suivi de la mise en œuvre de la Politique d'égalité.** L'implantation de l'ADS est une tâche complexe car elle implique une analyse à faire tout au long du processus d'offre de services (évaluation des besoins, programmation, bilan).

### Participation citoyenne

**R : Favoriser la prise de parole des citoyennes à l'intérieur de l'exercice démocratique (diffusion d'information, heures des assemblées publiques, halte-garderies, formules dynamiques et originales de consultation, etc.)**

## La Ville comme employeur (pages 11-12)

Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la Politique	Mesures proposées dans la Politique
<p>1. <i>Que la Ville intègre le programme d'accès à l'égalité en emploi, et poursuive sa mise en œuvre, dans une perspective de planification de la main d'oeuvre, du développement des compétences et d'équité salariale. Ceci inclut les questions de dotation, de maintien en emploi et de promotion et implique de travailler, de façon prioritaire, sur la mise en place de mesures préventives et correctives afin d'éliminer le phénomène du plafond de verre dans toutes les catégories d'emploi;</i></p> <p>2. <i>Que la Ville, comme employeur, se dote :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>de mesures de soutien à l'embauche des femmes et</i></li> <li>• <i>d'une politique d'articulation travail-famille qui tienne compte de la diversité des expériences des femmes et de l'actuelle division sexuée du travail professionnel et familial.</i></li> </ul>	<p><b>Régler l'équité salariale, appliquer le PAEE en partenariat avec les syndicats et associations professionnelles, mais également innover, particulièrement pour favoriser la progression des femmes cadres.</b></p>	<p><b>Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conclure les ententes pour mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale.</li> <li>▪ Poursuivre l'application des mesures provisoires du PAÉE jusqu'en septembre 2008.</li> <li>▪ Mener à bien les démarches vers un PAÉE permanent, selon le plan prévu de mise en œuvre des nouvelles mesures, à compter de septembre 2008.</li> <li>▪ Renforcer le programme de soutien aux femmes actuellement à l'emploi de la Ville dans des emplois non traditionnels (ce qui comprend aussi les secteurs techniques où les femmes sont peu présentes). Cette démarche devrait se faire avec la pleine collaboration des syndicats.</li> </ul>
<p>3. <i>Que la Ville instaure un réel partenariat pour l'application du PAEE entre l'Administration municipale et les diverses instances concernées (syndicats, associations professionnelles et société civile).</i></p>		<p><b>Nouvelles mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre un programme de développement pour les femmes, incluant notamment la formation externe, le <i>coaching</i> et le mentorat pour les femmes assumant des fonctions de gestion et de coordination, en vue de faciliter leur progression vers des emplois supérieurs. Ce</li> </ul>

		<p>programme devrait cibler des secteurs où des progrès sont nécessaires et possibles à l'intérieur de trois ans. Ce programme pourrait s'inspirer du succès remporté par le programme « Formacadre» du gouvernement du Québec</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place des mesures favorisant l'entrée de femmes à l'emploi de la Ville dans des métiers non traditionnels. Un véritable partenariat doit s'instaurer entre la Ville et les syndicats, puisque ces derniers ont un rôle important à jouer pour favoriser l'intégration des femmes.</li> <li>▪ Articuler des mécanismes de reddition de comptes en matière de ressources humaines basés sur les engagements de la politique et s'appliquant tant aux services corporatifs qu'aux services d'arrondissement. À titre d'exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation de la performance des cadres eu égard aux objectifs de cette politique;</li> <li>Mécanismes publics de reddition de comptes sur les engagements que prendront les unités d'affaires.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--

### **Commentaires et recommandations**

Nous sommes en accord avec l'implantation de l'équité salariale et la poursuite du PAEE.

### **Postes permanents**

Le projet de Politique fait état que les femmes ont moins souvent des postes permanents. Quand elles obtiennent des promotions, ce sont moins souvent des promotions permanentes.



- **R : La Ville doit tendre à rendre permanents les postes temporaires qui sont, dans une large proportion, occupés par des femmes.**

### **Métiers non-traditionnels**

Nous sommes en accord avec les mesures pour intégrer plus de femmes dans les métiers non traditionnels. Il faut, de plus, prévoir des mesures visant à soutenir les femmes ayant fait le choix d'un métier non-traditionnel afin de les aider à surmonter les stéréotypes et les difficultés liés à l'exercice de ce métier.

Il y aura beaucoup de départs à la retraite dans les prochaines années. Est-ce qu'il y a une stratégie pour embaucher des femmes dans les corps d'emplois où il y a sous-représentation (autres que les métiers non-traditionnels)?

### **Cadres**

Nous sommes tout à fait d'accord avec la mise en place d'un programme de type « formacadre » pour les femmes aux postes de gestion et de coordination qui visera des secteurs précis sur un horizon de 3 ans et offrira du coaching, du mentorat, etc.

### **Conciliation travail-famille**

Le projet de Politique fait silence sur cette question. Pourtant, selon les estimations faites par la Ville<sup>4</sup>, il y aurait à l'emploi de la Ville quelque 2000 mères et pères avec des enfants en âge préscolaire. De plus, 600 parents seraient en situation de monoparentalité, dont 400 femmes.

- **R : La Ville doit développer des mesures concrètes favorisant la conciliation famille-travail. Par ailleurs, de telles mesures pourraient être applicables pour les éluEs afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions politiques et de leurs responsabilités parentales.**

---

<sup>4</sup> Annexe 4 *Portraits statistiques 1994-2005 de la présence des femmes à l'emploi de la Ville : Une analyse différenciée selon le sexe*. Ville de Montréal. 5 pages.

Les services aux citoyennes (pages 12-15)

Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la Politique	Mesures proposées dans la Politique
<p>1. <i>Il est nécessaire de partir des besoins spécifiques des femmes quelque soit leur âge, leur communauté culturelle et leur situation économique, pour bâtir l'offre de service.</i></p> <p>2. <i>Il est nécessaire de maintenir et d'augmenter le financement des tables de concertation.</i></p> <p>3. <i>Il est nécessaire de faire une recherche sur les besoins des femmes en processus continu avec un comité de suivi dans chacun des arrondissements et à la Ville centre.</i></p> <p>4. <i>Que les arrondissements et services municipaux concernés soient tenus de prendre en compte des règles d'aménagement sécuritaires pour tout projet d'aménagement significatif, public et privé (ex. : construction de nouveaux immeubles, espaces publics, etc.) ;</i></p> <p>5. <i>Que soient poursuivis, bonifiés et adaptés aux besoins des femmes et des familles, les programmes d'habitation (s'il y a lieu, faire les revendications nécessaires auprès du gouvernement du Québec) ;</i></p>	<p><b>Améliorer l'offre de services globale pour mieux répondre aux besoins des femmes.</b></p>	<p><b>Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuer à appuyer financièrement des organismes venant en aide à des nouvelles arrivantes (moins de trois ans) pour être en mesure de mieux les intégrer à la vie montréalaise.</li> <li>▪ Améliorer l'accessibilité des services en adoptant, là où le besoin est démontré, des heures d'ouverture plus souples qui tiennent compte des tâches familiales; s'assurer d'un aménagement sécuritaire des installations et maintenir la gratuité pour bon nombre des services, en particulier dans les bibliothèques et pour l'accès aux événements et spectacles dans les maisons de la culture.</li> <li>▪ Poursuivre l'application des normes d'aménagement sécuritaire aux Plans d'implantation et d'intégration architecturale (PIIA) de tous les projets d'aménagement du domaine public, en conformité avec le « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire ».</li> <li>▪ Continuer à sensibiliser les Comités consultatifs en urbanisme (C.C.U.) à</li> </ul>

6. *S'assurer que la Société de transport de Montréal offre une desserte de transport adéquate (i.e. adaptée aux besoins évolutifs des femmes, des quartiers, etc.). Que le transport offert soit sécuritaire et accessible physiquement et financièrement.*

l'importance de se référer au « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire ». Le Guide devrait être diffusé auprès des promoteurs.

- Poursuivre l'application du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » dans les projets de revitalisation urbaine intégrée.
- 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.
- Améliorer les services en *sports et loisirs*, particulièrement au chapitre de l'offre pour les jeunes filles et les aînées.
- Poursuivre le développement de formules diversifiées de logements : communautaires, sociaux, coopératifs et abordables, formules diverses d'accès à la propriété et stimuler notamment la production de grands logements dans la mesure où le financement de nos grands partenaires continue.
- Continuer à soutenir les projets visant à briser l'isolement et à favoriser l'intégration des femmes âgées et immigrantes.

		<p><b>Nouvelles mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instaurer l'approche ADS dans tous les services des arrondissements et corporatifs selon un échéancier propre à chaque unité.</li> <li>▪ Sensibiliser les conseils d'arrondissements à nommer plus de femmes comme membres des C.C.U.</li> </ul>
--	--	---

### **Commentaires et recommandations**

Les mesures proposées par la Ville au chapitre des loisirs, du transport, du logement, sont des vœux pieux. Ce ne sont pas des mesures susceptibles de conduire à des actions structurantes. De plus, plusieurs dimensions ne sont pas prises en compte telles que la pauvreté des femmes et l'itinérance, la diversité ethnoculturelle, les femmes immigrantes, handicapées, autochtones, la prostitution, etc. qui sont pourtant des problèmes récurrents.

### **Femmes immigrantes**

- **R : Intensifier les efforts de la Ville pour soutenir l'intégration des femmes immigrantes à la communauté montréalaise.** Leurs difficultés sont particulières à cet égard : réseau social à créer, emplois plus précaires ou non, accès à l'emploi, retour aux études en absence de reconnaissance des acquis, connaissance de la langue, etc. La Ville doit donner l'exemple dans les champs d'intervention qui sont de sa responsabilité.

### **Comités consultatifs d'urbanisme (CCU)**

- **R : Les CCU devraient être formés de façon paritaire. Et, en ce qui a trait à la représentation citoyenne, les personnes devraient être choisies à partir d'une liste de noms que les groupes du milieu pourraient suggérer.** Les CCU sont des lieux d'expérimentation de la citoyenneté extrêmement intéressants et ils touchent à plusieurs dimensions de la qualité du cadre de vie urbain. Ce serait réalisable facilement car, pour être sur un CCU, il n'est pas nécessaire d'être un expert; il faut s'intéresser à l'aménagement de son milieu de vie. Et une diversité de visions est importante au sein de ce genre de comité.

### Accessibilité aux services

- **R : Étendre les heures d’ouverture des bureaux Accès-Montréal à au moins deux soirs par semaine.** Il nous semble évident que l’accessibilité aux services serait accrue si on tenait compte de la réalité des travailleurEs.
- **R : Favoriser davantage les tarifs familiaux : camps de jour, loisirs, culture, muséum-nature, etc.**
- **R : Améliorer l’organisation du transport en commun pour un meilleur accès aux berges et aux grands parcs urbains.**

### Le développement économique (pages 16-18)

Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la Politique	Mesures proposées dans la Politique
<p><i>Les membres de l’atelier rappellent la nécessité de positionner le développement économique en termes de solidarité, de durabilité et d’inclusivité.</i></p> <p><i>La politique d’égalité doit permettre de <b>prendre la mesure de la présence et de la contribution des femmes dans le développement économique.</b></i></p> <p><i>La politique d’égalité doit aussi <b>prévoir les mécanismes d’arrimage avec les autres politiques économiques (Stratégies de développement économique de la Ville et de la Communauté métropolitaine de Montréal) et avec les paliers locaux (les arrondissements).</b></i></p>	<p><b>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.</b></p>	<p><b>Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nommer un pourcentage significatif de femmes pour représenter la Ville aux conseils d’administration des diverses institutions et organismes à caractère économique au sein desquels la Ville est appelée à pourvoir des postes.</li> <li>▪ Assurer une présence significative de femmes dans les conseils d’administration des organismes de développement économique soutenus par la Ville, notamment au sein des conseils d’administration des CLD et CDEC ainsi que du Comité d’orientation économique.</li> </ul>
<p><i>De plus, la politique d’égalité entre les femmes et les hommes verra plus spécifiquement à intégrer les volets suivants :</i></p>	<p><b>La mise en œuvre se fera avec la collaboration du réseau des organismes que la Ville soutient, principalement par la promotion de modèles de femmes qui ont</b></p>	<p><b>Nouvelles mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluer la <i>Stratégie de développement économique de Montréal</i> en tenant compte des indicateurs de genre et des indicateurs</li> </ul>

<p>1. <b>L'entrepreneuriat au féminin</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La promotion de modèles diversifiés d'entrepreneures;</li> <li>• Le mentorat;</li> <li>• L'accès à la capitalisation;</li> <li>• Le soutien à l'économie sociale.</li> </ul> <p>2. <b>Les femmes dans la nouvelle économie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager dès le début de la formation la présence des femmes dans les différents secteurs de la nouvelle économie.</li> </ul> <p>3. <b>Le déploiement et le monitoring de la Stratégie de développement économique de Montréal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser les indicateurs genrés;</li> <li>• Présenter des indicateurs de richesse autres que le PIB;</li> <li>• Développer le branding de Montréal autour de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.</li> </ul>	<p><b>réussi dans les affaires et par le soutien à l'entrée des femmes dans les grands réseaux d'affaires montréalais.</b></p>	<p>de richesse autres que le seul PIB.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associer les partenaires de la Ville en développement économique comme les CLD, aux objectifs de la politique par l'introduction des mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- promotion des sciences auprès des jeunes filles dans les écoles;</li> <li>- promotion des modèles de femmes qui réussissent;</li> <li>- mise sur pied d'activités de réseautage;</li> <li>- promotion du mentorat;</li> <li>- promotion des femmes à la haute direction;</li> <li>- appui à l'accès au capital de risque à l'étape de consolidation des entreprises dirigées par des femmes.</li> </ul> </li> <li>▪ Participer par les représentants de la Ville à stimuler, dès le début de la scolarisation, les facteurs qui favoriseront la présence des femmes dans les différents secteurs de la nouvelle économie, entre autres, dans le cadre d'une collaboration avec <i>Montréal, Ville apprenante, de savoir et d'innovation</i> et <i>l'Éveil aux carrières scientifiques</i> (avec la Conférence régionale des élus –CRÉ).</li> </ul>
--	--	--

### Commentaires et recommandations

Bien qu'on entende souvent cet argument, la présence des femmes dans les universités n'impliquent pas qu'elles seront aux commandes dans les entreprises et les organismes à caractère économique (pas de lien de cause à effet).

De plus, l'objectif de mettre en évidence des modèles de réussite et de faciliter l'entrée de l'élite des femmes dans les grands réseaux d'affaires ne peuvent suffire. Il s'agit d'une approche élitiste qui ne donnera pas de fruits pour la majorité des Montréalaises. La priorité devrait être d'aider concrètement les femmes dans le développement et la consolidation de leurs projets d'affaires.

- **R : De concert avec ses organismes partenaires, la Ville doit voir à la mise en œuvre d'une stratégie spécifique pour mettre en valeur et soutenir l'entrepreneuriat au féminin (promotion, démarrage, financement, soutien, coaching, réseautage, etc.) qui prendra en compte la diversité des réalités vécues par les femmes (économie marchande, économie sociale, nouvelle économie).**
- **R : Réaliser un portrait des femmes entrepreneures en collaboration avec des chercheuses.**

### Le développement international (pages 19-20)

Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la Politique	Mesures proposées dans la Politique
<p>1. <b>Promouvoir les lieux d'échange et renforcer le partenariat</b> entre les groupes de femmes, les ONG, les éluEs et fonctionnaires de la Ville sur les grands enjeux, les bonnes pratiques et politiques en matière d'égalité des sexes dans le contexte de gouvernance locale;</p> <p>2. <b>Assurer une représentation et une participation égale de femmes et d'hommes à tous les forums, institutions et instances décisionnelles nationales et internationales</b> auxquelles la Ville de Montréal participe. Rendre compte annuellement de cette participation;</p> <p>3. Que la Ville de Montréal <b>rende visible</b></p>	<p><b>Que les élu-es 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, telle que reflétée dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités.</b></p>	<p><b>Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuer à faire la promotion des grands enjeux, des bonnes pratiques et des politiques en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale.</li> <li>▪ Favoriser les occasions d'échange, de réseautage et de renforcement du partenariat entre les groupes de femmes, les ONG, les élu-e-s et fonctionnaires en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale.</li> <li>▪ Continuer à faire la promotion de l'action et des réalisations des Montréalaises au plan international par le biais des médias, des sites Internet, de Femmes et Villes</li> </ul>

<p><b>l'action et l'implication des Montréalaises au plan international</b> et fasse connaître largement les réalisations via différents médias, sites Internet, radios communautaires et autres.</p>		<p>international et d'autres véhicules d'information.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poursuivre une politique active de réseautage avec des ONG montréalaises, visant des gestes concrets comme le Congé solidaire qui permet aux employés-es de la Ville d'effectuer des stages en coopération internationale.</li> <li>▪ Continuer à soutenir le développement d'approches de genre (ADS) et sensibiliser nos homologues à le faire, dans le cadre des actions de coopération de la Ville, dans les organisations dont la Ville est membre (CGLU, AIMF, Metropolis,) et dans le cadre des relations bilatérales de la Ville avec d'autres villes du monde.</li> </ul>
		<p><b>Nouvelles mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instaurer une pratique municipale de représentation égale de femmes et d'homme, dans la mesure du possible, aux forums, institutions et instances décisionnelles nationales et internationales auxquelles la Ville participe et inscrire cette participation au bilan annuel.</li> <li>▪ Par sa présence active dans les regroupements internationaux de gouvernements locaux, poser des gestes pour amener davantage de villes à appuyer l'atteinte des Objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies et obtenir des gouvernements nationaux qu'ils</li> </ul>



		augmentent leur aide internationale pour atteindre 0,7% du PNB de leurs pays.
--	--	---

### Commentaires et recommandation

Le rayonnement international devrait découler de la qualité des actions posées chez nous. Il est bien de porter le discours de l'égalité à l'étranger pour se donner une « marque de commerce » mais il faut que le discours suive la réalité ! La Ville démontrerait véritablement son leadership en ce domaine si toutes ces délégations à l'étranger étaient paritaires (et non autant que possible)!

- **R : Nommer des délégations paritaires pour représenter la Ville au plan international, tant pour les éluEs que pour les fonctionnaires. Par ailleurs, nommer à certaines occasions des personnes de la société civile au sein de ces délégations.**

### Mesures générales d'encadrement (page 21)

	Rappel des recommandations du colloque 2005	Objectifs proposés dans la politique	Mesures proposées dans la politique
1.	<i>1. Mettre en place un bureau de projet doté de ressources adéquates accompagné d'un comité de pilotage formé de fonctionnaires des arrondissements et de la Ville centre et des représentantEs de la société civile ainsi que de comités consultatifs locaux du même type.</i>		<p><b>Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier</b></p> <p>Dans les liens que la Ville entretient déjà avec les organismes du milieu, instaurer des mécanismes pour encourager et faciliter un travail en partenariat avec les groupes de femmes. Ce travail prendra diverses formes correspondant aux critères du partenariat : échange d'information, objectifs communs, dialogue sur les plans de travail, partage de responsabilités, évaluation commune; le tout, avec ou sans entente formelle.</p>

<p>2. <i>2. Assurer la transversalité des applications de la politique à l'aide de différents outils tels que : <b>commission permanente du conseil, bureau administratif permanent doté de ressources suffisantes et confirmer le rôle du Conseil des Montréalaises.</b></i></p> <p>3. <i>3. Favoriser l'atteinte de résultats concrets découlant de la politique en élaborant <b>des plans d'actions au niveau de la Ville centre et de tous les arrondissements</b> et en prévoyant <b>des mécanismes de reddition de compte</b>, exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pour les cadres, évaluation des résultats;</i></li> <li>• <i>Pour les éluEs, mécanismes publics de reddition de compte;</i></li> <li>• <b>Élaboration de contrats d'arrondissements.</b></li> </ul>	<p><b>Nouvelles mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conférer à une unité administrative la responsabilité de soutenir l'ensemble des unités d'affaires de la Ville en vue d'atteindre l'égalité.</li> <li>▪ Mettre sur pied un programme d'information pour promouvoir les principaux éléments de la Politique permettant ainsi une appropriation des objectifs par tous les acteurs concernés</li> <li>▪ Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la Politique. Ce mandat sera de la responsabilité du directeur général et sera intégré au rapport annuel de la Ville.</li> <li>▪ Mandater la Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie pour étudier ce bilan.</li> <li>▪ Le <i>Conseil des Montréalaises</i> est appelé à faire un suivi de l'application de la politique et à publier un avis annuel sur l'avancement des travaux. Cet avis du Conseil sur le bilan sera déposé au conseil municipal.</li> </ul>
---	--

### Commentaires et recommandations

Nous trouvons extrêmement important que l'adoption de la Politique d'égalité lie toutes les parties de l'appareil municipal : comité exécutif, conseils d'arrondissement dans le respect de leurs compétences respectives telles que définies par la Charte de la Ville. Nous considérons que les nouvelles mesures proposées pour encadrer le processus de mise en œuvre et de suivi de la Politique ne vont pas assez loin. Par exemple, l'adoption du plan d'action corporatif et des plans d'action d'arrondissements doit se réaliser dans des délais précis.

Par ailleurs, la réussite de la mise en œuvre de la Politique exige des efforts constants de nombreuses composantes de l'appareil municipal (conseil municipal, unité administrative responsable de la Politique, services centraux, arrondissements) et de divers acteurs ( éluEs, fonctionnaires, citoyennes). C'est la liaison et la synergie entre tous et toutes qui conduiront à des résultats significatifs. Le rôle primordial que les arrondissements doivent jouer nous amène à proposer des mécanismes structurants de leur intervention, tant au plan politique, administratif, qu'en association avec le milieu.

Enfin, le mécanisme de suivi, d'échange et de concertation avec les groupes de femmes proposé par la Ville nous apparaît beaucoup trop informel et imprécis.

Les recommandations qui suivent ont pour but de bonifier les mesures proposées.

Notez que les deux premières recommandations sont liées à la gouvernance mais nous les avons placées dans cette section pour faire voir l'arrimage nécessaire entre tous les paliers (politiques ou administratifs) et tous les intervenantEs impliquéEs.

**R : Chaque arrondissement devra nommer unE éluE responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine qui travaillera de concert avec l'éluE responsable de l'égalité au niveau de la ville-centre.**

**R : La Ville devrait faciliter la mise sur pied dans les arrondissements de comités consultatifs sur l'égalité entre les femmes et des hommes et la condition féminine. Ces comités devront être constitués d'éluEs, de fonctionnaires, de citoyennes et de représentantes des groupes de femmes. Le mandat serait entre autres d'évaluer les besoins des femmes de l'arrondissement, de développer des plans d'action liés à la Politique d'égalité entre les femmes et les hommes et d'en assurer le suivi.**

**R : Un an après l'adoption de la Politique d'égalité par la ville-centre, chaque arrondissement devra adopter un plan d'action triennal pour l'implantation de la Politique d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. De plus, il devra identifier un membre du personnel administratif responsable d'assurer l'application de ce plan. Cette personne travaillera de concert avec l'éluE responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la condition féminine dans l'arrondissement et apportera son soutien au comité consultatif sur l'égalité.**

**R : Un an après l'adoption de la Politique d'égalité par la ville-centre, la Ville devra adopter un plan d'action triennal incluant les mesures prévues par les services centraux et les sociétés para-municipales pour l'implantation de la Politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce travail devra être réalisé en étroite collaboration avec le personnel de l'unité administrative responsable de la mise en œuvre de la Politique d'égalité.**

**R : La Ville devra organiser un forum sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la condition féminine à tous les deux ans. Celui-ci regrouperait des éluEs, des représentantEs de tous les arrondissements (éluES et fonctionnaires), des groupes de femmes et des membres de la société civile. L'objectif de ce forum sera de faire un bilan de la Politique d'égalité, de faire circuler l'information sur les actions réalisées, de mettre en valeur les bonnes pratiques, de créer un dialogue et une synergie entre les différents intervenantEs, d'identifier les nouveaux enjeux et défis, etc.**

**R : La Ville devra mettre en place un comité de soutien et de liaison pour aider à la mise en place de la Politique. Celui-ci devrait se réunir un minimum de 3 fois par année et rassembler des éluEs, des fonctionnaires et des représentantes des groupes de femmes.**

## **Conclusion**

Voilà qui termine notre tour d'horizon du projet de Politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal. Nous n'avons pas la prétention de croire que cette analyse est complète, loin de là. Elle correspond à notre vision et à notre connaissance de la réalité montréalaise à ce moment-ci. À vous de la compléter et de mettre en valeur votre expertise sur des questions plus spécifiques auxquelles nous ne pouvions répondre. Cela permettra d'enrichir le résultat de la consultation.

Nous vous rappelons que les recommandations liées à la gouvernance et aux mesures générales d'encadrement nous semblent d'une importance capitale. Si vous êtes en accord avec ces propositions, il serait important que vous les intégriez à l'intérieur de votre mémoire.

En terminant, nous tenons à préciser que nos deux organisations vont suivre de près le déroulement de la consultation. Nous aimerions avoir une idée des groupes qui ont l'intention de déposer un mémoire devant la Commission. Merci de nous tenir informées de vos intentions.

Août 2007