

26 janvier 2022

Avis sur une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour une Ville de Laval égalitaire et inclusive

cl

Conseil
des Lavalloises



Avis adopté lors de l'assemblée des membres du Conseil des Lavalloises le 6 décembre 2021.

Membres du Conseil des Lavalloises

Myriam Fillion, présidente
Nicole Caron, présidente (janvier 2020 à juin 2021)
Antonine Boily
Patricia Collin
Marsha Conserve
Christiane Cyrille
Santina Di Pasquale

Léonore Duarte
Marie-Ève Labranche
Patricia Lagopatis
Cecilia Macedo (janvier 2020 à avril 2021)
Annie-Josiane Sessou
Marie-Andrée Ulysse

Membres du sous-comité Avis sur une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Antonine Boily
Nicole Caron (décembre 2020 à juin 2021)
Marsha Conserve

Christiane Cyrille
Santina Di Pasquale
Myriam Fillion

Coordination de l'avis

Marilyne Alerte

Soutien administratif

Élyse Faucher

Recherche et rédaction

Marie Pelchat

Conception graphique

Service des communications et du marketing

Révision linguistique

Line Richer Communications

Conseil des Lavalloises

3131, boulevard Saint-Martin Ouest, 5^e étage
C. P. 422, succursale Saint-Martin
Laval (Québec) H7V 3Z4
conseildeslavalloises@laval.ca

<https://www.laval.ca/Pages/Fr/A-propos/conseil-lavalloises.aspx>

Table des matières

Liste des tableaux	2
Mot de la présidence	3
1. Mandat du Conseil des Lavalloises	4
2. Cadre contextuel	5
3. Historique de la création du Conseil des Lavalloises	7
4. Réalisations de la Ville en matière d'égalité	9
5. Statistiques sur la situation des femmes à Laval	15
5.1 Données générales	15
5.2 Données spécifiques	16
6. Valeurs portées par le Conseil des Lavalloises	27
7. Approches privilégiées	30
8. Champs de compétence de la Ville	32
9. Recommandations du Conseil des Lavalloises	36
9.1 Les assises fondamentales de la politique d'égalité	36
9.2 Les recommandations générales	37
9.3 La Ville en tant que dispensatrice de services	38
9.4 La Ville comme employeur	40
9.5 La Ville comme instance représentative et démocratique	41
Conclusion	44
Remerciements	45
Annexe 1 Politiques d'égalité	47
Annexe 2 Les membres du Conseil des Lavalloises	49
Annexe 3 Comment devenir membre du Conseil des Lavalloises ?	54

Liste des tableaux

Tableau 1 Comparatif des différentes circonscriptions provinciales de Laval	21
Tableau 2 Comparatif hommes-femmes dans les différents corps d'emploi de la Ville de Laval.....	23
Tableau 3 Représentation hommes-femmes dans les comités de la Ville de Laval.....	25
Tableau 4 Représentation hommes-femmes dans les candidatures aux élections municipales 2021..	26

Mot de la présidence


C'est avec une grande fierté que le Conseil des Lavalloises présente cet **Avis sur une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes** à la Ville de Laval.

Cet avis est une création collective, fruit des rencontres nombreuses du comité de travail et des réflexions des membres du Conseil des Lavalloises depuis sa création il y a deux ans. Des groupes de femmes du milieu lavallois ont été consultés à deux moments-clés pendant le processus de production de l'avis et nous tenons à les remercier pour leur contribution. Nous remercions Marie Pelchat pour la recherche et la rédaction de cet avis, ainsi que Marilynne Alerte pour son soutien constant dans la coordination de ce premier projet du Conseil.

Dans cet avis, nous présentons les valeurs qui ont guidé nos réflexions et nous définissons notre approche pour soutenir les démarches favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes et entre toutes les femmes. Nous présentons un bilan de la condition féminine à Laval et nous formulons 38 recommandations pour une ville plus inclusive et égalitaire.

Pour la première fois, les Lavalloises et les Lavallois ont élu un conseil municipal paritaire et le maire a nommé un comité exécutif paritaire. Nous nous réjouissons que la participation des femmes à la vie politique municipale lavalloise ait le vent dans les voiles. Nous savons cependant que de nombreux défis demeurent dans les sphères politique, professionnelle et citoyenne. Il appartient maintenant à la Ville d'adopter une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, et de développer un plan d'action en concordance avec les orientations retenues.

Avec ce premier avis, nous souhaitons affirmer notre rôle-conseil auprès de la Ville et multiplier les occasions d'échange avec les diverses instances municipales. En effet, les membres du Conseil des Lavalloises sont animées par la volonté de participer activement au développement de mesures pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et entre toutes les femmes à Laval. Nous vous présentons donc cet avis comme une invitation à poursuivre les discussions autour de ces enjeux.



Myriam Fillion
Présidente depuis juillet 2021



Nicole Caron
Présidente de janvier 2020 à juin 2021

1. Mandat du Conseil des Lavalloises

Le Conseil des Lavalloises est composé de 13 citoyennes de Laval, non élues, représentant la diversité des Lavalloises et de leurs réalités. Une description des membres est disponible à l'Annexe 2.

Le Conseil des Lavalloises a pour mandat de favoriser la participation active à la vie publique des Lavalloises dans toute leur diversité et de s'assurer que les besoins et les réalités des femmes sont pris en compte par les actions de la Ville.

Concrètement, le Conseil des Lavalloises est appelé à :

- Soumettre au comité exécutif des avis et des recommandations sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la condition féminine;
- Veiller à ce que les services municipaux soient adaptés et accessibles aux femmes;
- Se prononcer sur les conditions de travail ainsi que sur l'accès à l'équité en emploi et à l'ascension professionnelle des femmes;
- S'assurer que des mécanismes et des conditions de participation citoyenne sont établis pour favoriser une meilleure représentation des femmes en politique.

En 2020, le comité exécutif a mandaté le Conseil des Lavalloises afin qu'il produise un avis sur la création et l'implantation d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Laval¹. Le présent avis tient compte des trois grandes fonctions qu'assume la Ville en tant que dispensatrice de services, en tant qu'employeur et en tant qu'institution démocratique.

¹ Ville de Laval (2020). CE-20201028-3252

2. Cadre contextuel

Au moment d'écrire ces lignes, la population lavalloise, tout comme la population québécoise, est toujours confrontée à la crise de la COVID-19. Plusieurs études récentes ont démontré ce que les membres du Conseil des Lavalloises appréhendaient déjà : les femmes sont les grandes perdantes de cette pandémie. Et rien ne peut nous laisser croire que les femmes de Laval ont été épargnées.

Étant majoritaires dans plusieurs corps d'emploi, elles ont été surreprésentées sur la ligne de front (les hôpitaux, le milieu scolaire, les CHSLD, les épiceries, les centres de la petite enfance, etc.). D'ailleurs, les données de l'Institut national de santé publique nous apprennent que dans le réseau de la santé, les femmes ont représenté 79 % des cas d'infection et 53 % des décès au Québec².

Les femmes sont également surreprésentées dans les secteurs qui ont été mis à l'arrêt complet (les pertes d'emploi dans la restauration et les commerces de détail pour ne citer que ces exemples). Selon l'étude réalisée par l'Association pour la santé publique du Québec et l'Observatoire québécois des inégalités, les femmes issues des minorités ont été encore plus durement touchées par les pertes d'emploi que leurs consœurs³.

Pour le Conseil du statut de la femme, il ne fait aucun doute que « la conciliation de la vie familiale aura aussi pesé plus lourd sur les épaules des travailleuses que sur celles des hommes »⁴. En effet, les femmes ont dû relever un double défi; celui du télétravail pendant la fermeture des écoles et des services de garde.

² Jolin-Dahel, L. (2021). « Les femmes, grandes perdantes de la pandémie », Le Devoir, publié le 6 mars 2021. En ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/596250/les-femmes-grandes-perdantes-de-la-pandemie>

³ Bélanger, M. (2021). « Égalité hommes-femmes : une pandémie, deux réalités », Observatoire des réalités familiales du Québec, publié le 25 avril 2021. En ligne : <http://www.orfq.inrs.ca/inegalites-hommes-femmes-une-pandemie-deux-realites/>

⁴ Jolin-Dahel, L. (2021), *op. cit.*

Selon la Banque Royale, « la COVID-19 a mis un frein à trois décennies d'amélioration de la participation des femmes au marché du travail »⁵.

De plus, « au Canada, on note une augmentation de 30 % des cas de violence domestique et de demandes pour des foyers d'hébergement »⁶. D'ailleurs, il y a eu 18 féminicides au Québec entre janvier et novembre 2021 (dont une victime était résidente de Laval). Une équipe de recherche du Centre interdisciplinaire de développement international en santé de l'Université de Sherbrooke a aussi rapporté une augmentation des violences sexuelles envers les femmes et les enfants⁷.

Force est de reconnaître que les femmes ont payé un lourd tribut pendant la pandémie, surtout que la crise financière est venue s'ajouter à la crise du logement. Celle-ci a eu de lourdes conséquences pour les femmes économiquement vulnérables qui ont dû faire face à des hausses de loyer largement supérieures à l'inflation. Dans les contextes de violence conjugale, la crise du logement constitue certainement un facteur aggravant.

Déjà, le conseil municipal de Laval avait voté, en 2019, la création du Conseil des Lavalloises pour se pencher sur la question des inégalités entre les femmes et les hommes sur son territoire. Les faits récents confirment que ce choix est plus que jamais pertinent.

⁵ Banque Royale (2020). « La COVID fait payer un lourd tribut aux travailleuses », publié le 21 juillet 2020. En ligne : <https://www6.royalbank.com/fr/di/hubs/now-and-noteworthy/article/women-in-the-labour-force/kbs73enx>

⁶ Radio-Canada (2021). « La pandémie affecte la santé sexuelle des femmes dans le monde », publié le 13 août 2021. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1816373/covid-impacts-reculs-contraception-femmes>

⁷ *Ibid.*

3. Historique de la création du Conseil des Lavalloises

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des préoccupations régionales depuis près de 25 ans. Cette préoccupation s'est très bien inscrite dans le contexte de son époque puisqu'en 1995 avait lieu la Marche Du pain et des roses, une mobilisation qui donna naissance à la Marche mondiale des femmes. Cette même année, le Québec et le Canada s'engageaient à se conformer aux objectifs stratégiques du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, adopté à Beijing⁸. En 1997, le gouvernement québécois décidait d'implanter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

1998

Dans la foulée des engagements du gouvernement québécois, un comité « Femmes et développement régional » est mis sur pied par le Conseil régional de développement de Laval⁹. Notons que la Ville participe activement aux travaux de ce comité.

2011

Le comité Femmes et développement régional fait place au comité de gestion de l'Entente régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes coordonné par la Conférence régionale des élus (CRÉ)¹⁰.

2015

L'abolition de la CRÉ de Laval a signifié la fin de l'entente régionale en matière d'égalité entre les sexes. Cette entente permettait la prise en compte des enjeux liés à la condition féminine¹¹. C'est pourquoi la Politique régionale de développement social (PRDS) de Laval a pris le relais et elle continue de promouvoir l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

⁸ Gouvernement du Québec, « L'analyse différenciée selon les sexes ». En ligne : <http://www.mifi.gouv.qc.ca/fr/dossiers/ads.html>, consulté le 14 décembre 2021.

⁹ Gagné, C. (2017). Ville de Laval, Division du développement social, L'égalité entre les femmes et les hommes à Laval, Document préliminaire de réflexion.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

2017

À la suite de demandes de la Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF), le conseil municipal a mis sur pied, en juillet 2017, un comité de réflexion pour consulter les Lavalloises¹². Parmi les membres de ce comité, on retrouvait la TCLCF et le Centre des femmes de Laval. Le but était de permettre à la Ville d'avoir une instance consultative sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

2019

Depuis, la Ville de Laval et les personnes élues ont travaillé à l'élaboration d'un modèle de gouvernance pour la création de trois comités consultatifs, dont le Conseil des Lavalloises. Après deux ans de travaux, le Conseil des Lavalloises voit le jour. En effet, c'est lors du conseil municipal du 12 mars 2019, que la Ville de Laval a officiellement créé le Conseil des Lavalloises, marquant ainsi un pas de plus dans son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes¹³. Notons que Montréal est la seule autre ville où existe un tel comité, soit le Conseil des Montréalaises.

2020

Le 14 janvier 2020, le conseil municipal nomme les membres du Conseil des Lavalloises.

¹² Conseil des Lavalloises (2021). Rapport d'activités 2020. En ligne : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/conseil-lavalloises/conseil-lavalloises-rapport-activite.pdf>

¹³ Ville de Laval (2019). « Conseil des Lavalloises - Une initiative pour favoriser pleinement la participation des citoyennes lavalloises », publié le 12 mars 2019. En ligne : <https://www.laval.ca/Pages/Fr/Nouvelles/conseil-lavalloises.aspx>

4. Réalisations de la Ville en matière d'égalité

En supplément aux actions qui ont été répertoriées dans l'historique du Conseil des Lavalloises, la Ville de Laval a déjà adopté différentes propositions visant à améliorer les conditions de vie et de travail des femmes. Nous croyons pertinent de rappeler ici les principales réalisations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au cours des deux dernières décennies.

1998

Le Service de police de Laval (SPL) a créé la cellule de crise AGIR : un comité de gestion des dossiers à haut risque d'homicide conjugal qui implique l'ensemble des acteurs en violence conjugale¹⁴.

Ce comité, qui est toujours actif, avait traité 84 dossiers en date de mars 2020¹⁵.

2004

C'est le premier exercice d'équité salariale de la Ville de Laval; celui-ci est rétroactif à 2001.

Rappelons que la *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée en 1996, à l'Assemblée nationale, soit près de 21 ans après que le gouvernement du Québec ait adopté le principe à travail égal, salaire égal, allant même jusqu'à enchâsser ce principe dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne¹⁶.

¹⁴ Desjardins, S. (2020). « AGIR contre les féminicides », Radio-Canada, publié le 7 mars 2020. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1648749/agir-laval-violence-conjugale-prevention>

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ CSQ. « Historique – Naissance de la Loi sur l'équité salariale ». En ligne : <https://equite.lacsq.org/campagne/historique/>, consulté le 14 décembre 2021.

La *Loi sur l'équité salariale*, qui vise à corriger les écarts de salaire causés par la discrimination fondée sur le sexe, oblige les organisations employant dix personnes ou plus « à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents »¹⁷.

Selon la Loi, l'exercice d'équité salariale doit être fait aux cinq ans. Ainsi, la Ville a refait cet exercice en 2010, en 2015 et en 2020.

2013

Le Service de police de Laval met en place le programme Les Survivantes qui offre de la sensibilisation, de la prévention et des interventions auprès des victimes d'exploitation sexuelle ou de traite de personnes. Ce programme inclut des séances d'information aux différents professionnels œuvrant auprès des victimes d'exploitation sexuelle. Il a aussi comme objectif de sensibiliser les victimes et de les informer des diverses ressources disponibles pour les aider à sortir de ce milieu¹⁸.

2014

La Ville de Laval instaure la gratuité du transport en commun pour les personnes âgées de 65 ans ou plus. À notre connaissance, aucune autre ville du Québec n'a adopté une telle mesure à ce jour. Nous notons cet élément puisque les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes, mais avec des revenus moindres. La gratuité du transport en commun a donc beaucoup d'importance pour elles.

2016

Depuis mars 2016, les intervenantes du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) sont assignées dans les bureaux des enquêtes criminelles du SPL, où elles effectuent le suivi auprès des victimes d'actes criminels en collaboration avec les enquêteurs¹⁹.

¹⁷ Éducaloi. (2021), « La Loi sur l'équité salariale », En ligne : <https://educaloi.qc.ca/capsules/la-loi-sur-lequite-salariale/>, consulté le 1^{er} octobre 2021.

¹⁸ Briand, L. (2021) Document interne du SPL.

¹⁹ *Ibid.*

2017

La Ville adopte une résolution la déclarant municipalité alliée contre la violence conjugale, s'engageant ainsi à « appuyer les efforts de sensibilisation et de prévention auprès de la population de Laval contre la violence conjugale »²⁰. Avec cette résolution, la Ville « soutient de façon claire et inclusive toutes les victimes quel que soit leur race, leur couleur, leur identité ou expression de genre, leur orientation sexuelle ou leur âge ».²¹

Cette même année, la Politique régionale de développement social (PRDS) de Laval est adoptée. Elle est le fruit notamment d'un travail conjoint de la Ville de Laval et du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS). À la page 13, on peut y lire : « Afin de favoriser la prise en compte des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'analyse différenciée selon les sexes est pleinement intégrée à la démarche. Cette approche vise à réduire les inégalités à l'encontre des femmes et à éviter la création de nouvelles inégalités par les mesures mises en place »²². Notons que l'ADS est utilisée par la Division du développement social avec ses partenaires.

2018

La Ville crée un comité de toponymie et adopte une nouvelle politique de dénomination toponymique dans laquelle il est fait mention qu'un des 19 critères de sélection est celui de la représentativité des femmes. On peut y lire que « le nom proposé vise à améliorer la représentativité des femmes dans la toponymie lavalloise en tenant compte de l'importance et de la superficie du lieu nommé, et n'est pas nécessairement lié à l'histoire de Laval, bien que ce soit privilégié »²³.

²⁰ Ville de Laval (2017). Résolution CM-20170502-412.

²¹ *Ibid.*

²² CISS de Laval et Ville de Laval (2017). « Politique régionale de développement social de Laval ». En ligne : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/politiques-municipales/politique-regionale-developpement-social.pdf>

²³ Ville de Laval (2018). « Politique de dénomination toponymique ». En ligne : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/politiques-municipales/politique-toponymie.pdf>

2019

Le conseil municipal adopte une résolution permettant la création du Conseil des Lavalloises.

Cette même année, la Ville révisé et actualise sa politique sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail.

En octobre, la Ville adopte une politique-cadre en matière de gouvernance dans laquelle elle s'engage à assurer et rehausser la participation citoyenne et à accroître, dans la mesure permise par la loi, la participation citoyenne dans ses processus tant consultatifs que décisionnels. Cette ouverture converge avec les recommandations de la Table de concertation de Laval en condition féminine formulées en 2013.

2020

Faisant suite à l'adoption d'un guide sur l'écriture épicène à l'Union des municipalités du Québec (UMQ), le comité exécutif « mandate la Direction générale pour préparer et soumettre au conseil municipal un projet de politique de rédaction inclusive des contenus publics et internes de la Ville de Laval », et exprime la volonté « que cette politique s'appuie sur les réflexions les plus récentes et pertinentes en matière de féminisation lexicale et de rédaction épicène »²⁴.

Cette même année, le SPL crée une escouade pour mieux traiter les plaintes de victimes de crimes sexuels.

Le Service des ressources humaines complète, quant à lui, son rapport d'implantation à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse pour la diversité et l'inclusion en emploi (2017-2019), dans lequel il annonce notamment la création d'un programme de parrainage professionnel. Ce programme a pour objectif de vérifier la validité des moyens de sélection permettant d'assurer l'absence de discrimination systémique dans les processus ciblés et la féminisation des titres d'emploi dans les affichages.

²⁴ Ville de Laval (2020). Résolution CM-20200310-279.

En avril, la Ville adopte le premier Plan d'action de la politique de l'habitation « Choisir Laval ». Ce plan d'action 2020-2022 doit « permettre de répondre aux besoins croissants en logements sociaux et abordables pour le territoire de Laval. Les nombreuses actions prévues contribueront ainsi à accroître le nombre et la qualité des logements. L'objectif est de participer à la construction ou à la rénovation de 1 000 logements sociaux ou abordables d'ici la fin de 2022 »²⁵. Cela revêt une grande importance dans la mesure où les femmes sont structurellement plus pauvres que les hommes,²⁶ donc plus susceptibles de vivre dans un logement peu adéquat ou d'avoir besoin d'un logement social.

2021

Dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées, l'Association Lavalloise pour le Transport Adapté (ALTA) et la Société de transport de Laval (STL) présentent un nouveau protocole pour offrir le transport adapté gratuitement et sans inscription préalable aux femmes vivant avec un handicap qui sont victimes de violence conjugale. En vigueur le 31 mai 2021, ce type d'initiative est une première au Québec²⁷.

Dans son rapport 2018-2021, le conseil de la toponymie a nommé deux lieux en l'honneur de femmes (parmi les neuf lieux nommés pendant cette période), soit la rue Françoise-Gaudet-Smet (2020), journaliste et animatrice ayant reçu plusieurs distinctions, et le parc Anna-et-Rita-Ouimet (2019), deux sœurs et citoyennes impliquées et reconnues dans le secteur de Sainte-Rose.

Dans la foulée de son adhésion aux Municipalités alliées contre la violence conjugale, la Ville adhère à la campagne Milieux de travail alliés contre la violence conjugale initiée par le Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. La

²⁵ Ville de Laval, (2020). « Plan d'action 2020-2022 - Politique de l'habitation ». En ligne : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/politiques-municipales/plan-action-triennal-habitation.pdf>

²⁶ Réseau Québécois des OSBL d'habitation, « Femmes et logement communautaire ». En ligne : <https://rqoh.com/dossiers/femmes-et-logement-communautaire/>, consulté le 16 décembre 2021.

²⁷ Société de transport de Laval, « Semaine québécoise des personnes handicapées : la STL offrira le transport adapté pour sortir les femmes vivant en situation de handicap de la violence conjugale », publié le 31 mai 2021. En ligne : <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/semaine-quebecoise-des-personnes-handicapees-la-stl-offrira-le-transport-adapte-pour-sortir-les-femmes-vivant-en-situation-de-handicap-de-la-violence-conjugale-888527523.html>

Ville devra donc définir des mesures concrètes pour protéger et soutenir les victimes de violence conjugale à son emploi²⁸.

Depuis mars 2021, le SPL permet que des intervenantes et intervenants sociocommunautaires soient déployés sur le terrain pour patrouiller et répondre aux appels. Pour la première fois, des personnes ne portant pas l'uniforme ont accès aux ondes de la police, afin de désamorcer plus rapidement les situations de crise²⁹. Nous pensons que les femmes en situation de vulnérabilité seront gagnantes par la mise en œuvre de cette nouvelle approche du SPL.

Le Conseil municipal accueille, au printemps 2021, le premier bilan annuel du Conseil des Lavalloises³⁰.

À la suite du scrutin municipal de novembre 2021, la Ville de Laval se dote pour la première fois d'un comité exécutif paritaire.

Le Conseil des Lavalloises salue les réalisations de la Ville de Laval et souhaite que cela ne soit que le prélude aux actions à poser pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne une égalité de fait.

²⁸ Le Courrier de Laval. (2021). « Laval alliée contre la violence conjugale ». En ligne : , consulté en octobre 2021. <https://courrierlaval.com/laval-alliee-contre-la-violence-conjugale/>, consulté en octobre 2021.

²⁹ Robidas, P. (2021). « Des intervenants en santé mentale déployés comme des patrouilleurs à Laval », Radio-Canada, publié le 1^{er} mars 2021. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/2110/laval-intervenants-sante-mentale-police>

³⁰ Conseil des Lavalloises (2021), *op. cit.*

5. Statistiques sur la situation des femmes à Laval

5.1 Données générales

Notes

- 1) Toutes les données fournies dans ces pages sont les plus récentes accessibles au Conseil.
- 2) Il faut également mettre en perspective que lors du recensement de 2011, les questions liées à la conciliation travail/famille avaient été retirées du questionnaire canadien. Les données de 2006 sont donc les dernières données disponibles.

Informations générales

- Laval est la troisième ville la plus peuplée au Québec³¹.
- Le toponyme Laval désigne à la fois une ville, une région administrative et un territoire équivalent à une municipalité régionale de comté³².

La répartition de la population selon le sexe

- La population lavalloise est composée à 50,9 % de femmes et à 49,1 % d'hommes³³; cette proportion est très semblable chez la population immigrante³⁴.
- On dénombre 2 530 personnes se reconnaissant avec une identité autochtone³⁵ (0,06 % de la population lavalloise). Parmi elles, 52,9 % sont des femmes³⁶.

³¹ Direction de la santé publique – CISSS de Laval. (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 », p.8. En ligne : https://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/ciasss_laval/Documentation/Sante_publique/PAR/PAR_2016-2020.pdf

³² Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », p.12. En ligne : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-statistique-laval-2015.pdf>

³³ Direction de la santé publique – CISSS de Laval. (2016). *op. cit.*

³⁴ Conseil du statut de la femme. (2015). *op. cit.*

³⁵ Ce terme inclut les Premières nations, les Métis et les Inuits.

³⁶ Statistique Canada, « Profil du recensement, Recensement de 2016, Ville de Laval ». En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2465005&Geo2=PR&Code2=24&SearchText=Laval&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=All&TABID=1&type=0>, consulté le 16 décembre 2021.

Le profil démographique de la population lavalloise

- L'âge médian est de 41,1 ans comparativement à 42 ans au Québec³⁷.
- Les moins de 18 ans représentent 20 % de la population tandis que les 65 ans et plus constituent 16,8 %. Le CISSS de Laval estime que la proportion de la population âgée de plus de 65 ans pourrait atteindre 25,9 % en 2036³⁸.
- L'espérance de vie pour les femmes est de 84,6 ans et de 80,9 ans pour les hommes³⁹.
- De 2001 à 2011, la part de la population lavalloise issue de l'immigration est passée de 15,5 % à 24,6 %. Plus du quart des personnes immigrantes lavalloises se sont établies au pays depuis moins de 10 ans⁴⁰.

5.2 Données spécifiques

La scolarité et le taux d'emploi

En 2011, environ une personne sur huit (12,9 %) âgée de 25 à 64 ans n'avait aucun diplôme ou certificat. Dix ans plus tôt, cette proportion était de 22,3 %⁴¹.

Même s'il y a plus de jeunes hommes que de jeunes femmes qui n'ont pas de diplôme et qui ne fréquentent pas l'école (10,1 % comparativement à 5,4 %), « les perspectives économiques sont nettement plus sombres pour les jeunes femmes sans diplôme comme en témoignent leur taux d'emploi et leurs revenus plus faibles »⁴².

En 2010 et 2011, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (16,8 % comparativement à 11,1 %)⁴³.

³⁷ Direction de la santé publique – CISSS de Laval. (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 », p.8.
En ligne : https://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/ciasss_laval/Documentation/Sante_publicue/PAR/PAR_2016-2020.pdf

³⁸ *Ibid.*, p.10.

³⁹ *Ibid.*, p.15.

⁴⁰ *Ibid.*, p.11.

⁴¹ *Ibid.*, p.12.

⁴² Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », *op. cit.*, p.22.

⁴³ *Ibid.*, p.29.

En 2019, le taux d'emploi était de 56,2 % pour les Lavalloises alors qu'il est de 63,1 % pour les Lavallois⁴⁴.

La situation des familles lavalloises

- 73,6 % des couples sont mariés, ce qui représente 10 % de plus qu'au Québec où les couples sont mariés dans une proportion de 62,2 %. Les couples forment 83,2 % des familles⁴⁵.
- 57,5 % des familles ont au moins un enfant à Laval comparativement à 49,4 % des familles au Québec⁴⁶.
- Les familles monoparentales représentent 25,9 % des familles avec enfants; une femme a la responsabilité parentale dans 78,3 % des familles monoparentales⁴⁷. On constate que la proportion de familles monoparentales ayant une femme à leur tête augmente à mesure que l'âge des enfants diminue⁴⁸.
- Laval compte un peu moins de jeunes mères à la tête d'une famille monoparentale que dans l'ensemble du Québec⁴⁹.

Le temps consacré à la famille

Selon des données de 2006 publiées dans le Portrait Égalité hommes/femmes Où en sommes-nous à Laval? du Conseil du statut de la femme (CSF)⁵⁰ :

- 50 % des femmes et 38,5 % des hommes de 25 à 54 ans ont affirmé consacrer au moins cinq heures par semaine aux soins des enfants (47,4 % et 36,2 % au Québec). En outre, le nombre d'heures non rémunérées consacrées aux soins des enfants par les hommes demeure inférieur au temps alloué par les femmes.
- La proportion d'hommes ayant consacré au moins cinq heures par semaine aux travaux ménagers, sans être rémunérés, demeure également inférieure à celle des femmes.

⁴⁴ Direction des services gouvernementaux et du marché du travail. (2020). « Bulletin sur le marché du travail de la région de Laval – Bilan annuel de 2019 », p.5. En ligne : https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Laval/13_IMT_BA_2019.pdf

⁴⁵ Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », *op. cit.*, p.14.

⁴⁶ Direction de la santé publique – CISSS de Laval. (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 », p.11. En ligne : https://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/ciasss_laval/Documentation/Sante_publicue/PAR/PAR_2016-2020.pdf

⁴⁷ *Ibid.*, p.14

⁴⁸ Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », *op. cit.* p.15.

⁴⁹ *Ibid.*, p.16.

⁵⁰ Conseil du statut de la femme. (2010). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes Où en sommes-nous au Québec », p.22. En ligne : <https://www.csf.qouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-statistique-egalite-femmes-hommes-ou-en-sommes-nous-au-quebec.pdf>

Ainsi, 77,9 % des femmes de Laval, mais seulement 55 % des hommes, ont affirmé passer au moins cinq heures par semaine à effectuer des travaux ménagers (79,5 % des femmes et 57,8 % des hommes au Québec).

- Chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, environ le quart (23,9 %) des femmes prodiguaient, sans rémunération, des soins à des personnes âgées, comparativement à 17,3 % chez les hommes.

De façon générale, il incombe toujours davantage aux femmes de concilier les obligations professionnelles et familiales. Bien que leur participation au marché du travail se soit accrue au cours des dernières décennies, l'arrivée des enfants entraîne une baisse d'emploi des femmes⁵¹. Ceci se confirme selon une enquête de l'Institut de la statistique du Québec⁵² qui mentionne qu'à Laval, 90,4 % des pères d'enfants de 0 à 5 ans ont un emploi contre 63,0 % pour les mères. En outre, les pères travaillent souvent plus d'heures par semaine que les mères.

Le revenu médian

En 2011, le revenu médian des Lavalloises et des Lavallois était de 29 786 \$ pour les personnes seules, de 60 952 \$ pour les ménages privés (couples ou colocataires) et de 75 020 \$ pour les familles (nucléaires, recomposées ou monoparentales)⁵³.

Regard sur la pauvreté à Laval

En 2011, 12,8 % de la population lavalloise vivait dans un ménage à faible revenu, ce qui pourrait représenter plus de 55 000 personnes en 2016⁵⁴.

Chez les femmes, 41 % avaient un revenu total moyen de moins de 20 000 \$⁵⁵.

⁵¹ Conseil du statut de la femme. (2010). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes Où en sommes-nous au Québec », *op cit.*, p. 22.

⁵² Direction de santé publique - CISSS de Laval. (2017). « Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents d'enfants de 0 à 5 ans », *Sélections Santé Laval*, volume 13 no 1, p. 1.

⁵³ Direction de santé publique – CISSS de Laval. (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 », *op. cit.*, p.13.

⁵⁴ *Ibid.*, p.14.

⁵⁵ Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », *op. cit.*, p.49

Le cinquième (19,5 %) des femmes âgées de plus de 65 ans vivaient dans la pauvreté, soit presque deux fois plus que les hommes du même âge (10,6 %)⁵⁶.

Près du quart (23,4 %) des personnes vivant dans une famille monoparentale ont un faible revenu. Dans la majorité des familles monoparentales (78,3 %), c'est une femme qui assure la responsabilité familiale⁵⁷.

Près du tiers (31,3 %) des personnes vivant seules sont pauvres⁵⁸.

16,7 % des personnes immigrantes installées à Laval vivent dans un ménage à faible revenu⁵⁹.

Entre 2007-2008 et 2011-2012, il y a eu une augmentation significative de l'insécurité alimentaire chez les ménages québécois, qui est passée de 6,1 % à 7,5 % des ménages.

Pendant la même période, à Laval, l'insécurité alimentaire a presque doublé, passant de 5,3 % à 10,2 % des ménages⁶⁰.

Le logement

En 2011, seulement 7,8 % des logements de Laval étaient subventionnés, ce qui explique que près du quart (23,4 %) des ménages vivaient dans un logement non abordable (le coût de leur logement dépassant 30 % de leurs revenus)⁶¹.

Pour les femmes habitant un logement locatif à Laval, la situation est dramatique : 53,8 % d'entre elles consacrent 25 % ou plus de leur revenu au coût de leur logement et pour les femmes vivant seules, 25,6 % des locataires y consacrent plus de la moitié de leur revenu⁶².

⁵⁶ Direction de la santé publique – CISSS de Laval (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 », p.14. En ligne : https://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/ciass_laval/Documentation/Sante_publique/PAR/PAR_2016-2020.pdf

⁵⁷ *Ibid.*, p.11.

⁵⁸ *Ibid.*, p.14.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Direction de la santé publique - CISSS de Laval (2015). « Portrait de la sécurité alimentaire à Laval en 2015 », *Sélections Santé Laval*, volume 12 no 4. En ligne : https://www.securitealimentairelaval.org/fileadmin/internet/ciass_laval/CASAL/Documentation/Publications/Bulletin_special_SSL_securite_alimentaire.pdf

⁶¹ Direction de la santé publique – CISSS de Laval (2016), *op cit.*, p.14.

⁶² Conseil du statut de la femme. (2015). « Portrait statistique Égalité femmes/hommes », *op. cit.*, p. 53-55.

Selon l'Observatoire Grand Montréal,⁶³ entre l'automne 2019 et l'automne 2020, le coût du loyer s'est accru en moyenne de 2,2 % à Laval. Par ailleurs, l'écart de loyer entre logements occupés et logements inoccupés a bondi à 44 % à Laval, où le loyer d'un logement déjà occupé est en moyenne de 897 \$ contre 1 289 \$ pour un logement vacant.

Le loyer moyen d'un logement est de 1 151 \$ par mois à Laval; il est de 1 563 \$ en moyenne pour un cinq et demi.⁶⁴

Selon le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)⁶⁵, en 2016, à Laval, il y avait 49 010 ménages locataires. De ce nombre :

- 35,6 % consacraient 30 % et plus de leur revenu;
- 17,7 % consacraient 50 % et plus de leur revenu;
- 5,9 % consacraient 80 % et plus de leur revenu.

Selon des données de la Société canadienne d'hypothèque et de logement fournies par la Table régionale des organismes communautaires autonomes en logement de Laval (TROCAll) le 7 octobre 2021, 17 460 ménages locataires utilisent plus de 30% de leurs revenus pour se loger et pour 6 895 ménages, c'est plus de 50 % de leurs revenus⁶⁶. De plus, les logements de trois chambres représentent uniquement 12% du parc locatif et le taux d'inoccupation est seulement de 0,9%. Les logements qui sont disponibles s'avèrent trop chers pour une majorité de familles⁶⁷.

⁶³ Radio-Canada. (2021). « Prix des loyers : hausse annuelle record dans le Grand Montréal », publié le 8 mai 2021. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1791483/cout-loyer-record-montreal-augmentation-logements-abordables-crise>

⁶⁴ RCLALQ. (2020). « Enquête du RCLALQ sur le prix des logements : Une flambée des loyers sévit au Québec » publié le 25 juin 2020. En ligne : <https://rclalq.qc.ca/2020/06/enquete-prix-des-logements-une-flambee-des-loyers-sevit-au-quebec/>

⁶⁵ FRAPRU. (2018). « Logement et pauvreté au Québec, Dossier noir 7^e édition ». En ligne : <https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2018/06/Dossier-Noir-2018.pdf>

⁶⁶ TROCAll. (2021). Présentation du 7 octobre 2021, débat organisé dans le cadre des élections municipales de 2021. En ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=SUrJYbupyu0>, consulté le 20 décembre 2021.

⁶⁷ *Ibid.*

Comparaison statistique des circonscriptions provinciales de Laval⁶⁸

Le tableau qui suit permet de comparer certaines données de chacune des circonscriptions électorales du Québec avec la moyenne nationale.

Tableau 1 - Comparatif des différentes circonscriptions provinciales de Laval

	Le Québec	Chomedey	Mille-Îles	Vimont	Fabre	Sainte-Rose	Laval-des-Rapides
Population hommes (%)	49,2	48,3	48,8	48,7	49,9	49,0	48,8
Population femme (%)	50,8	51,7	51,2	51,3	50,1	51,0	51,2
Âge médian population	42,7	45,9	41,7	42,9	39,2	40,3	41,1
Familles monoparentales (%)	16,8	17,8	17,2	16,7	14,7	15,2	21,3
Revenu moyen 1 pers. (000 \$)	40,0	40,2	46,6	45,9	51,3	50,3	38,8
Revenu médian 1 pers. (000 \$)	31,6	31,1	38,3	39,0	42,7	42,0	32,6
Revenu moyen 2+ (000 \$)	95,9	79,9	107,6	110,9	115,3	113,1	84,0
Revenu médian 2+ (000 \$)	78,7	67,2	91,3	95,0	96,4	98,5	71,7
Maison individuelle (%)	45,4	25,3	57,4	59,2	65,3	59,6	27,4
Appartement < 5 étages (%)	32,7	38,3	23,6	26,2	18,5	15,5	53,6

⁶⁸ Élections Québec, « Portraits socioéconomiques par circonscription (données de 2016) ». En ligne : <https://www.electionsequbec.qc.ca/francais/provincial/carte-electorale/dossiers-socio-economiques.php>, consulté le 16 décembre 2021.

Les violences faites aux femmes

En 2020, le Service de police de Laval (SPL) a dénombré 980 événements de violence conjugale et un meurtre conjugal sur le territoire⁶⁹.

Même si on peut observer une tendance à la baisse dans le nombre d'événements de violence conjugale depuis 2014⁷⁰, la situation demeure préoccupante.

Notons que la pandémie a augmenté la difficulté des femmes de dénoncer leur conjoint en raison de la proximité avec leur agresseur lors du confinement. De plus, des maisons d'hébergement remarquent une augmentation de la gravité des actes de violence subis par les femmes.

D'ailleurs, en 2021, on dénombre 18 féminicides au Québec - dont une victime était résidente de Laval.

Les groupes d'intervention en violence conjugale observent également le phénomène des plaintes croisées, c'est-à-dire que les deux conjoints portent plainte l'un contre l'autre. Toutefois, « dans nombre des cas, il peut s'agir d'une stratégie utilisée par le conjoint violent pour amener la victime à ne pas déposer de plainte contre lui ou à retirer sa plainte », ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour les victimes⁷¹.

Précisons ici qu'au Canada, un crime violent sur quatre est un cas de violence conjugale et que la région lavalloise occupe le quatrième rang des régions du Québec où l'on retrouve le plus d'infractions contre la personne dans un contexte de violence conjugale, soit 332 par 100 000 habitants⁷².

⁶⁹ Service de police de Laval. (2021). « Rapport d'activités 2020 », p.18. En ligne : <https://www.laval.ca/police/Documents/rapport-activite-2020.pdf> ; Boutros, M. (2020). « Un meurtre conjugal est survenu à Laval vendredi », Le Devoir, publié le 8 décembre 2020. En ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/591220/un-meurtre-conjugal-est-survenu-a-laval-vendredi>

⁷⁰ Selon le SPL, la tendance à la baisse pourrait s'expliquer par les campagnes de sensibilisation et les interventions en prévention ; Service de police de Laval. (2018). « Rapport d'activité 2017 », p.6. En ligne : <https://www.laval.ca/police/Documents/rapport-activite-2017.pdf>

⁷¹ Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agression sexuelles et de violence conjugale. (2020). « Rebâtir la confiance ». En ligne : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf>

⁷² Feireisen, C. (2021). « La pandémie exacerbe la violence conjugale au Canada », Radio-Canada, publié le 29 novembre 2020. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1753144/violence-conjugale-domestique-pandemie-femmes> ; Ministère de la sécurité publique (2017). « Statistiques 2015 sur les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal ». En ligne : <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/violence-conjugale/2015.html>, consulté le 21 janvier 2021.

La Ville de Laval compte trois maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale, où elles peuvent résider pour de courts séjours (de quelques jours à trois mois). Un projet pour la mise sur pied d'une maison dite de deuxième étape est en cours, afin d'offrir un hébergement à plus long terme (de 3 à 24 mois)⁷³.

Le personnel salarié de la Ville

Dans son rapport d'implantation Diversité et inclusion en emploi⁷⁴ déposé à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le Service des ressources humaines de la Ville de Laval nous apprend qu'en 2020, les femmes occupaient 1 662⁷⁵ des 4 062 emplois à Laval, soit 41 % des effectifs municipaux. De ce nombre, 661 personnes seront admissibles à la retraite d'ici cinq ans (16 %).

Tableau 2 - Comparatif hommes-femmes dans les différents corps d'emploi de la Ville de Laval

Catégories d'emploi	Nombre total d'employées/employés	Nombre de femmes	% de femmes
Personnel de bureau	691	550	80 %
Personnel administratif	216	155	72 %
Supervision/surveillance	53	33	62 %
Professionnelles/professionnels	642	366	57 %
Personnel intermédiaire de la vente et des services	157	74	47 %
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	68	38 %
Services policiers (non cadres)	613	187	31 %
Personnel semi-professionnel et technique	1246	349	28 %
Services policiers (cadre)	7	1	14 %

⁷³ CISSS de Laval. (2021). « Maisons d'hébergement à Laval ». En ligne : <https://www.lavalensante.com/soins-et-services/liste-des-soins-et-services/sante-mentale-et-services-psycho-sociaux/violence-conjugale/>, consulté le 20 décembre 2021.

⁷⁴ Ville de Laval. (2020). Service des ressources humaines. « Diversité et inclusion en emploi - Rapport d'implantation à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ».

⁷⁵ En 2019, elles étaient 1599.

Travailleurs qualifiés et artisans	225	20	9 %
Travailleurs manuels spécialisés	307	24	8 %
Autres travailleurs manuels	214	14	7 %
Service d'incendie (pompières et pompiers)	202	15	5 %
Autre personnel vente et services	21	0	0 %

Force est de constater que la division sexuelle du travail perdure : les femmes sont particulièrement sous-représentées dans les postes de personnel semi-professionnel et technique, de travail manuel spécialisé, de vente et de services et d'autres emplois manuels, alors qu'elles continuent d'être largement surreprésentées dans les postes de bureau et d'administration⁷⁶.

La Ville a adopté, le 12 février 2020, un plan d'action pour 2020-2022, dans lequel on retrouve 32 mesures de redressement pour une plus grande diversité et inclusion en emploi. Parmi celles-ci, 12 sont nouvelles et 20 sont identifiées comme étant à maintenir.

La représentation des femmes dans les instances

Selon la Fédération québécoise des municipalités, la zone de parité se situe entre 42 % et 58 %⁷⁷. Pour le Conseil du statut de la femme, cette zone se situe entre 40 % et 60 %⁷⁸. Il s'agit d'une zone consensuelle à laquelle nous pouvons nous référer.

Le tableau suivant fait état de la participation des femmes aux comités de la Ville⁷⁹.

⁷⁶ Ville de Laval. (2020). Service des ressources humaines. « Diversité et inclusion en emploi - Rapport d'implantation à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ».

⁷⁷ Dostie-Goulet, E. et al. (2017). « On voit loin pour notre monde », p.8. En ligne : <https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2019/06/Les-pr%C3%A9occupations-des-%C3%A9lues-et-%C3%A9lus-au-sein-de-la-F%C3%A9d%C3%A9ration-qu%C3%A9bécoise-des-municipalit%C3%A9s.pdf>

⁷⁸ Conseil du statut de la femme. (2018). « Le Conseil du statut de la femme se réjouit de l'atteinte de la zone de parité à l'Assemblée nationale du Québec », Communiqué de presse du 2 octobre 2018. En ligne : <https://csf.gouv.qc.ca/article/2018/10/02/le-conseil-du-statut-de-la-femme-se-rejouit-de-latteinte-de-la-zone-de-parite-a-lassemblee-nationale-du-quebec/>

⁷⁹ Exception faite du Conseil des Lavalloises.

Tableau 3 - Représentation hommes-femmes dans les comités de la Ville de Laval

Comités	Nombre de membres	Présidence		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
		Hommes	Femmes			
Comité exécutif	8	x		4	4	50 %
Commission de la gouvernance	5		x	1	4	80 %
Comité consultatif jeunesse	7		x	4	3	42,8 %
Comité consultatif sur les relations interculturelles	7		x	5	2	28,5 %
Comité consultatif d'urbanisme	8	x		5	3	37,5 %
Comité de toponymie	5	x		2	3	60 %
Comité consultatif agricole	8	x		7	1	14,3 %
Comité consultatif en environnement	10		x	4	6	60 %
Comité consultatif du fonds Place-du-Souvenir	5	--	--	3	2	40 %

Dans la population lavalloise, on trouve 50,9 % de femmes et 49,1 % d'hommes⁸⁰, mais les femmes ne représentent que :

- 25 % de la députation fédérale en 2019 et 2021 (1/4)
- 33 % de la députation provinciale (2/6).

⁸⁰ Direction de la santé publique – CISSS de Laval. (2016). « Réagir aussitôt – Plan d'action régional de santé publique de Laval 2016-2020 ». En ligne : https://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/ciasss_laval/Documentation/Sante_publicque/PAR/PAR_2016-2020.pdf

Lors des élections municipales de novembre 2021, les quatre partis lavallois suivants ont atteint la parité dans les candidatures présentées⁸¹.

Tableau 4 - Représentation hommes-femmes dans les candidatures aux élections municipales 2021

Élections municipales 2021 – Candidatures hommes et femmes			
Partis	Chefferie	Nombre de candidats	Nombre de candidates
Mouvement Lavallois	Homme	10	11
Action Laval	Femme	10	11
Parti Laval	Homme	10	11
Laval Citoyen	Homme	12	9

Suite aux élections du 7 novembre 2021, la Ville de Laval compte maintenant un maire, onze conseillères municipales et dix conseillers municipaux. Le conseil municipal est donc composé à 50 % de femmes.

Il est important de préciser que, depuis la création de la Ville de Laval en 1965, aucune femme n'a été élue à la mairie. Notons toutefois qu'une femme, madame Martine Beaugrand, a assumé l'intérim au poste de maire pendant quatre mois, de juillet à novembre 2013⁸².

⁸¹ Les partis indiqués sont ceux qui ont présenté des candidates et candidats dans tous les districts.

⁸² Ville de Laval. (2013). « Nomination de Martine Beaugrand à titre de mairesse intérimaire de Laval », publié le 3 juillet 2013. En ligne : <https://www.laval.ca/Pages/Fr/Nouvelles/nomination-martine-beaugrand.aspx>

6. Valeurs portées par le Conseil des Lavalloises

Nous croyons que cet avis aurait été incomplet si nous n'avions pas présenté les valeurs qui ont fait un large consensus parmi les membres du Conseil. D'une part, ces valeurs expliquent les orientations retenues dans le présent rapport et d'autre part, elles pourront servir de balises dans le futur pour celles qui nous suivront et reprendront le flambeau pour que l'égalité de droit entre les femmes et les hommes devienne une égalité de fait.

L'égalité

L'égalité est au cœur même du mandat du Conseil des Lavalloises puisqu'il nous a été demandé de déposer un avis sur une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Les statistiques contenues dans les pages précédentes illustrent bien que l'égalité déjà atteinte entre les femmes et les hommes n'est finalement qu'un mythe, un concept imaginaire qui n'a aucune racine dans la réalité lavalloise ni ailleurs au Québec. Ces statistiques confirment, une fois de plus, la pertinence d'une politique d'égalité.

Il nous tient à cœur que cette quête d'égalité se fasse de façon inclusive et que l'on vise non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes mais également l'égalité entre les femmes elles-mêmes. Les femmes ne bénéficient pas toutes des mêmes chances, et les membres du Conseil en sont pleinement conscientes.

Enfin, nous considérons dans le présent avis que les femmes doivent être considérées pour ce qu'elles sont : des citoyennes à part entière, qu'elles soient travailleuses ou non, conjointes ou non, mères ou non, jeunes ou non. Et c'est pour toutes les citoyennes de Laval que sont formulées les recommandations du Conseil.

L'équité

Dans la lignée de ce qui a déjà été adopté par le comité exécutif et le conseil municipal, le Conseil des Lavalloises est aussi d'avis que Laval doit veiller « au juste partage et à la juste allocation des ressources entre les personnes ou les groupes, dans une perspective de justice sociale et d'égalité des droits et des chances. Les mesures mises en œuvre peuvent prendre ainsi en compte différents facteurs propres aux personnes ou à leur contexte de vie afin de réduire les inégalités sociales et la discrimination systémique »⁸³.

Le Conseil des Lavalloises partage, à cet égard, la définition de la discrimination systémique fournie par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, à savoir qu'elle est :

*La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et de pratiques généralement adoptées, sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés par l'interdiction de la discrimination*⁸⁴.

La liberté

Le Conseil des Lavalloises fait sien cet extrait de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité qui résume si bien la liberté telle que le Conseil la conçoit :

*Chaque personne jouit de libertés collectives et individuelles qui garantissent sa dignité notamment la liberté de pensée, de conscience, de croyance, de religion; d'expression, d'opinion; de vivre librement sa sexualité de façon responsable et de choisir la personne avec qui partager sa vie; de voter, d'être élue, de participer à la vie politique; de s'associer, se réunir, se syndiquer, de manifester; d'élire son lieu de vie, sa nationalité, de choisir son statut civil; de suivre les études de son choix, de choisir sa profession et de l'exercer; de se déplacer; de disposer de sa personne et de ses biens;(…), de s'informer, de se cultiver, d'échanger, d'accéder aux technologies de l'information*⁸⁵.

⁸³ Ville de Laval. (2021). « Politique sur l'accessibilité universelle ». En ligne : <https://www.laval.ca/Pages/Fr/A-propos/politique-accessibilite-universelle.aspx>

⁸⁴ CDPDJ, « Les formes de discriminations ». En ligne <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>, consulté le 16 décembre 2021.

⁸⁵ Marche mondiale des femmes. (2004). *Charte mondiale des femmes pour l'humanité*. En ligne : https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Charte_mondiale_des_femmes_pour_humanite.pdf

Le respect

Le respect suppose de prendre en considération l'autre personne et de mettre en place les conditions pour instaurer un lien d'égalité, c'est dire son importance.

Effectivement, il serait impensable de penser à une pleine participation sans le respect de l'opinion de chacune et de chacun et le respect des différences. Le respect est, à cet égard, une obligation absolue.

Des valeurs indissociables

De fait, l'exercice de la citoyenneté est optimal quand les valeurs d'égalité, d'équité, de liberté et de respect forment un tout indivisible. Le Conseil des Lavalloises en est fermement convaincu.

Il nous revient donc à toutes et à tous de s'assurer du respect de ces valeurs et de leur défense si cela s'avère nécessaire. Elles doivent être le socle sur lequel repose la pleine participation des femmes à la vie démocratique lavalloise.

7. Approches privilégiées

Les autorités municipales peuvent jouer un rôle déterminant dans l'élimination des inégalités entre les sexes et dans l'inclusion de toutes et de tous dans la participation citoyenne.

Le Conseil des Lavalloises adhère aux principes directeurs qui ont été mis de l'avant en 2013 par la Table de concertation de Laval en condition féminine dans sa plateforme politique Pour une municipalité égalitaire et inclusive :

- Inscrire et appliquer l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe transversal dans tous les champs d'intervention municipaux;
- Utiliser systématiquement l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), un outil de gouvernance qui aide à évaluer les répercussions distinctes des projets et services sur les femmes et les hommes dans le but de contrer les discriminations systémiques à l'égard des femmes.
- Assurer une participation paritaire des Lavalloises à toutes les démarches consultatives et décisionnelles concernant les questions de juridiction municipale, notamment en ce qui concerne l'application citoyenne et l'intégration dans les instances décisionnelles ⁸⁶.

Le Conseil des Lavalloises réaffirme maintenant ces principes en actualisant le deuxième, à savoir que l'analyse différenciée selon les sexes a été revue pour être plus inclusive. C'est l'ADS+ qui guide le mouvement des femmes aujourd'hui et c'est à l'ADS+ dans une perspective intersectionnelle que le Conseil des Lavalloises souscrit.

⁸⁶ Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF). (2013). « Pour une municipalité égalitaire et inclusive ». En ligne : <https://tablelaval.typepad.com/files/plate-forme-feministe---pour-une-municipalite-egalitaire-et-inclusive-1.pdf>

Par souci de clarté, précisons que le Conseil des Lavalloises fait sienne la définition suivante :

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) consiste donc à réfléchir, sur la base des besoins différenciés des deux groupes, aux effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption de politiques. Mais elle vise, dans le même temps, à prendre en considération les impacts d'autres rapports sociaux de pouvoir ou systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le « classicisme », etc. Ainsi, l'ADS+ met en lumière les formes d'oppressions distinctes vécues par différentes femmes dans des contextes spécifiques⁸⁷.

À ce propos, la « Charte des droits et libertés de la personne du Québec [elle] interdit la discrimination selon les motifs de race, de couleur, de sexe, d'identité ou d'expression de genre, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'état civil, d'âge, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale, de handicap, d'utilisation d'un moyen pour pallier le handicap. L'ADS+ peut permettre de lutter contre les discriminations et faire en sorte que chaque personne puisse jouir de ses droits. »⁸⁸

Ainsi, le Conseil des Lavalloises reconnaît non seulement l'importance de viser l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi l'égalité entre les femmes elles-mêmes.

⁸⁷ Tanguy, A. et Relais-femmes. (2018). « ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle », TRAJETVI, p.3.

En ligne : <http://trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf>

⁸⁸ Ville de Montréal. (2020). « ADS+ 101 : ensemble, nous formons toutes et tous la diversité », p.6.

8. Champs de compétence de la Ville

Huit domaines de compétences sont reconnus aux municipalités du Québec. Ceux-ci sont inclus dans la *Loi sur les compétences municipales (LCM)*⁸⁹. En vertu de cette Loi, les municipalités locales peuvent intervenir et agir dans les domaines suivants :

- La culture, les loisirs, les activités communautaires et les parcs;
- Le développement économique local;
- La production d'énergie et les systèmes communautaires de télécommunication;
- L'environnement;
- La salubrité;
- Les nuisances;
- La sécurité;
- Le transport.

La Ville de Laval a donc un mandat large pour les services de proximité. De plus, elle peut intervenir auprès des paliers gouvernementaux supérieurs (fédéral et provincial) ou les interpeller au besoin.

Étant membre de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), la Ville de Laval peut également profiter de l'expertise particulière développée par l'UMQ dans les dossiers d'égalité ou être un moteur de changement par ses actions et ses écrits pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

⁸⁹ Gouvernement du Québec. (2005). *Loi sur les compétences municipales*. En ligne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/C-47.1?&digest>

Pour assumer ses fonctions, la Ville de Laval est appuyée par 4 548 travailleuses et travailleurs dont plus de 1 841 (40,4 %) sont des femmes. À cet égard aussi, les pratiques de la Ville doivent être inspirantes.

Compte tenu de cela et de l'importance des femmes dans la cité, le Conseil des Lavalloises estime que ses champs d'intervention possibles⁹⁰ sont aussi multiples. Sans fournir ici une liste exhaustive, précisons les préoccupations du Conseil des Lavalloises soulevées pendant cette année de travaux sur le présent avis :

Les dossiers liés à la pauvreté :

- L'itinérance ou l'errance des femmes;
- La lutte à la pauvreté;
- Le logement social ou abordable;
- La salubrité du parc locatif;
- L'insertion et la réinsertion professionnelle des femmes en situation de réinsertion en emploi.

Les dossiers liés à la culture :

- La politique de développement culturel.

Les dossiers liés aux loisirs et à la famille :

- L'offre en sport et en loisirs;
- Les camps de jour (l'été et durant la semaine de relâche scolaire);
- Les activités destinées aux personnes âgées;
- Les plans d'action famille.

Les dossiers liés à la sécurité des femmes :

- La sécurité routière;
- La sécurité urbaine (éclairage des rues par exemple);
- La sécurité des femmes lors d'événements.

⁹⁰ Liste élaborée à partir des publications du Conseil des Montréalaises depuis 15 ans.

Les dossiers liés au travail :

- L'égalité professionnelle et l'ascension professionnelle des femmes;
- L'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels (cols bleus, cols roses, cols blancs);
- La conciliation travail-famille.

Les dossiers liés aux violences faites aux femmes :

- L'exploitation sexuelle;
- Les agressions sexuelles et l'accompagnement des femmes qui en sont victimes;
- La violence conjugale (maisons de première et deuxième étapes);
- Les discriminations multiples (directes, indirectes et systémiques) vécues par les femmes;
- Toute autre forme de violence faite aux femmes.

Les dossiers liés au transport :

- Les obstacles à la mobilité des femmes;
- La tarification du transport collectif.

Les dossiers liés à la participation citoyenne :

- La conciliation famille-travail pour les personnes élues;
- La conciliation famille-implication citoyenne pour la participation citoyenne;
- La participation égalitaire des hommes et des femmes à la vie municipale;
- La prise de parole des femmes aux instances et consultations municipales.

Les dossiers liés au développement urbain :

- Le schéma d'aménagement de la Ville;
- La toponymie.

Cette liste est en soi l'illustration qu'il serait difficile, voire même impossible, de confiner l'égalité entre les femmes et les hommes dans un créneau étroit ou dans un seul service. Pour

véritablement s'épanouir, l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle a besoin d'espace, de visibilité, de formation, d'explications, d'accompagnement et d'actions dans tous les services de la Ville.

Certes, il faudra une grande volonté politique, un certain temps, des ressources et une réelle concertation avec le milieu pour y arriver. Malgré l'ampleur de la tâche à venir, le Conseil des Lavalloises est enthousiaste à l'idée de relever un tel défi au cours des prochaines années.

9. Recommandations du Conseil des Lavalloises

9.1 Les assises fondamentales de la politique d'égalité

Pour les membres du Conseil des Lavalloises, toute politique visant l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se faire sans que les grands principes de base sur lesquels elle repose ne soient préalablement admis.

Les trois recommandations suivantes constituent donc les assises fondamentales de cette première politique d'égalité que le Conseil des Lavalloises met de l'avant.

UN MANDAT ÉLARGI

1. Que le mandat du Conseil des Lavalloises soit élargi pour inclure non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi la promotion de l'égalité entre les femmes elles-mêmes.

DES VALEURS SOLIDEMENT ANCRÉES

2. Que toute politique municipale d'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par la Ville de Laval repose sur les valeurs d'égalité, d'équité, de liberté et de respect.

UN ENGAGEMENT D'APPLIQUER L'ADS+ PARTOUT, TOUT LE TEMPS

3. Que la Ville (que ce soit à titre de dispensatrice de services, d'employeur ou d'institution démocratique) s'engage à appliquer, en amont, l'analyse différenciée selon les sexes dans

une perspective intersectionnelle (ADS+) pour l'ensemble de ses services, politiques et programmes.

9.2 Les recommandations générales

LA MISE À JOUR DES STATISTIQUES

4. Que la Ville fasse la mise à jour régulière de données statistiques genrées auprès de Statistiques Canada.
5. Que la Ville rende publiques et accessibles ces données statistiques.

L'ADOPTION D'UN PLAN D'ACTION TRIENNAL

6. Que la Ville adopte un plan d'action triennal pour ancrer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.
7. Que ce plan d'action inclue des objectifs mesurables qui seront mesurés périodiquement par les différents services de la Ville, ce qui permettra au Conseil des Lavalloises ainsi qu'aux organismes du milieu, d'en faire le suivi.

L'IMPLANTATION EFFECTIVE DE L'ÉCRITURE ÉPICÈNE

8. Que la Ville s'assure de l'implantation effective de sa politique sur l'écriture épicienne dans l'ensemble des communications internes et externes de la Ville.

9.3 La Ville en tant que dispensatrice de services

Pour aborder la thématique de la Ville comme dispensatrice de services, le Conseil des Lavalloises a identifié quatre axes d'intervention prioritaires :

- La lutte à la pauvreté;
- La lutte contre les violences faites aux femmes;
- Le soutien aux femmes en processus de réinsertion en emploi;
- Et la reconnaissance de la contribution des femmes à la cité.

LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

9. Que la Ville intensifie la lutte contre la pauvreté sur son territoire.
10. Que la Ville soutienne, dans la mesure de ses champs de compétences, toute initiative visant la sécurité alimentaire de la population lavalloise et particulièrement celle des femmes (ex. : jardins collectifs, cuisines collectives).
11. Que la Ville accélère la construction de logements sociaux sur son territoire et qu'à cette fin, elle interpelle les gouvernements fédéral et provincial.
12. Que la Ville s'assure que l'offre de logements sociaux à Laval soit à la portée de toutes les femmes et qu'elle s'assure que les besoins spécifiques des femmes en matière de logement soient pris en compte.
13. Que la Ville soutienne toute initiative qui permettra l'ouverture d'une ressource d'hébergement pour les femmes en difficulté ou à risque d'errance ou d'itinérance, et ce, qu'elles aient ou non des enfants avec elles.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

14. Que le Service de police s'assure de la présence d'une intervenante de l'urgence sociale lors des appels en lien avec des violences faites aux femmes.
15. Que le Service de police identifie les plaintes croisées dans ses statistiques de violence conjugale.
16. Que la Ville continue de soutenir de façon significative la mise en place d'une maison d'hébergement de deuxième étape sur son territoire pour les femmes ayant été victimes de violence conjugale.
17. Que la Ville, en concertation avec le milieu, poursuive son implication dans le dossier de l'exploitation sexuelle des femmes et des adolescentes.
18. Que la Ville travaille à augmenter le sentiment de sécurité des femmes dans les espaces publics (parcs, rues, festivals, etc.) et dans les services de la ville (transport, loisirs, etc.).

LE SOUTIEN AUX FEMMES EN PROCESSUS DE RÉINSERTION AU TRAVAIL

19. Que la Ville, en concertation avec la STL et les groupes de femmes ou en employabilité, établisse une mécanique pour que les femmes à faible revenu faisant une démarche d'insertion ou de réinsertion au travail aient accès à court terme à la gratuité du transport en commun.

LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DES FEMMES À LA CITÉ

20. Que le critère de la représentation des femmes et de leur diversité soit des critères prépondérants dans les choix du comité de toponymie dans les prochaines années.
21. Que la Ville développe, en concertation avec les groupes de femmes, une banque de noms de femmes pouvant servir à la dénomination des lieux et rues par le comité de

toponymie tout en respectant la diversité de leurs origines, leurs parcours et leurs champs d'action.

22. Que la Ville mène une consultation sur la place des femmes dans le développement de la Ville.

9.4 La Ville comme employeur

Pour aborder la thématique de la Ville comme employeur, le Conseil des Lavalloises a identifié quatre axes d'intervention prioritaires :

- Une équipe dédiée à la promotion de l'égalité;
- De la formation continue sur l'ADS+;
- Des nominations paritaires pour assurer l'égalité;
- Des mesures de conciliation famille-travail.

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

23. Qu'une équipe et une coordonnatrice (avec des ressources financières et humaines conséquentes) soient affectées uniquement au dossier de l'égalité entre les femmes et les hommes pour répondre aux besoins des services et instances dans le travail d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).
24. Que les services municipaux et paramunicipaux puissent bénéficier d'un accompagnement de cette équipe pour intégrer l'ADS+ à toutes les étapes des projets, programmes ou politiques, afin d'éviter les angles morts préjudiciables aux femmes.
25. Que cette équipe soit responsable des liens avec les groupes de femmes et les groupes communautaires de Laval dans les dossiers d'égalité entre les femmes et les hommes.

UNE FORMATION CONTINUE SUR L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE (ADS+)

26. Qu'une formation continue soit organisée pour permettre au personnel de la Ville d'être sensibilisé à l'ADS+.
27. Que la formation sur l'ADS+ fasse partie des formations de base que reçoivent les personnes nouvellement embauchées par la Ville ou dans les services paramunicipaux.

DES NOMINATIONS POUR ASSURER LA PARITÉ

28. Que les nominations à des comités externes ou internes de personnes salariées se fassent de façon à assurer la parité de ces comités.
29. Que la Ville planifie, en fonction des départs à la retraite prévus, une stratégie pour augmenter le pourcentage de femmes dans les métiers et les professions où elles sont minoritaires, et ce, au-delà des seuils fixés par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
30. Que la Ville favorise concrètement l'ascension professionnelle des femmes à son emploi.

DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

31. Que la Ville mette de l'avant une politique de conciliation famille-travail exemplaire pour le personnel salarié de Laval.

9.5 La Ville comme instance représentative et démocratique

Pour aborder cette dernière thématique, le Conseil des Lavalloises a retenu quatre axes d'intervention prioritaires :

- La parité hommes/femmes;

- La promotion de l'ADS+;
- La conciliation famille-implication sociale;
- Le soutien aux personnes élues.

LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

32. Que la Ville s'assure de la parité hommes/femmes des comités qu'elle met sur pied ou auxquels des élues et élus participent.

LA PROMOTION DE L'ADS+

33. Que la Ville s'engage à développer une formation continue sur mesure et des outils didactiques permettant l'appropriation de l'ADS+ par les membres du conseil municipal, les comités consultatifs municipaux, les membres des organismes communautaires et les partenaires gouvernementaux avec lesquels la Ville a développé des collaborations.

LA CONCILIATION FAMILLE-IMPLICATION SOCIALE

34. Que la Ville adopte des mesures de conciliation famille-implication sociale pour les élues et élus et toute personne participant à des consultations municipales.
35. Que la Ville amorce une réflexion sur les aménagements possibles pour que dans toutes les étapes de la vie (naissance, adoption, personne nouvellement en responsabilité parentale, rôle de proche aidance, etc.), les femmes soient appuyées au cours de leur mandat comme conseillère municipale ou mairesse (ex. : congés payés, participation en virtuel, etc.).

DU SOUTIEN AUX ÉLUES

36. Que la Ville implante la formation pour contrer l'intimidation et le harcèlement des élues et des élus, formation développée par l'Union des municipalités du Québec (UMQ).

37. Que la Ville développe un programme de mentorat pour les femmes qui s'impliquent ou souhaiteraient s'impliquer dans les instances municipales.
38. Que ce programme de mentorat soit élaboré en collaboration avec les organismes locaux ayant développé cette expertise.

Conclusion

En guise de conclusion, le Conseil des Lavalloises ne saurait trop insister pour que le conseil municipal de Laval adopte, dans les meilleurs délais, une politique municipale d'égalité entre les femmes et les hommes à laquelle est adossé un solide plan d'actions, ce qui permettra de passer de la parole aux actes.

Déjà le Conseil des Lavalloises identifie trois grandes conditions incontournables :

- Un lien étroit avec le milieu et les groupes de femmes;
- La création d'une équipe dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Que la Ville soit un moteur avec ses partenaires pour la promotion de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle.

C'est donc dire que pour relever le défi de l'égalité, il est essentiel que la Ville de Laval accorde à ce dossier toutes les ressources financières et humaines adéquates. L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessitera donc une volonté politique ferme, résolue et soutenue.

De nombreuses études démontrent que l'égalité entre les femmes et les hommes est un important vecteur de développement social et économique⁹¹. Cela sera possible si les femmes sont partie prenante des décisions dans toutes les sphères d'activité de la Ville puisque les municipalités sont des gouvernements de proximité. Le Conseil des Lavalloises assure aujourd'hui les instances municipales qu'elles pourront compter sur son appui indéfectible pour faire de Laval une ville égalitaire et inclusive.

⁹¹ Relais-femmes. (2014). « L'égalité : un important vecteur de développement social et économique ». En ligne : http://www.relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&id=236:l-egalite-un-vecteur-important-de-developpement-social-et-economique&Itemid=587

Remerciements

Le Conseil des Lavalloises tient à souligner la contribution de plusieurs groupes à ce premier avis sur l'égalité entre les femmes et les hommes à Laval.

Par ordre alphabétique :

Le Conseil des Montréalaises

Le Comité exécutif de la Ville de Laval

Les différents services de la Ville : Division du développement social, Service des ressources humaines, Service de police, Service de l'urbanisme.

L'Office municipal d'habitation de Laval

Relais-femmes

La Table de concertation de Laval en condition féminine

La Table de concertation en violence conjugale et agressions à caractère sexuel de Laval

Soulignons également la contribution significative des femmes qui ont quitté le Conseil des Lavalloises en 2021.

Annexes

Annexe 1

Politiques d'égalité

À ce jour, plus d'une vingtaine de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes ont été adoptées sur le plan des municipalités, des MRC ou des villes du Québec.

En 2008, la Ville de Montréal fut la première à adopter une telle politique suite au premier mémoire du Conseil des Montréalaises en décembre 2004⁹². Deux plans d'action triennaux ont par la suite été adoptés par la Ville de Montréal et ont fait l'objet d'avis du Conseil des Montréalaises portant sur le bilan de ces plans d'action⁹³.

En 2010, la Conférence régionale des élus du Bas-Saint-Laurent a adopté une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs municipalités de la région ont par la suite adopté leur propre politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

En juin 2013, le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec a publié un Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités : à l'usage des Tables régionales⁹⁴.

Plus récemment, les municipalités des régions de l'Outaouais et de la Montérégie ont travaillé au développement de politiques d'égalité.

Le comité exécutif, dans le mandat qu'il a confié au Conseil des Lavalloises, a demandé d'accompagner le présent avis d'un parangonnage des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes existant dans d'autres villes et MRC québécoises. Toutefois, étant donné le nombre important des politiques existantes et les particularités inhérentes à chacune des villes ou régions, nous avons choisi de déposer trois modèles ayant tracé la voie des différentes politiques d'égalité.

⁹² Conseil des Montréalaises (2004). « Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Memoire_Vers_un_nouveau_contrat_social-12-04.pdf

⁹³ Conseil des Montréalaises (2015). « Avis du Conseil des Montréalaises sur le Bilan du plan d'action 2008- 2012 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal ». En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_BILAN%20PLAN%20D'ACTION%202008-2012.PDF ; Conseil des Montréalaises, « Avis du Conseil des Montréalaises sur le Bilan du plan d'action 2015-2018 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Ville de Montréal, 2020. En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/AVIS-VERS_UNE_VILLE_FEMINISTE.PDF

⁹⁴ Réseau des Tables Régionales de Groupes de Femmes du Québec (2013). « Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités ». En ligne : <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3760375?docref=IYCDX15i6pcQvjPIA9a9DQ>

Nous notons que la très grande majorité des politiques ayant été adoptées contiennent au moins les trois axes d'intervention suivants : la Ville comme employeur, la Ville comme prestataire de services et la Ville comme instance de gouvernance. À ces axes peuvent s'ajouter les femmes sur la scène internationale ou les femmes comme moteur de développement.

Ville de Montréal

La Politique pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal (2008) est disponible en ligne au :

http://servicesenligne.ville.montreal.qc.ca/sel/publications/PorteAccesTelechargement?lng=Fr&systemName=17543565&client=Serv_corp

Conférence régionale des élus du Bas-Saint-Laurent

La Politique d'égalité entre les femmes et les hommes (2010) est disponible en ligne au :

https://www.crdbsl.org/content/crebsl/crebsl/crebsl-egalite_femmes_hommes_politique_2010-1.pdf

Vallée-du-Richelieu

La Politique d'égalité de la MRC de La Vallée-du-Richelieu (2019) est disponible en ligne au :

https://www.mrcvr.ca/wp-content/uploads/2020/02/Politique-degalite_20sept2019.VF_.pdf

Annexe 2

Les membres du Conseil des Lavalloises



Myriam Fillion
Présidente

Madame Myriam Fillion (Ph. D.) est professeure en sciences de l'environnement à l'Université TÉLUQ depuis 2017 où elle développe et enseigne des cours sur la santé environnementale. Ses recherches visent à comprendre les liens entre l'environnement et la santé humaine selon une approche écosystémique basée sur l'interdisciplinarité, la participation communautaire et l'équité sociale et de genre. Madame Fillion est aussi Directrice adjointe de l'axe santé environnementale du Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE). Depuis près de 20 ans, Madame Fillion s'investit dans des projets liant santé, environnement et société. Elle s'est notamment impliquée au sein d'une ville de la couronne nord dans le cadre de l'élaboration de règlements municipaux et la formulation de recommandations pour l'aménagement urbain. Curieuse et passionnée de culture, elle parle français, anglais, portugais et espagnol.



Antonine Boily

Madame Antonine Boily est détentrice d'un baccalauréat en pédagogie, d'un baccalauréat ès sciences en éducation, d'une maîtrise en administration scolaire de l'Université de Montréal, d'un certificat en gestion du personnel de HEC Montréal ainsi qu'une certification universitaire en gouvernance de sociétés de l'Université Laval (ASC). Pendant 55 ans, Mme Boily a œuvré dans l'enseignement au Québec. Elle fut également présidente de l'Association des Diplômés de l'Université de Montréal et administratrice de diverses fondations et associations. Tout au long de sa carrière, Mme Boily a reçu plusieurs prix, distinctions et hommages, et soutient l'excellence auprès d'étudiants de la

Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal. En 2015, Mme Boily a eu l'honneur de signer le Livre d'or de la Ville de Laval pour sa contribution à l'avancement de la jeunesse.



Patricia Collin

Madame Patricia Collin est détentrice d'un baccalauréat en animation et recherche culturelle et d'un diplôme d'études professionnelles en lancement d'une entreprise. Au cours des dix dernières années, Mme Collin a œuvré auprès des aînés en tant que directrice d'un service des loisirs sur le territoire de la ville de Laval. Elle a développé une expertise pointue en gestion de crise et une spécialisation d'intervention auprès des clientèles vivant avec des troubles anxieux et de santé mentale. Entrepreneur culturelle, elle anime depuis plus de 20 ans auprès d'une clientèle variée constituée d'enfants, d'adolescents, d'adultes et d'aînés. Durant la pandémie, elle développe des ateliers virtuels et présentiels combinant la pratique du dessin Mandala (Art Thérapie et créativité) et des rencontres de groupe thématique. Elle offre des services en développement stratégique, des animations et des conférences visant le mieux-être par les arts. Participante active de la Table de concertation de Laval en condition féminine, elle a également reçu le Prix Coup de Cœur Régional Laval, Lanaudière, Laurentides de la (FQLI) pour son exceptionnelle contribution professionnelle en loisirs, sa mobilisation des membres et son dynamisme.



Marsha Conserve

Madame Marsha Conserve complète actuellement un baccalauréat ès arts par cumul de certificats (administration, droit, et relations de travail – en cours). Mme Conserve mène une carrière en service-conseil en relations de travail, principalement en matière de santé et sécurité au travail. Elle a ainsi œuvré pendant plusieurs années au sein de la Société de transport de Montréal à titre d'agente en gestion de la présence au travail et, depuis les deux dernières années, elle est à l'emploi de Postes Canada, à titre d'agente de capacité au travail.



Christiane Cyrille

Madame Christiane Cyrille a effectué des études en administration des affaires, option Gestion informatisée. Depuis les 18 dernières années, Mme Cyrille travaille au département des technologies de l'information au bureau chef du Centre du Rasoir. Elle a notamment travaillé afin de mettre en place le service intranet de l'entreprise, le site web transactionnel ainsi que la mise en place de formations pour les usagers. Mme Cyrille a également agi comme recenseuse pour Statistique Canada et pour la Ville de Montréal.



Santina Di Pasquale

M^e Santina Di Pasquale est détentrice d'une licence en droit. Elle possède une vaste expérience en droit du travail, plus particulièrement en santé et sécurité du travail, qu'elle a développée notamment alors qu'elle a exercé la fonction de juge administrative pendant de nombreuses années, à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP), à la Commission des lésions professionnelles (CLP) et au Tribunal administratif du Travail (TAT). M^e Di Pasquale a également agi comme membre du Conseil de la justice administrative pendant deux ans. Depuis novembre 2019, elle agit comme membre du Conseil de discipline du Barreau du Québec. Depuis toujours, elle s'intéresse aux enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes dans une perspective d'amélioration de la condition des femmes.



Leonore Duarte

Madame Léonore Duarte est détentrice d'un baccalauréat en commerce international, d'une maîtrise en administration d'entreprises, d'une maîtrise en marketing ainsi que d'un diplôme de deuxième cycle en pédagogie de l'enseignement supérieur. Mme Duarte est actuellement enseignante au sein du programme d'entrepreneuriat pour les femmes immigrantes à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys de Montréal. Depuis plusieurs années, elle s'est investie bénévolement comme chargée de projets, accompagnatrice et conseillère pédagogique au sein du Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes. Elle a à cœur le soutien des femmes immigrantes et leur famille dans l'amélioration de leurs conditions de vie.



Marie-Ève Labranche

Madame Marie-Ève Labranche est détentrice d'un baccalauréat en développement international et mondialisation. Elle détient une maîtrise en travail social ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires (MBA). Elle travaille en affaires publiques et gouvernementales. Mme Labranche a œuvré dans la sphère politique provinciale pendant près de 10 ans, occupant différentes fonctions au sein de cabinets de ministres, notamment à titre d'attachée de presse adjointe, de directrice des communications et de directrice de cabinet adjointe. Mme Labranche est également trilingue, possédant une très bonne connaissance de la langue espagnole.



Patricia Lagopatis

Madame Patricia (Panagiota) Lagopatis est trilingue (français, anglais et grec) et possède plus de 30 ans d'expérience et de connaissances dans le domaine du leadership/entreprenariat et de la gestion de projets. Elle cumule également plus de 25 ans d'expérience dans le secteur de la publicité, du marketing et de création de marques. Son DEC en illustration et design a approfondi son approche créative. Mme Lagopatis a occupé le poste de présidente de l'organisme à but non lucratif Fédération des femmes helléniques de Laval Électra, de 2016 à 2018. Elle est maintenant présidente de l'entreprise Evrostia Produits Inc., importateur et distributeur de marques exclusives de santé et bien-être à travers le Canada. Elle est également coach professionnelle certifiée de Coaching de gestion accrédité par la Fédération internationale de coaching (ICF) et est conférencière depuis de nombreuses années.



Annie-Josiane Sessou

Madame Annie-Josiane Sessou est détentrice d'une maîtrise et d'un diplôme d'études supérieures en génie des matériaux d'une université française et complète actuellement un certificat en psychologie. Mme Sessou a œuvré pendant plusieurs années à titre de rédactrice technique en développement des affaires au sein d'entreprises en génie civil. Mme Sessou a récemment débuté sa carrière d'écrivaine et a publié son premier ouvrage en mai 2018. Intitulé «Transformée», ce livre raconte l'expérience personnelle de Mme Sessou qui est atteinte de sclérodémie, une maladie chronique rare, auto-

immune, dégénérative et dite incurable. Mme Sessou est également cofondatrice de la Fondation Annie-Josiane Sessou qui vient en aide aux personnes atteintes de sclérodémie. Mme Sessou s'intéresse énormément aux conditions des femmes en général et particulièrement à celles en situation de handicap.



Marie-Andrée Ulysse

Madame Marie-Andrée Ulysse est détentrice d'un baccalauréat en sciences infirmières et d'une maîtrise en administration des organisations et des services. Gestionnaire depuis plusieurs années, Mme Ulysse a acquis une excellente connaissance du réseau de la santé et des services sociaux, notamment dans les domaines des ressources humaines, de la gestion financière, de la gestion matérielle et de l'organisation des services. Mme Ulysse travaille actuellement à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal en tant que directrice administrative. Mme Ulysse est administratrice de l'Ordre régional des infirmières et infirmiers Montréal/Laval dont elle assure la présidence. Elle siège également comme administratrice au conseil d'administration de la Fédération québécoise des Sociétés Alzheimer.

Annexe 3

Comment devenir membre du Conseil des Lavalloises?

La Ville de Laval, par le biais de son Secrétariat de la gouvernance, est à la recherche de personnes engagées, disponibles et motivées désirant s'impliquer bénévolement au sein d'un comité, d'une commission ou d'une table de concertation.

Consultez la section [Appel de candidatures par le Secrétariat à la gouvernance](#) pour connaître les postes à combler.