

**Pour que la théorie devienne réalité
Prendre les moyens!**

**Mémoire
du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)**

**présenté
à la Commission permanente
sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie
de la Ville de Montréal**

**dans le cadre de la consultation sur le projet de la Ville de Montréal
*Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal***

Octobre 2007

Table des matières

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)	Page 5
La notion d'égalité	6
Le projet de politique	6
Notre position sur trois axes	8
Devenir un leader en matière de gouvernance	8
Les femmes élues	8
Nomination au sein d'organismes	9
Postes de haute direction	9
L'analyse différenciée selon le sexe (ADS)	10
La Ville employeur	10
Les femmes : moteur de développement économique	12
Mesures générales d'encadrement	13
Conclusion	14
Sommaire des recommandations	15

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

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Le Conseil central du Montréal métropolitain regroupe 90 405 membres provenant tant du secteur public que du secteur privé, répartis au sein de 400 syndicats sur les territoires de Montréal, de Laval et du Grand Nord québécois. Les femmes y sont présentes à plus de 50 %. Le conseil central est une organisation régionale affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) est un acteur important du mouvement syndical qui lutte pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes. Par l'intermédiaire de son comité de la condition féminine qui vient tout juste de fêter son trentième anniversaire, il travaille en collaboration avec le mouvement autonome des femmes sur le territoire montréalais pour la promotion et la défense de leurs revendications. Les objectifs de ce comité sont de diffuser l'information relative à la discrimination spécifique faite aux femmes, de susciter et d'appuyer la formation de comités dans les syndicats affiliés, de s'assurer que ceux-ci reçoivent une formation adéquate en matière de condition féminine, de participer aux mouvements de lutte sur les droits et les revendications spécifiques des femmes, d'organiser des activités pour soutenir leurs luttes et d'effectuer un travail de sensibilisation pour qu'elles atteignent l'égalité sur les plans salarial, économique, politique et social.

Le conseil central a été au premier plan de plusieurs batailles, entre autres, celles du droit au travail pour toutes les femmes, de l'avortement libre et gratuit et celle pour l'implantation et la promotion de services de garde accessibles et éducatifs de qualité. Il est engagé dans plusieurs dossiers tels la place des femmes dans les lieux décisionnels, le soutien à l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, la lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) est donc heureux de participer à la consultation *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* et de contribuer à la réflexion de la Ville de Montréal sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Bien que tous les axes retenus par le comité de travail sur le projet de politique soient importants, le conseil central n'interviendra que sur trois d'entre eux : **Devenir un leader en matière de gouvernance, La Ville employeur et Les femmes, moteurs de développement économique**. Nous nous prononcerons aussi sur les mesures générales d'encadrement.

La notion d'égalité

L'égalité est une valeur fondatrice de la démocratie reconnue dans plusieurs chartes internationales. La *Charte montréalaise des droits et responsabilités* en fait même mention comme valeur fondamentale, ce à quoi nous adhérons. Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) croit en cette valeur incontournable. L'égalité entre les femmes et les hommes suppose la correction des inégalités et l'élimination de toutes les discriminations basées sur le sexe. La notion d'égalité se concrétise, entre autres par la possibilité et la liberté pour les femmes et les hommes de développer leurs habiletés et leurs aptitudes afin de faire des choix sans contrainte de rôle. Cette égalité doit se retrouver dans les lois, règlements et politiques, mais aussi et surtout s'appliquer dans la vie de tous les jours. En ce sens, la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* doit refléter cette évolution des mentalités à travers toute la collectivité et le système de rapports sociaux qu'elle contribue à établir. Malheureusement, force est de constater que les femmes vivent encore plusieurs formes de discrimination, dont la discrimination de type systémique.

Pour le conseil central, la notion d'égalité prend plusieurs formes dont la mise en place de mesures favorisant le militantisme des femmes. À titre d'exemple, à l'assemblée générale de mars 2007, nous avons adopté une proposition incitant les syndicats affiliés au conseil central à adopter de telles mesures.

Somme toute, nous pouvons affirmer que les femmes ont obtenu, au prix de longues luttes, les mêmes droits que les hommes. Cependant l'égalité de fait n'est pas encore atteinte. D'ailleurs, à l'heure actuelle, de nombreux acquis favorisant l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes sont fragilisés.

C'est pourquoi le projet de politique se doit de refléter une réelle volonté de la Ville de Montréal d'atteindre cette égalité entre les hommes et les femmes non seulement de droit mais aussi de fait.

Le projet de politique

De façon globale, le projet de politique soumis à la consultation propose des objectifs généraux auxquels on ne peut s'opposer, bien au contraire. Le conseil central appuie le projet dans son ensemble. Cependant, nous voulons que ce projet fasse vraiment la différence et qu'il ne soit pas que de beaux vœux pieux.

Pour qu'un réel changement s'effectue, nous devons agir dès maintenant. Nous sommes, dans un premier temps, déçus que la mise en oeuvre de cette politique soit accompagnée

d'un échéancier à moyen terme ou tout au plus de 10 ans. Nous croyons que, dans plusieurs cas, il est réaliste d'avoir plutôt des échéanciers de 3 ou 5 ans; à titre d'exemples, l'obligation d'atteindre la parité des femmes et des hommes dans les différentes instances de la Ville de Montréal peut se faire d'ici cinq ans, et la mise en place des plans d'action peut ne prendre que trois ans. C'est pourquoi nous apportons la recommandation suivante :

Recommandation 1

Que l'échéancier de l'ensemble de la mise en place de la politique se situe entre trois et cinq ans.

De plus, nous comprenons le contexte budgétaire difficile de la Ville de Montréal, mais nous croyons que pour favoriser la pleine réalisation de cette politique, celle-ci doit être accompagnée de ressources financières suffisantes. La Ville de Montréal doit avoir les moyens de ses ambitions pour devenir un réel moteur de changement.

Recommandation 2

Qu'un budget significatif accompagne la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal.

Nous croyons que la Ville de Montréal doit être proactive. Pour ce faire, elle doit s'allier aux 19 arrondissements. Les arrondissements doivent s'impliquer activement au même titre que les services centraux pour l'atteinte réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les arrondissements doivent donc être parties prenantes du processus ainsi que de la mise en œuvre de cette politique.

Recommandation 3

Que les arrondissements et les services centraux s'engagent dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal.

Notre position sur trois axes

Axe 1 – Devenir un leader en matière de gouvernance

L'atteinte de la parité entre les femmes et les hommes au sein des instances de gouvernance est un élément très important. Cela est d'ailleurs mentionné dans le projet de politique à la page 8 : *la Ville de Montréal se doit d'être un leader en matière de gouvernance*. Comme la Ville de Montréal exerce une certaine influence sur plusieurs organismes et partenaires, elle doit donner l'exemple.

L'axe de la gouvernance comporte plusieurs sous-axes, mais tous ont le même objectif : la participation active et égalitaire des femmes dans les lieux décisionnels. Dans l'ensemble, nous soutenons les mesures existantes, celles à poursuivre et/ou à bonifier, de même que les nouvelles mesures proposées. Cependant, pour atteindre une réelle égalité de fait en matière de gouvernance, elles doivent être renforcées et contenir des mesures d'action positives pour les femmes.

Les femmes élues

Sept maires d'arrondissement sur 19 sont des femmes. Actuellement, les femmes constituent 35,2 % des élus à Montréal. L'élection municipale de 2009 sera donc un moment privilégié pour augmenter le nombre de femmes élues et tenter d'atteindre l'égalité. Mais pour atteindre cet objectif, les partis politiques doivent faire preuve d'une réelle volonté de changement. Les partis doivent emboîter le pas et faire des efforts importants pour soutenir des candidatures de femmes, notamment en mettant en place divers mécanismes de soutien. Ils doivent aussi avoir le souci de refléter la réalité de la population montréalaise et d'appuyer ainsi des candidatures de femmes provenant de communautés culturelles.

Recommandation 4

Que les partis politiques mettent en place des mesures de soutien pour promouvoir des candidatures de femmes.

Recommandation 5

Que les partis politiques recrutent un nombre représentatif de candidates provenant de communautés culturelles.

Nomination au sein d'organismes

Sur cette question aussi, il est impératif que la Ville de Montréal soit un moteur de changement et donne l'exemple. Pour atteindre la parité, elle doit nommer des femmes au sein de commissions ou autres institutions de la Ville de Montréal et faire de même pour les nominations à des conseils d'administration d'organismes indépendants. Il serait aussi intéressant que ces nominations soient à l'image de la « société plurielle » dans laquelle nous évoluons. En ce sens, la Ville de Montréal doit encore faire un effort pour nommer des femmes provenant des communautés culturelles.

Recommandation 6

Que la Ville de Montréal :

- **nomme 50 % des femmes au sein de commissions et autres institutions ;**
- **nomme un nombre représentatif de femmes provenant de communautés culturelles.**

Postes de haute direction

La haute direction doit être une priorité pour la Ville de Montréal. Nous savons qu'il y a une femme directrice d'un grand service central sur une possibilité de neuf et que seulement 39 % de femmes portent le titre de directrice. Nous sommes donc loin du compte en ce qui a trait à la parité dans ce secteur. Nous devons corriger la situation rapidement. La Ville de Montréal doit se donner l'obligation d'atteindre la parité dans tous les postes de haute direction : direction générale, direction principale ou adjointe et direction d'arrondissement. De plus, les nombreux départs à la retraite prévus au cours des prochaines années nous priveront d'une expertise importante. Dans ce contexte, il est donc essentiel de penser à un plan pour la relève incluant des mécanismes de transmission des connaissances et des mesures de soutien tel le mentorat.

Recommandation 7

Que la Ville de Montréal :

- **prenne tous les moyens pour atteindre la parité dans tous les postes de haute direction : direction générale, direction principale ou adjointe et direction d'arrondissement ;**

- **inscrive cette mesure dans un plan pour la relève. Ce plan doit, entre autres, comprendre des mesures de soutien.**

L'analyse différenciée selon le sexe (ADS)

Tel que mentionné dans le projet de politique, l'analyse différenciée selon le sexe (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 et des hommes. Pour atteindre l'égalité de fait, nous devons tenir compte des réalités différentes vécues par les femmes et les hommes dans tous les domaines. L'implantation de l'ADS dans les pratiques de la Ville de Montréal est une progression vers l'égalité en ajoutant une dimension préventive des mesures encore nécessaires pour corriger les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes. Il est donc impératif d'implanter cette analyse dans chacun des services centraux et dans l'ensemble des arrondissements. C'est une très bonne façon de tenir compte de la pleine diversité des Montréalaises. Encore là, pour réaliser l'implantation de l'ADS, il faudrait y mettre les ressources humaines et financières nécessaires.

Recommandation 8

Que la Ville de Montréal implante l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans chacun des services centraux et dans l'ensemble des arrondissements ;

Que l'implantation de l'ADS soit accompagnée de ressources financières et humaines.

Axe 2 – La Ville employeur

La Ville de Montréal est un employeur majeur de la région métropolitaine. Elle est d'ailleurs l'un des plus grands employeurs du secteur public au Québec. En tant qu'employeur, elle a le pouvoir d'améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. Nous reconnaissons les efforts déployés pour améliorer la situation et engager un nombre important de femmes. Nous comprenons que certains secteurs d'emplois, dont les emplois traditionnellement masculins, restent encore difficiles d'accès pour les femmes. Encore là, si la Ville de Montréal veut être un moteur de changement comme elle entend l'être, elle doit faire des efforts substantiels en ce sens.

Dans un premier temps, nous pensons qu'il est du devoir de la Ville de Montréal d'améliorer l'accès à des postes permanents aux femmes occupant des postes

temporaires. De plus, nous croyons qu'elle doit renforcer son programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en adoptant des mesures permanentes de PAÉE. De plus, en partenariat avec les syndicats en place, la Ville devrait soutenir concrètement les femmes embauchées qui font le choix d'exercer un métier traditionnellement masculin.

Recommandation 9

Que la Ville de Montréal rende permanents les postes actuellement temporaires occupés par des femmes, et ce, en respectant les conventions collectives en vigueur et les règles d'ancienneté.

Recommandation 10

Que la Ville de Montréal rende permanentes les mesures actuellement temporaires du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Recommandation 11

Que la Ville de Montréal, en partenariat avec les syndicats, soutienne les femmes embauchées qui font le choix d'exercer un métier traditionnellement masculin.

Bien que l'équité salariale soit une obligation découlant d'une loi gouvernementale, celle-ci n'a pas encore été implantée par la Ville de Montréal. Nous déplorons d'ailleurs cette lenteur. Nous croyons que les ententes nécessaires entre la Ville de Montréal et les autres parties impliquées doivent être immédiatement conclues et ces ententes devraient être accompagnées d'un mécanisme de maintien de l'équité salariale.

Recommandation 12

Que la Ville de Montréal conclue les ententes nécessaires permettant de corriger la discrimination salariale, et ce, en application de la Loi sur l'équité salariale ;

Que ces ententes soient accompagnées d'un mécanisme de maintien de l'équité salariale.

De plus, sous un autre aspect, nous déplorons l'absence de mesures concernant la conciliation famille-travail-études¹. De nos jours, nous ne pouvons plus parler de marché du travail sans aborder cette question. Plusieurs études confirment que la conciliation famille-travail-études se conjugue différemment si on est une femme ou un homme. Nous pourrions suggérer des mesures concrètes pour faciliter cette conciliation. Par contre, nous croyons qu'il faut prendre cette problématique plus globalement. Au Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), nous croyons qu'il est important d'encourager la Ville de Montréal, en collaboration avec les syndicats et les associations professionnelles, à se préoccuper dès maintenant de la conciliation famille-travail-études. Il serait intéressant que la Ville de Montréal mette en place une table de concertation sur la conciliation famille-travail-études afin d'identifier des pistes de solution et de travailler à leur mise en oeuvre. Selon nous, la réussite de cet exercice repose sur l'intégration de l'ensemble des acteurs : syndicats, services de la ville, arrondissements, groupes communautaires, groupes de femmes et groupes de jeunes.

Recommandation 13

Que la Ville de Montréal mette en place une table de concertation sur la conciliation famille-travail-études ;

Que cette table soit composée de l'ensemble des acteurs du milieu.

Axe 4 – Les femmes : moteur de développement économique

Tenir compte de l'apport des femmes comme moteur de développement économique d'une région telle que Montréal est primordial. Depuis le milieu des années 70, la présence des femmes sur le marché du travail est en croissance. Cela ne signifie pas pour autant que toutes ont bénéficié d'une amélioration substantielle de leurs conditions de vie. Nous savons qu'encore aujourd'hui, un fort pourcentage de femmes sont en situation de pauvreté. Dans l'ensemble, les Québécoises exercent des métiers et des professions dans des secteurs similaires à ceux qu'elles choisissaient voilà plus de dix ans. Cela n'est pas différent pour la région de Montréal.

De plus, bien que nous retrouvions de plus en plus de femmes à la tête des entreprises, force est de constater qu'elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à occuper de tels postes. Il reste encore beaucoup à faire. Par exemple, la Ville, de concert avec ses partenaires, doit mettre en oeuvre une stratégie pour soutenir l'entrepreneuriat féminin en tenant compte des multiples facettes de l'économie telle l'économie sociale.

¹ La CSN a adopté, lors de son 61^e congrès, l'ajout de la notion « études » à la conciliation famille-travail.

Selon nous, de telles stratégies feraient figure de levier dans la lutte contre la pauvreté des femmes.

Recommandation 14

Que la Ville de Montréal, de concert avec ses partenaires, mette en œuvre une stratégie pour soutenir l'entrepreneuriat féminin en tenant compte des multiples facettes de l'économie telle l'économie sociale.

Mesures générales d'encadrement

Comme nous le mentionnions d'entrée de jeu, en adoptant une politique d'égalité entre les femmes et les hommes bonifiée, la Ville de Montréal peut être un moteur de changement. Mais elle doit mettre les efforts nécessaires pour une telle réussite. Il en va de l'amélioration des conditions de vie et de travail de la population montréalaise.

Une façon d'y arriver serait de mettre en place des mécanismes de suivi de cette politique beaucoup plus affirmés afin d'obtenir des résultats probants. Ces mécanismes de reddition de compte doivent être clairs. C'est pourquoi nous pensons que les mesures générales d'encadrement de la politique doivent aller plus loin. Le succès de l'application de cette politique passe par une synergie entre les arrondissements, la ville centrale et les actrices et acteurs de la société civile, et ce, dans le respect de leurs compétences respectives.

Recommandation 15

Que la Ville de Montréal obtienne l'engagement des services centraux et des arrondissements quant à la mise en place de plans d'action à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans devraient comprendre des mesures de reddition de compte.

Nous croyons que les mesures générales d'encadrement devraient refléter une volonté politique claire et affirmée de la part de l'administration de la ville. Les partis d'opposition doivent aussi adhérer à une telle politique. De plus, les arrondissements ainsi que toutes les composantes de la société civile concernées par le dossier doivent être parties prenantes du processus d'encadrement. Le plan d'action qui découlera de ladite politique doit être réaliste et comporter des objectifs mesurables. Les arrondissements doivent aussi faire partie de ce processus.

Recommandation 16

Que la Ville de Montréal organise un forum à tous les trois ans sur la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'en faire le bilan. Ce forum devra réunir toutes les composantes de la société civile concernées.

Conclusion

Nous tenons à saluer l'initiative du comité exécutif de la Ville de Montréal et à féliciter le comité de travail sur le projet de politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. Nous sommes d'avis qu'une telle politique est nécessaire pour l'amélioration des conditions de vie de toutes les citoyennes montréalaises. De plus, nous croyons que le processus de consultation permettra de bonifier le projet soumis pour qu'enfin la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ne soit plus seulement une question de droit mais une question de fait.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Le projet de politique

1. Que l'échéancier de l'ensemble de la mise en place de la politique se situe entre trois et cinq ans.
2. Qu'un budget significatif accompagne la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal.
3. Que les arrondissements et les services centraux s'engagent dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal.

Axe 1- Devenir un leader en matière de gouvernance

Les femmes élues

4. Que les partis politiques mettent en place des mesures de soutien pour promouvoir des candidatures de femmes.
5. Que les partis politiques recrutent un nombre représentatif de candidates provenant de communautés culturelles.

Nomination au sein d'organismes

6. Que la Ville de Montréal :
 - nomme 50% des femmes au sein de commissions et autres institutions de la Ville.
 - nomme un nombre représentatif de femmes provenant de communautés culturelles.

Postes de haute direction

7. Que la Ville de Montréal :
 - prenne tous les moyens pour atteindre la parité dans tous les postes de haute direction : direction générale, direction principale ou adjointe et direction d'arrondissement.
 - inscrive cette mesure dans un plan pour la relève. Ce plan doit, entre autres, comprendre des mesures de soutien.

L'analyse différenciée selon le sexe (ADS)

8. Que la Ville de Montréal implante l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans chacun des services centraux et dans l'ensemble des arrondissements.

Que l'implantation de l'ADS soit accompagnée de ressources financières et humaines.

Axe 2 - La Ville employeur

9. Que la Ville de Montréal rende permanents les postes actuellement temporaires occupés par des femmes.

10. Que la Ville de Montréal rende permanentes les mesures actuellement temporaires du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

11. Que la Ville de Montréal, en partenariat avec les syndicats, soutienne les femmes embauchées qui font le choix d'exercer un métier traditionnellement masculin.

12. Que la Ville de Montréal conclue les ententes nécessaires permettant de corriger la discrimination salariale, et ce, en application de la Loi de l'équité salariale ;

Que ces ententes soient accompagnées d'un mécanisme de maintien de l'équité salariale.

13. Que la Ville de Montréal mette en place une table de concertation sur la conciliation famille-travail-études ;

Que cette table soit composée de l'ensemble des acteurs du milieu.

Axe 4 - Les femmes : moteur de développement économique

14. Que la Ville de Montréal, de concert avec ses partenaires, mette en œuvre une stratégie pour soutenir l'entrepreneuriat féminin en tenant compte des multiples facettes de l'économie telle que l'économie sociale.

Mesures générales d'encadrement

15. Que la Ville de Montréal obtienne l'engagement des services centraux et des arrondissements à la mise en place de plans d'action à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans devraient comprendre des mesures de reddition de compte.

16. Que la Ville de Montréal organise un forum à tous les trois ans sur la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'en faire le bilan. Ce forum devra réunir toutes les composantes de la société civile concernées.