



*UNE VRAIE POLITIQUE À MONTRÉAL  
POUR UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES*

MÉMOIRE  
DE LA TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

SUR LE PROJET DE LA VILLE DE MONTRÉAL :  
*POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES  
À LA VIE DE MONTRÉAL*

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

le 9 octobre 2007

**La Table des groupes de femmes de Montréal** est un organisme régional de concertation incorporé en mars 1996 dont la mission est de promouvoir et de défendre les intérêts des femmes dans une perspective féministe d'égalité entre les sexes. Elle intervient dans les sphères de la vie sociale, politique, économique et culturelle susceptibles d'influencer les conditions de vie des Montréalaises.

La *Table des groupes de femmes de Montréal* s'appuie sur un membership d'une cinquantaine de groupes composé essentiellement de groupes locaux de femmes et de comités femmes issus de syndicats ou de groupes communautaires et sociaux. La pluralité des groupes membres de la Table constitue l'une de nos forces majeures, chacun des groupes membres portant des expériences, des préoccupations et des analyses diversifiées dans les domaines du développement local et régional, de la place des femmes dans les instances décisionnelles, de la santé et des services sociaux, de l'employabilité, de la culture, de la violence faite aux femmes, de l'inclusion des femmes doublement discriminées telles les femmes handicapées, les femmes des communautés culturelles, etc.

Nous sommes plus particulièrement aujourd'hui actives au niveau du développement local et régional par les recherches et activités du Comité de développement local et régional de la Table et par notre participation au comité *Femmes* de la CRÉ. Nous travaillons plus spécifiquement à augmenter la participation citoyenne et politique des Montréalaises.

### **Une Table qui participe et s'engage**

**En 2002**, lors du Sommet de Montréal, la *Table des groupes de femmes de Montréal* a joué un rôle très actif en présentant un mémoire et en soutenant les cinq recommandations retenues par la suite par les participants au Sommet et présentées comme suit :

- **Une priorité : l'élaboration d'une Politique cadre d'égalité des femmes et des hommes par la Ville de Montréal.**  
La mise en place d'une telle politique affirmera la reconnaissance par l'administration montréalaise que la participation des femmes et l'amélioration de leurs conditions de vie dans le respect de la diversité, figurent au cœur des enjeux du développement de la nouvelle ville de Montréal.
- **La mise en place d'une structure consultative : le Conseil des Montréalaises.**  
Ce Conseil donnerait des avis au conseil de ville de Montréal sur les enjeux concernant l'amélioration des conditions de vie des Montréalaises, ainsi que la promotion de l'égalité entre les sexes.
- **La mise en place d'une structure administrative : le Bureau de la Condition féminine.**  
Ce Bureau aurait à développer une approche transversale au sein des divers services municipaux et des lieux de décision. Il aurait pour mandat d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la politique d'égalité, analyser les services, programmes et politiques en fonction des besoins et des réalités spécifiques des femmes, veiller à l'application de l'analyse différenciée selon les sexes et intégrer les acquis du programme Femmes et ville.

- **Des moyens d'action en lien avec la Politique :**

1. **l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)** : un outil pour la prise en compte des besoins des femmes; « cette approche analytique consiste à comparer la situation des femmes à celle des hommes dans le but de mettre en relief les aspects spécifiques de leurs conditions de vie respectives.
2. **le maintien et l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)** : celui-ci doit tenir compte de la double discrimination dont sont victimes certaines catégories de femmes, comme les femmes des communautés culturelles et des minorités visibles ainsi que les femmes autochtones, en établissant des objectifs différenciés par sexe.

**Après ce Sommet**, la Table a été membre du comité de suivi du Sommet de Montréal, Volet égalité entre les femmes et les hommes, pendant ses quatre années d'existence. La TGFM a aussi participé activement à la tenue du colloque en 2005 « *Montréal, une ville, à la mesure des femmes* » puis, par la suite, au comité de travail sur le projet d'une politique d'égalité à la Ville de Montréal.

## Un préalable aux recommandations soumises ici par la Table des groupes de femmes de Montréal

Après le succès que représente pour la prise en considération des intérêts et des besoins des femmes, la mise en place du Conseil des Montréalaises en 2004, vous comprendrez donc que nous soyons particulièrement concernées par l'adoption par la Ville d'une politique d'égalité femmes/hommes! Une telle politique est un outil essentiel à l'élaboration d'une société plus juste et plus démocratique. À l'instar du mouvement féministe montréalais, la TGFM ne peut donc que se réjouir de voir un tel projet proposé à la population de Montréal. L'égalité entre les Montréalaises et les Montréalais ne peut être réalisée que si la Ville démontre une réelle volonté politique. Nous sommes très heureuses de voir qu'une telle volonté existe depuis le Sommet de Montréal, en juin 2002. Toutefois, cette volonté semble s'estomper au cours des années et des mois et le projet qui nous est soumis pour consultation aujourd'hui est bien en deçà de nos espoirs et du travail réalisé en partenariat avec le groupe de travail ces derniers mois.

**De façon globale**, le projet de Politique présenté sous les cinq axes proposés lors du colloque *Montréal, une ville à la mesure des femmes* en 2005, propose des objectifs très généraux auxquels on ne peut s'opposer et auxquels la *Table des groupes de femmes de Montréal* adhère bien évidemment. Mais les mesures proposées ici semblent souvent n'être que des vœux pieux : les échéanciers sont flous et, quant aux ressources pour la mise en œuvre, la Ville annonce déjà que la réalisation de la Politique se fera à coût nul. Tout en comprenant la situation financière de la Ville, nous savons bien que la mise en œuvre d'une telle Politique ne peut se réaliser sans ressources financières, d'où l'importance des transferts de fonds pour assurer sa mise en application. Nous sommes aussi préoccupées par l'implication active des 19 arrondissements montréalais dans l'atteinte de l'objectif d'égalité. Tout en reconnaissant l'autonomie de ces instances, il nous semble impératif qu'elles soient parties prenantes de la mise en œuvre de cette Politique.

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

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

**Notre objectif est donc ici de participer à l'amélioration d'un projet que nous appuyons avec enthousiasme. Pour présenter nos points de vue, nous reprendrons les cinq axes retenus en n'apportant que les points que nous voudrions voir modifiés ou ajoutés afin que la politique d'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Montréal atteigne au mieux les objectifs qu'elle s'est fixés.**

## **1<sup>er</sup> axe : La gouvernance :**

Un axe particulièrement important en raison de son caractère général et de la portée des réformes apportées sur la population et les décideurEs: L'ensemble des institutions décisionnelles doit se donner les réels moyens humains d'atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes dans l'appareil politique municipal. Il est le reflet d'une volonté politique et donne input et pouvoir d'influence à l'ensemble d'une politique d'égalité.

- **Les élues**

Elles sont actuellement 37 femmes sur 105 éluEs à Montréal, soit 35,2 %. Pour arriver à la parité, il faut absolument une volonté de l'ensemble des partis politiques de présenter plus de femmes. Seule cette volonté peut augmenter significativement le nombre de femmes candidates et élues mais aussi empêcher des reculs comme nous venons de la voir lors des dernières élections provinciales et fédérales.

**Recommandations :**

- **L'élection municipale de 2009 est centrale. Tous les partis doivent se donner une cible claire de 50% de candidatures de femmes.**
- **Le conseil municipal se doit d'être le reflet de la population montréalaise. En ce sens, la participation politique des personnes de la diversité ethnoculturelle est un aspect pour lequel tous les partis doivent faire des efforts.**
- **Le programme de formation et de soutien aux éluEs doit être adapté.** Celui-ci devrait inclure des contenus tels : rôles et fonctions des éluEs et de l'administration, règles d'éthique, fonctionnement municipal, principales Politiques de la Ville (dont celle sur l'égalité accompagnée d'une sensibilisation à l'ADS), etc. En ce domaine, il pourrait y avoir avantage à s'inspirer des programmes développés par l'Union des municipalités du Québec et y introduire d'autres modes de formation tel que le mentorat.
- La Ville doit appuyer financièrement les groupes de femmes qui offrent des activités pour soutenir la participation citoyenne et politique des femmes : formation, mentorat, etc. L'horizon de l'élection 2009 est une période cruciale.

- **La participation des femmes aux diverses instances**

- **Nominations dans les instances politiques:** L'objectif de la Ville est de nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans les instances politiques *dans la mesure du possible* et selon un échéancier de 10 ans. La formulation ainsi que l'échéancier sont inadmissibles alors que les nominations ne relèvent que de la volonté politique et non des aléas électoraux comme le nombre des femmes élues.

**Recommandations :**

- **Nominations de 50% de femmes en 2010.** Il s'agira là d'un message envoyer dès à présent aux partis politiques en vue des élections de 2009.
- **Le comité exécutif de la Ville doit être paritaire.** Actuellement, on y retrouve 27,3 % de femmes (3 sur 11). Cette mesure, de coût nul, est facilement réalisable. Après

les dernières élections, le gouvernement du Québec a été formé de manière paritaire. La Ville de Montréal n'est donc pas dans l'impossibilité de réaliser cet objectif, à sa mesure.

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

**Recommandations :**

- **Il faut placer l'objectif de parité en plusieurs phases : À partir des chiffres de 2006 à 36% des nominations, la Ville devra en proposer 40% en 2008 et 50% en 2010.** Nous serons encore loin de la parité puisque tous les sièges ne sont pas à pourvoir en même temps. Compte tenu que 500 nominations sont d'une durée indéterminée, **la Ville doit revoir l'ensemble de ses nominations après l'élection de 2009.**
- **La haute direction devrait être une priorité. Obligation d'atteindre la parité d'ici 10 ans dans les postes de la haute direction : direction générale, adjointe ou principale et direction d'arrondissement.** Tenant compte de la richesse du capital humain (tant en quantité qu'en qualité) présent à la Ville de Montréal et sur le territoire métropolitain, cet objectif nous semble tout à fait réalisable.

- **Outil de gouvernance**

*L'ADS constitue un outil de base essentiel pour identifier et, ultérieurement, offrir des services qui répondent vraiment aux intérêts et aux goûts des femmes.* Nous sommes tout à fait d'accord avec cette affirmation extraite du projet de Politique. De là, l'importance d'implanter l'analyse différenciée selon les sexes dans chacun des services centraux et dans l'ensemble des arrondissements. La sensibilisation et les expériences pilotes sont dépassées et ne peuvent suffire. L'implantation de l'ADS est une tâche complexe car elle implique une analyse à faire tout au long du processus d'offre de services (évaluation des besoins, programmation, bilan). Des moyens financiers et humains doivent donc être affectés à sa mise en place.

**Recommandations :**

- **Étendre l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) à l'ensemble des services de la Ville et à l'ensemble des arrondissements selon un échéancier précis et y affecter les ressources financières et humaines suffisantes.**
- **Affecter une ressource à temps plein à l'implantation de l'ADS (information, formation, application et accompagnement). Ce poste devra être distinct de celui occupé par la personne chargée du suivi de la mise en œuvre de la Politique d'égalité.**

- **Participation citoyenne**

Une politique municipale véritablement démocratique passe par une réelle participation de ses citoyenNes. De nombreux groupes communautaires, particulièrement des groupes de femmes, offrent des formations à la citoyenneté. Mais, à quoi servent ces connaissances si l'espace politique est inaccessible à la majorité de la population?

**Recommandation :**

- **Favoriser la prise de parole des citoyennes à l'intérieur de l'exercice démocratique par des mesures simples et rapides à mettre en place telles que la diffusion d'information, l'accessibilité des heures des assemblées publiques, la mise en place de haltes-garderies, de formules dynamiques et originales de consultation, etc.**

## 2<sup>ème</sup> axe : La Ville comme employeur

L'implantation de l'équité salariale et la poursuite du PAEE sont, bien sûr, des priorités à réaliser par la Ville en tant qu'employeur. Ces mesures ne relèvent pas d'une politique d'égalité au niveau municipal mais de l'application de lois. Par ailleurs, toutes innovations permettant une amélioration sensible de la situation économique des femmes sont souhaitables.

- **Postes permanents**

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

**Recommandation :**

- **Rendre permanents, dans la mesure du possible, le plus de postes temporaires qui sont, dans une large proportion, occupés par des femmes.**

- **Métiers non traditionnels**

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

Compte tenu du fait qu'il y aura de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années, une stratégie pour embaucher des femmes dans les corps d'emplois où il y a sous représentation, autres que les métiers non traditionnels, devrait être mise sur pied dans les plus brefs délais.

- **Cadres**

La *Table des groupes de femmes de Montréal* appuie la mise en place d'un programme de type « formacadre » pour les femmes aux postes de gestion et de coordination qui visera des secteurs précis sur un horizon de 3 ans et offrira du coaching, du mentorat, etc.

- **Conciliation travail/famille**

Le projet de Politique fait silence sur cette question. Pourtant, selon les estimations faites par la Ville elle-même, il y aurait à l'emploi de la Ville quelque 2 000 mères et pères avec des enfants en âge préscolaire. De plus, 600 parents seraient en situation de monoparentalité, dont 400 femmes. Une réelle amélioration des conditions de vie et de travail des employéEs de la Ville passe obligatoirement par la mise en place de mesures de conciliation travail/famille telles que des aménagements d'horaires, la création de halte-garderie en milieu de travail, etc. L'implantation de ce type de mesures doit être apportée par l'administration municipale dans l'ensemble des négociations avec ses employéEs. Les dispositions prises dans le cadre de la Politique familiale doivent être applicables ici aussi.

**Recommandation :**

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

### **3<sup>ème</sup> axe : Les services aux citoyennes**

Les mesures proposées en ce domaine par la Ville au chapitre des loisirs, du transport, du logement, relèvent de vœux pieux et sont pour le moins décevantes. Elles ne sont pas susceptibles de conduire à des actions structurantes.

En ce qui concerne le transport en commun, celui-ci ayant fait dernièrement l'objet d'une consultation, nous ne reviendrons pas sur ce sujet ici.

De plus, plusieurs dimensions ne sont nullement prises en compte alors qu'elles soutendent les problématiques montréalaises telles que la pauvreté des femmes et l'itinérance, la prostitution, la diversité ethnoculturelle, les femmes immigrantes, handicapées ou autochtones, etc. Des services ignorant ces spécificités ne peuvent que répondre inadéquatement à la population féminine. Elles doivent être prises systématiquement en considération dans l'analyse des services à rendre à l'ensemble des Montréalaises.

Si le logement, le transport ou encore l'aménagement urbain sont nommés, il n'est fait mention des sports et loisirs que pour mentionner le besoin de répondre aux « goûts » des jeunes filles alors qu'en ce domaine il existe une réelle discrimination à l'égard des adolescentes!!

- **Femmes immigrantes**

Leurs difficultés d'intégration sont à plusieurs niveaux : réseau social à créer, emplois plus précaires ou difficultés d'accès à l'emploi, retour aux études en l'absence de reconnaissance des acquis, méconnaissance de la langue, etc. La Ville doit donner l'exemple dans les champs d'intervention qui sont de sa responsabilité.

**Recommandations :**

- **Intensifier les efforts de la Ville pour soutenir l'intégration des femmes immigrantes à la communauté montréalaise.**
- **Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes pour déterminer les choix offerts en sports et loisirs aux jeunes en fonction des besoins réels des jeunes filles.**



- **Les Comités consultatifs d'urbanisme (CCU)**

Les CCU sont des lieux d'expérimentation de la citoyenneté extrêmement intéressants et ils touchent à plusieurs dimensions de la qualité du cadre de vie urbain. Il est donc important que la diversité de la vision et des besoins des femmes y soit représentée de manière paritaire. Ce serait réalisable facilement car, pour être sur un CCU, il n'est pas nécessaire d'être un expert; il faut s'intéresser à l'aménagement de son milieu de vie.

**Recommandation :**

- **Les CCU doivent être formés de façon paritaire. Et, en ce qui a trait à la représentation citoyenne, les personnes devraient être choisies à partir d'une liste de noms que les groupes du milieu pourraient suggérer.**

- **Accessibilité aux services**

L'accessibilité aux services de la Ville et des arrondissements, dans le sens stricte du terme, est absolument essentielle à une équité de service entre toutes les femmes, même les plus discriminées. La Ville doit s'assurer que l'ensemble de ses services est accessible aux femmes handicapées quelque soit le type de handicap.

Mais, la notion d'accessibilité aux services doit être aussi prise au sens plus large et tenir compte de toute limitation. C'est à dire que la Ville, en tant que dispensatrice de services, doit s'adapter et répondre aux besoins des différentes réalités et conditions de vie des travailleuses, des mères de famille, des jeunes filles, des cultures ou des aînées. Plusieurs ajustements peuvent se faire très facilement. Il s'agit de penser les répercussions et conséquences de la mise en place de certains services en fonction de l'impact sur l'ensemble de la diversité de la population féminine montréalaise. De nombreux exemples ou recommandations peuvent être cités; nous en retenons trois plus spécifiquement retenus par un grand nombre de membres de la *Table des groupes de femmes de Montréal*.

**Recommandations :**

- **Favoriser davantage les tarifs familiaux et voir, dans la mesure du possible à la gratuité de certains services : camps de jour, loisirs, culture, muséum nature, etc.**
- **Améliorer l'accessibilité des services de la Ville en terme d'heures d'ouverture sans détériorer les conditions de travail des employées de la Ville.**
- **Améliorer l'organisation du transport en commun pour un meilleur accès aux berges et aux grands parcs urbains.**

#### **4<sup>ème</sup> axe : Le développement économique**

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

Par ailleurs, l'objectif de mettre en évidence des modèles de réussite et de faciliter l'entrée de l'élite des femmes dans les grands réseaux d'affaires, même s'il est tout à fait intéressant et positif, ne peut suffire. Il s'agit d'une approche élitiste qui ne donnera pas de fruits pour la majorité des Montréalaises. La priorité devrait être d'aider concrètement les femmes dans le développement et la consolidation de leurs projets d'affaires.

**Recommandations :**

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

**5<sup>ème</sup> axe : Le développement international**

Le rayonnement international doit découler de la qualité des pratiques et actions posées chez nous. Nous soutenons la Ville dans sa volonté de donner une image égalitaire et paritaire de Montréal à l'étranger mais il faut avant tout, que le discours suive la réalité !

Au-delà de l'exemple de sa politique d'égalité, la Ville démontrerait de manière évidente son leadership en ce domaine si toutes ces délégations à l'étranger étaient paritaires (et non autant que possible)!

**Recommandations :**

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

**Mesures générales d'encadrement**

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

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

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

mesures contraignantes ou de sanctions donne au projet de Politique un caractère d'énoncé de principes nettement insuffisant pour une atteinte réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes à Montréal.

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

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

**Recommandations :**

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

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

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

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

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

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

### Conclusion :

Nous tenons à remercier le comité de travail sur la politique d'égalité femmes/hommes et le Comité exécutif de la Ville de Montréal des efforts investis dans ce projet novateur. Nous sommes certaines qu'une telle politique est d'autant plus nécessaire que l'égalité entre les femmes et les hommes, acquise au niveau des droits, semblent constamment menacée au niveau des faits.

Que la Ville de Montréal désire affirmer sa volonté en ce domaine ne peut que laisser présager une amélioration des conditions de vie des Montréalaises comme travailleuses, fonctionnaires, bénéficiaires de services municipaux ou élues, en fait, comme citoyennes à part entière et dans toute leur diversité.