

BILAN DU PLAN D'ACTION 2008-2012

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

Montréal 

## TABLE DES MATIÈRES

### Mot du Directeur général

Introduction . . . . .	5
<b>Axe 1. La gouvernance . . . . .</b>	<b>7</b>
Les objectifs . . . . .	7
Les réalisations 2008-2012 : les faits saillants . . . . .	8
Quelques constats . . . . .	21
<b>Axe 2. La Ville, employeur . . . . .</b>	<b>23</b>
Les objectifs . . . . .	23
Les réalisations 2008-2012 : les faits saillants . . . . .	23
Le portrait en matière de recrutement et d'accès à l'égalité en emploi . . . . .	26
Les mesures et programmes de la Ville en matière de recrutement . . . . .	27
Quelques constats . . . . .	27
Les partenaires et services municipaux impliqués. . . . .	28
<b>Axe 3. Les services aux citoyennes . . . . .</b>	<b>29</b>
Les objectifs . . . . .	29
Les réalisations 2008-2012 : les faits saillants . . . . .	29
Quelques constats . . . . .	43
<b>Axe 4. Les femmes, moteur de développement économique . . . . .</b>	<b>45</b>
Les objectifs . . . . .	45
Les réalisations 2008-2012 : les faits saillants . . . . .	45
Quelques constats . . . . .	47
<b>Axe 5. Les Montréalaises sur la scène internationale. . . . .</b>	<b>49</b>
Les objectifs . . . . .	49
Les réalisations 2008-2012 : les faits saillants . . . . .	49
Quelques constats . . . . .	52
<b>Des Montréalaises qui excellent . . . . .</b>	<b>53</b>
<b>Conclusion. . . . .</b>	<b>55</b>

#### Crédits

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal – Bilan du plan d'action 2008-2012 est une publication du Service de la diversité sociale et des sports, réalisée en collaboration avec les services, directions et arrondissements de la Ville de Montréal – Juin 2014

#### Renseignements

Salwa Majouji  
Conseillère en développement communautaire  
Service de la diversité sociale et des sports  
514 872-9728  
[salwa.majouji@ville.montreal.qc.ca](mailto:salwa.majouji@ville.montreal.qc.ca)

Le présent document est disponible sur le site [ville.montreal.qc.ca/diversite](http://ville.montreal.qc.ca/diversite)

# MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Montréal est depuis longtemps une ville phare en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Mars 2008 marque une nouvelle étape dans son engagement en la matière : la Ville adoptait la politique « *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* », résultat d'un travail de partenariat et de concertation entre divers acteurs qui ont fait le choix d'œuvrer pour l'égalité des sexes.

Ainsi, depuis le Sommet de Montréal en 2002, la Ville de Montréal prend en compte l'importance de l'égalité entre les sexes dans la construction de sa ville nouvelle. Rappelons que les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population montréalaise; il est donc naturel que notre volonté soit de faire de Montréal une ville égalitaire.

Nous pouvons être fiers des avancées réalisées vers l'atteinte de nos engagements. Les constats rassemblés dans ce bilan sont positifs et montrent des progrès notables avant et après le lancement de la politique d'égalité et l'opérationnalisation du plan d'action 2008-2012. Le présent bilan fait état des réalisations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes jusqu'en 2012. Depuis, de nombreuses avancées ont été réalisées et certaines choses peuvent avoir évolué.

La Ville de Montréal entend consolider ses interventions pour atteindre la parité au sein de ses différentes instances et poursuivre l'implantation progressive de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) au fonctionnement même de l'Administration municipale. Cet outil nous permettra d'optimiser nos ressources et d'offrir aux citoyennes et aux citoyens des services qui tiennent compte de leur réalité différenciée.

L'Administration municipale œuvre en faveur de l'équité, et la prise en compte des besoins de l'ensemble des citoyennes et des citoyens est nécessaire pour y parvenir. Le bilan que nous vous présentons en fait la démonstration.

Montréal est une ville plurielle, une ville inclusive, une ville de la diversité. Je réitère la volonté de la Direction générale de poursuivre les efforts et de maintenir le cap vers l'égalité et, ainsi, favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alain Marcoux', with a long horizontal flourish extending to the right.

Alain Marcoux  
Directeur général



# INTRODUCTION

Montréal est une ville pionnière par ses actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette égalité est au cœur du débat démocratique, pour ne pas dire qu'elle est le fondement même du lien social dans toute société de droit où les femmes et les hommes s'impliquent dans les sphères de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Dans la mouvance des progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis les années 1970, et plus précisément depuis la première Conférence mondiale sur les femmes tenue à Mexico en 1975 et l'adoption par l'Assemblée générale des Nations unies de la *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* en 1979, le Québec a balisé sa marche vers l'égalité entre les sexes avec la *Charte des droits et libertés du Québec*, en 1975.

À Montréal, le droit à une ville sécuritaire est l'un des enjeux clés de l'égalité entre les femmes et les hommes. En instaurant le programme *Femmes et ville*, en 1990, la Ville a mis sur pied le Comité action femmes sécurité urbaine (CAFSU) qui rassemblait des groupes de femmes, des organismes communautaires et diverses institutions publiques, dont le Service de police de la Ville de Montréal, la Société de transport de Montréal et les services de santé. Ce partenariat Ville-CAFSU a permis de réaliser plusieurs activités, dont la tenue à Montréal du premier séminaire international sur la sécurité des femmes « Tisser des liens » en mai 2002. Le Sommet des villes organisé par l'ONU à Istanbul, en juin 1996, marque lui aussi un tournant majeur dans ce chapitre. Faisant suite à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, tenue en 1995 et où fut adoptée la *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, le Sommet a ouvert une large place aux préoccupations des femmes, surtout en ce qui a trait à l'habitation. En 2002, à l'issue du Sommet de Montréal, l'égalité entre les femmes et les hommes devient une priorité de l'Administration municipale. Parmi les recommandations faites à l'époque, notons l'adoption d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et la création d'une instance consultative en la matière. En 2004, année de création du Conseil des Montréalaises, Montréal adhère aux *Objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies* et adoptait en 2005 sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. En 2008, elle adoptait la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* (ci-après nommée politique d'égalité) assortie d'un plan d'action 2008-2012 pour faire de la métropole une ville égalitaire.

Cette politique est un outil qui vise à soutenir la participation distincte et diverse de toutes les Montréalaises à l'essor de la métropole. Elle exprime la volonté de la Ville de tendre vers la contribution égalitaire des femmes et des hommes. Plusieurs actions symboliques ont été mises en place, renforçant chaque fois l'importance que revêt l'égalité entre les femmes et les hommes. À titre d'exemple, la Ville a proclamé en 2009 le mois d'octobre *Mois de l'histoire des femmes* et le 6 décembre *Journée montréalaise de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et aux filles*, commémorant le tragique événement survenu à Polytechnique 20 ans plus tôt. La même année, le Conseil des Montréalaises, créé en 2004, est enchâssé dans la Charte de la Ville de Montréal.

Ce rappel historique, non exhaustif, trace les jalons de l'engagement ferme de la Ville de Montréal envers les femmes.

Ce bilan est en grande partie qualitatif dans la mesure où le plan d'action 2008-2012 ne comportait pas de cibles précises. Ceci s'explique notamment par l'absence, à l'époque, de données sexuées pour plusieurs des axes que comporte cette politique. Néanmoins, il est possible de rendre compte du chemin parcouru au cours de ces quatre années. On constate des avancées importantes, notamment en matière de ressources humaines à la Ville de Montréal et des services offerts aux citoyennes. Les progrès réalisés sont tangibles. Des efforts sont consentis par les services, les directions et les arrondissements afin de prendre en compte les besoins différenciés de l'ensemble de la population. Avec ce plan d'action, un important premier pas a été franchi puisque des centaines de fonctionnaires et élus ont été sensibilisés à l'analyse différenciée selon les sexes.

Les domaines de compétence municipale concernés par ce bilan sont les cinq axes déterminés par la politique, soit :

- la gouvernance;
- la Ville, comme employeur;
- les services aux citoyennes;
- les femmes, moteur de développement économique;
- les Montréalaises sur la scène internationale.

Les arrondissements n'ayant pas adopté de plans d'action locaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ceci explique pourquoi le présent bilan fait état, en grande partie, des réalisations des services corporatifs. Néanmoins, depuis 2008, plusieurs actions ont été menées au plan local afin de répondre aux besoins des Montréalaises et de leur accorder la place qui leur revient, notamment en matière de services aux citoyennes.

Des mesures générales d'encadrement accompagnent la politique. Au nombre de six, elles visent à faciliter la réalisation des objectifs contenus dans la politique. La plupart de ces mesures ont été mises en place; certaines d'entre elles seront renforcées dans le cadre du prochain plan d'action.

# AXE 1

## LA GOUVERNANCE

**LES FEMMES DOIVENT POUVOIR PARTICIPER ACTIVEMENT À LA VIE POLITIQUE ET ÊTRE PRÉSENTES DANS TOUTES LES SPHÈRES DÉCISIONNELLES, TANT AU SEIN DES INSTANCES DE LA VILLE QUE DES INSTANCES EXTERNES OÙ LA VILLE NOMME DES REPRÉSENTANTES ET DES REPRÉSENTANTS.**

**OBJECTIF : FAIRE DE LA PARITÉ POUR GOUVERNER LE PREMIER OBJECTIF DE LA POLITIQUE ET GOUVERNER DANS UNE PERSPECTIVE DE PLUS EN PLUS PARITAIRE.**

Dans son Plan d'action 2008-2012, la Ville de Montréal a fait une grande place à la gouvernance paritaire, dont l'objectif est l'atteinte de l'égalité dans toutes les sphères décisionnelles de l'appareil municipal que ce soit au sein des instances de la Ville ou des instances externes où la Ville nomme des représentantes et des représentants. Cet objectif tient compte de la diversité montréalaise et se décline en cinq sous-objectifs :

1. Encourager les partis politiques à présenter davantage de femmes aux élections;
2. Nommer un nombre au moins égal de femmes et d'hommes au sein des organismes externes parmi lesquels la Ville est appelée à désigner un ou des représentants;
3. Poursuivre l'effort de rattrapage afin que les nominations aux postes de second niveau de haute direction, y compris aux postes qui deviennent vacants, aboutissent à la parité femmes-hommes;
4. Adopter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance dans tous les services centraux et les arrondissements;
5. Mettre en œuvre, à partir de 2009, un ensemble de mesures, dont la formation externe, le coaching et le mentorat pour les employées assumant des fonctions de gestion et de coordination, en vue de faciliter leur progression vers des emplois de haute direction.

## LES RÉALISATIONS 2008-2012 : LES FAITS SAILLANTS

### Les élues et les élus

En 2012, les femmes représentaient 40 % des élus municipaux et 40 % des membres du comité exécutif. Cette même année, deux femmes occupaient les postes de chef de l'opposition officielle et de vice-présidente du conseil municipal.

- Le nombre de mairesses d'arrondissement a diminué, passant de 37 % en 2008 à 21,1 % en 2010 et 26,3 % en 2012.
- La représentativité des femmes au sein du comité exécutif de la Ville atteignait 36,4 % en 2012 comparativement à 27,3 % en 2008 et à 25 % en 2009; ce qui représente une bonne augmentation par rapport aux années précédentes. La présence des femmes au sein du Conseil municipal a légèrement augmenté entre 2008 et 2012, passant de 34 % à 36 %.
- C'est au sein du Conseil d'agglomération que la part des femmes a le plus augmenté, dépassant la zone de parité. Elle passe de 35 % en 2008 à 32 % en 2009, à 26 % en 2010, à 16,1 % en 2011 et à 75 % en 2012.

Pour plus de détails concernant l'évolution de la représentation des élues au sein des différentes instances politiques, reportez-vous au tableau ci-dessous.

LES FONCTIONS ÉLECTIVES ENTRE 2008 ET 2012 EN NOMBRE ET EN % DE REPRÉSENTATION F/H															
	2008			2009			2010			2011			2012		
	F	H	%F												
Maires	7	12	37	5	14	26,3	4	15	21,1	5	14	26,3	5	14	26,3
Conseiller-e-s de Ville	13	33	28,1	18	28	39,1	19	27	41,3	18	28	39,1	20	26	43,5
Conseiller-e-s d'arrondissements	27	15	64,3	18	20	47,4	17	21	44,7	18	20	47,4	18	20	47,4
Conseiller-e-s municipaux	22	42	34,4	23	42	35,4	23	42	35,4	23	42	35,4	23	41	36
Comité exécutif	3	8	27,3	3	9	25	4	7	36,4	4	7	36,4	4	7	36,4
Conseil d'agglomération	11	20	35,5	10	21	32,3	8	23	26	5	26	16,1	6	2	75

Sources : Statistiques de janvier 2012 – Conseil du statut de la femme et Table de concertation des forums régionaux du Québec. Les données utilisées pour le conseil d'agglomération proviennent des procès-verbaux et correspondent à la composition du conseil au mois de mars de chaque année, sauf pour les données utilisées en 2008 et 2009 qui sont celles du mois d'avril. Les données utilisées pour le conseil municipal proviennent des procès-verbaux et correspondent à la composition du conseil au mois de mars de chaque année, sauf pour les données utilisées en 2008 qui sont celles du mois de mai. Les données utilisées pour le comité exécutif proviennent des procès-verbaux et correspondent à la composition du comité à chaque première séance ordinaire du mois de mars.

## LES SOCIÉTÉS PARAMUNICIPALES, LES ORGANISMES ASSOCIÉS ET LES ORGANISMES INDÉPENDANTS

### Les sociétés paramunicipales (2012)

Les sociétés paramunicipales sont mandatées par la Ville pour intervenir dans divers secteurs.

- *Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)* : Une femme occupe la fonction de directrice générale depuis 2012. La même année, les femmes occupaient quatre des six postes de direction (67 %). Quatre femmes siégeaient au conseil d'administration, composé de neuf membres (44 %).
- *Société du Parc Jean-Drapeau* : Quatre femmes siégeaient au conseil d'administration, composé de neuf personnes (44 %). Le comité de direction est paritaire; on y retrouvait deux femmes et deux hommes (50 %).
- *Corporation des habitations Jeanne-Mance* : Trois femmes et quatre hommes siégeaient au conseil d'administration (43 %).
- *Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)* : Le conseil d'administration de l'OMHM était composé aux deux tiers de femmes (67 %). Quant au comité de direction, il ne comptait qu'une seule femme sur un total de cinq postes (20 %).

Pour plus de détails sur la composition des équipes de direction et des conseils d'administration des sociétés paramunicipales, reportez-vous au tableau ci-dessous.

LES SOCIÉTÉS PARAMUNICIPALES EN 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE			
	2012		
	F	H	% F
Société du parc Jean-Drapeau – Conseil d'administration	4	5	44,4
Société du parc Jean-Drapeau – Équipe de direction	2	3	40
Office municipal d'habitation de Montréal – Conseil d'administration	6	3	66,7
Office Municipal d'habitation de Montréal – Équipe de direction	1	4	20
Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM) – Conseil d'administration	4	5	44,4
Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM) – Équipe de direction	4	2	66,7

Source : Rapports annuels de chaque société

## Les organismes associés (2012)

- *Société de transport de Montréal (STM)* : Le conseil d'administration, composé de neuf personnes, comprenait trois femmes (33 %). L'équipe de direction comprenait, quant à elle, trois femmes sur un total de 13 directeurs (23 %).
- *Commission des services électriques de Montréal* : Le conseil d'administration de la Commission des services électriques était composé de cinq hommes.
- *Société du musée d'archéologie et d'histoire de Montréal, Pointe-à-Callière* : une femme occupait la fonction de directrice générale et le conseil d'administration était présidé par une femme. Le conseil d'administration, composé de 15 membres, comptait cinq femmes (33 %).
- *Société en commandite Stationnement de Montréal* : Deux femmes siégeaient au conseil d'administration, qui compte huit membres (25 %).

LES ORGANISMES ASSOCIÉS EN 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE			
	2012		% F
	F	H	
Société de transport de Montréal (STM) – Conseil d'administration	3	6	33
Société de transport de Montréal (STM) – Équipe de direction	3	10	23
Commission des services électriques de Montréal	0	5	0
Société du musée d'archéologie et d'histoire de Montréal, Pointe-à-Callière – Conseil d'administration	5	10	33
Société en commandite Stationnement de Montréal – Conseil d'administration	2	6	25

Source : Rapports annuels de chaque société

## Les organismes indépendants (2012)

*Office de consultation publique de Montréal* : Depuis 2006, l'Office de consultation publique de Montréal est présidé par une femme. Le poste de secrétaire général est occupé par un homme depuis 2002. Quant aux commissaires, on comptait, en 2012, 10 femmes et 16 hommes. Les femmes représentaient donc 38 % des commissaires de l'Office de consultation publique de Montréal. Entre 2008 et 2012, la représentativité des femmes parmi les commissaires de l'Office oscillait entre 33 et 43 %.

COMMISSAIRES DE L'OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE DE MONTRÉAL ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE														
2008			2009			2010			2011			2012		
F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F
9	14	39	12	16	43	12	21	33	10	18	36	10	16	38

*Ombudsman de Montréal* : Depuis la création de l'Ombudsman de Montréal en 2003, cette fonction est occupée par une femme. De plus, l'Ombudsman adjointe est aussi une femme.

*Commission de la fonction publique de Montréal* : Deux membres sur trois étaient des femmes (67 %), dont la présidente, qui est en poste depuis 2007.

*Bureau du vérificateur général* : Le vérificateur général est un homme. On comptait une femme vérificatrice générale adjointe (sur un total de trois personnes). Le poste de chef de mission – Vérification était occupé par une femme. Le personnel cadre du Bureau du vérificateur général, en 2012, était donc composé de deux femmes et trois hommes. On constate une évolution importante de la présence des femmes au sein de ce Bureau entre 2008 et 2012, comme en témoigne le tableau ci-dessous.

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE														
2008			2009			2010			2011			2012		
F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F
1	5	17	0	4	0	0	4	0	1	5	20	2	3	40

*Conseil des arts de Montréal* : La présidence du Conseil des arts de Montréal est assurée par une femme depuis 2006. En 2012, le comité exécutif était composé de deux femmes et de quatre hommes. Quant au conseil d'administration, il comptait, la même année, 12 hommes et 10 femmes. Ces dernières représentaient donc 45 % des membres du conseil d'administration.

Pour avoir plus de détails sur la présence des femmes au sein du Conseil des arts de Montréal, reportez-vous au tableau ci-dessous.

MEMBRES DU CONSEIL DU DES ARTS DE MONTRÉAL ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE														
2008			2009			2010			2011			2012		
F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F
12	9	57,1	13	8	61,9	10	11	47,7	10	11	47,7	10	11	47,7

*Conseil du patrimoine de Montréal* : On note néanmoins une progression de la proportion de femmes présentes au sein du Conseil du patrimoine (passant de 22,2 % en 2008 à 44,4 % en 2009 et 2010).

MEMBRES DU CONSEIL DU PATRIMOINE DE MONTRÉAL ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE														
2008			2009			2010			2011			2012		
F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F
2	7	22,2	4	5	44,4	4	5	44,4	3	6	33,3	3	6	33,3

## Les conseils aviseurs

Le rôle des conseils aviseurs est de conseiller l'Administration municipale sur les questions touchant leurs compétences. Les membres sont issus de la société civile. Ils sont des organismes indépendants au nombre de trois :

- Le Conseil des Montréalaises
- Le Conseil jeunesse de Montréal
- Le Conseil interculturel de Montréal

La féminisation de la composition des conseils consultatifs de la Ville de Montréal entre 2008 et 2012 est à souligner. Les femmes sont majoritairement représentées par rapport aux hommes (58,7 % de femmes en 2008, 61,3 % en 2009 ou encore 59,5 % en 2012). Sans prendre en compte le Conseil des Montréalaises, composé exclusivement de femmes, les deux autres conseils aviseurs atteignent ou dépassent régulièrement la parité depuis 2008.

Pour plus de détails sur la composition des conseils consultatifs entre 2008 et 2012, reportez-vous au tableau ci-dessous.

LES CONSEILS CONSULTATIFS ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE															
	2008			2009			2010			2011			2012		
	F	H	%F	F	H	%F									
Conseil jeunesse	7	8	46,7	7	8	46,7	7	8	46,7	8	7	53,3	7	7	50
Conseil interculturel de Montréal	8	7	53,3	7	8	46,7	8	7	53,3	9	6	60	9	6	60
Conseil des Montréalaises	15	0	100	15	0	100	15	0	100	15	0	100	15	0	100
Composition totale des conseils aviseurs	30	15	67	29	16	64	30	15	67	32	13	71	31	13	39

Source : Les données utilisées sont tirées des rapports d'activités de chaque année. La composition correspond à celle du mois de décembre de chaque année, sauf pour l'année 2012 qui prend le mois d'avril pour référence. Ce tableau a été conçu avec la collaboration des trois conseils.

## La haute direction de la Ville

À la fin de 2012, trois femmes occupaient des postes de directrice d'arrondissement sur un total de dix-neuf postes (16 %). À pareille date au sein de la haute direction de la Ville de Montréal (services corporatifs), on comptait quatre femmes sur un total de 13 postes (31 %). En additionnant les postes à la haute direction de la Ville et aux directions d'arrondissement, on constate que les femmes représentaient alors 19 % des effectifs.

Pour plus de détails sur la présence des femmes au sein de la haute direction en 2012, reportez-vous au tableau ci-dessous.

LA HAUTE DIRECTION DE LA VILLE EN <u>2012</u> , EN NOMBRE DE REPRÉSENTATION FÉMININE			
	2012		
	F	TOTAL DE POSTE	% F
Direction d'arrondissement	3	19	16
Direction générale	0	1	0
Direction du greffe	0	1	0
Contrôleur général	0	1	0
Service de concertation des arrondissements et des ressources matérielles	0	1	0
Service de l'eau	1	1	100
Service de la mise en valeur du territoire	1	0	100
Service de la qualité de vie	1	0	100
Service de police de la Ville de Montréal	0	1	0
Service de sécurité incendie de Montréal	0	1	0
Service des affaires institutionnelles	0	1	0
Service des finances	0	1	0
Service des technologies de l'information	0	1	0
Service du capital humain et des communications	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	

Organigramme en date du 4 décembre 2012

### Les centres locaux de développement (CLD) et les corporations de développement économique communautaire (CDEC)

Les CDEC/CLD ont adopté l'approche genre dans leurs documents *Profil des dirigeants pour entreprises à but lucratif* et *Profil des dirigeants pour entreprises à but non lucratif*.

Plusieurs conseils d'administration des CLD/CDEC atteignaient ou dépassaient la parité en 2012.

Pour plus de détails concernant la composition des conseils d'administration des CLD/CDEC en 2012, reportez-vous au tableau de la page suivante.

LA COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD/CDEC EN 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE			
Intitulés des CLD/CDEC	2012		
	F	H	% F
CDEC Ahuntsic-Cartierville	6	7	46,2
CLD Anjou	5	6	45,5
CDEST	8	6	57,1
CLD Centre-Nord	9	12	42,9
CLD Centre-Ouest	4	3	57,1
CLD Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce	7	11	38,9
CLD Ouest-de-l'Île	8	23	25
CLD Lachine	1	5	17
CLD LaSalle	3	9	33,3
CDEC Centre-Sud Plateau-Mont-Royal	12	10	54,5
RESO	9	8	53
CLD Montréal-Nord	7	6	54
CLD Les Trois Monts	4	8	33,3
SODEC Rivière-des-Prairies—Pointe-aux-Trembles	3	9	25
CDEC Rosemont—La Petite-Patrie	6	10	37,5
CDEC Saint-Léonard	6	8	42,9
CLD Verdun	3	6	33,3
Société de développement Ville-Marie	6	8	42,9
Composition totale des CLD/CDEC	107	154	

\* Pour 2012, deux postes sont vacants sur 32. Les données utilisées sont calculées sur 30 membres au total.

\*\* En date du 31 mars 2012, 4 postes sur 10 restent vacants. Les données utilisées sont calculées sur 6 membres au total

Source : Direction du développement économique et urbain

### Les comités consultatifs d'urbanisme

La représentativité des femmes au sein des comités consultatifs d'urbanisme (CCU) des arrondissements demeure, encore aujourd'hui, un enjeu important. Certains CCU ont presque atteint ou, dans certains cas, dépassé la parité, mais dans l'ensemble un travail de promotion doit être fait auprès des citoyennes afin de faire connaître les CCU, leur mandat et leurs réalisations.

Pour plus de détails concernant l'évolution de la composition des comités consultatifs d'urbanisme entre 2008 et 2012, reportez-vous au tableau à la page suivante.

**LA COMPOSITION DES COMITÉS CONSULTATIFS EN URBANISME (CCU) ENTRE 2008 ET 2012,  
EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE**

Intitulés des CCU	2008			2009			2010			2011			2012		
	F	H	%F												
CCU Ahuntsic–Cartierville	3	6	33,3	3	6	33,3	3	5	37,5	3	5	37,5	2	6	33,3
CCU Anjou	6	7	46,2	5	8	38,5	5	8	38,5	5	10	33,3	5	10	33,3
CCU Côte-des-Neiges– Notre-Dame-de-Grâce	n/d	n/d	n/d												
CCU Île-Bizard–Sainte- Geneviève	1	7	12,5	1	7	12,5	1	7	12,5	0	7	0	0	7	0
CCU Lachine	n/d	n/d	n/d												
CCU LaSalle	4	4	50	3	4	42,9	3	4	42,9	3	5	37,5	3	5	37,5
CCU Le Plateau–Mont-Royal	4	4	50	4	4	50	3	5	37,5	1	7	12,5	2	5	28,6
CCU Le Sud-Ouest	n/d	n/d	n/d												
CCU Mercier – Hochelaga- Maisonneuve	1	6	14,3	1	5	16,7	1	5	16,7	1	5	16,7	1	5	16,7
CCU Montréal-Nord	0	5	0	0	5	0	0	5	0	1	4	20	1	4	20
CCU Outremont	3	5	37,5	3	5	37,5	3	6	33,3	3	9	25	3	9	25
CCU Pierrefonds – Roxboro	1	6	14,3	1	6	14,3	1	6	14,3	1	6	14,3	1	6	14,3
CCU Rivière-des-Prairies– Pointe-aux-Trembles	2	5	28,6	3	4	42,9	2	5	28,6	2	5	28,6	1	6	14,3
CCU Rosemont – La Petite-Patrie	n/d	n/d	n/d												
CCU Saint-Laurent	n/d	n/d	n/d												
CCU Saint-Léonard	1	4	20	1	4	20	1	4	20	2	3	40	2	3	40
CCU Verdun	2	5	28,6	2	5	28,6	5	2	71	5	2	71	5	2	71
CCU Ville-Marie	5	4	56	5	4	56	4	5	44	5	4	56	5	4	56
CCU Villeray–Saint-Michel– Parc-Extension	2	5	29	4	4	50	4	4	50	3	3	50	3	3	50

Source : Les données proviennent des documents fournis par les arrondissements, le vérificateur principal de la Ville de Montréal, la Division du Greffe et par les DAUSE. Les données utilisées correspondent à la composition des CCU en date du 31 décembre de chaque année et ne prennent pas en compte les suppléants.

### La composition des commissions permanentes de la Ville de Montréal

Les commissions permanentes de la Ville de Montréal sont les instances de consultation publique. Leur rôle est d'éclairer la prise de décision des élus municipaux et de favoriser la participation des citoyennes et des citoyens aux débats d'intérêt public.

Les femmes sont encore minoritaires par rapport aux hommes dans la composition totale des commissions permanentes. Cette tendance s'améliore puisqu'en 2012, 38,9 % des membres de ces commissions étaient des femmes, alors qu'elles ne représentaient que 32,5 % des membres en 2008. Cela peut s'expliquer, notamment, par la représentativité des femmes élues. La proportion de femmes siégeant au sein des commissions permanentes s'approche de la proportion de femmes élues.

Pour ce qui est des présidences, on peine encore à nommer des femmes présidentes de commissions (baisse constante jusqu'en 2010, puis recrudescence en 2011). Cependant, les femmes accèdent plus facilement à des postes de vice-présidence même si la tendance a évolué irrégulièrement entre 2008 et 2012 (41,7 % de femmes aux postes de vice-présidente en 2008 contre 30,8 % en 2009, puis 38,9 % en 2012).

Pour plus de détails sur la composition des commissions permanentes entre 2008 et 2012, reportez-vous au tableau ci-dessous.

LA COMPOSITION DES COMMISSIONS PERMANENTES (CP) DE LA VILLE DE MONTRÉAL ENTRE 2008 ET 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE																
Intitulés des CP	2008			2009			2010			Intitulés des CP	2011			2012		
	F	H	%F	F	H	%F	F	H	%F		F	H	%F	F	H	%F
Présidence du conseil	3	5	37,5	3	5	37,5	4	5	44,4	Présidence du conseil	3	6	33,3	3	6	33,3
Développement culturel et qualité du milieu de vie	5	2	71,4	6	2	75	4	4	50	Développement social et diversité montréalaise	6	5	54,5	6	5	54,5
Finances, services administratifs et capital humain	2	6	25	0	8	0	2	6	25	Finances et administration	3	8	27,2	4	7	36,4
Mise en valeur du territoire, aménagement urbain et transport collectif	4	4	50	2	6	25	4	4	50	Transports et travaux publics	3	8	27,2	3	8	27,2
Transport, gestion des infrastructures et environnement	2	6	25	3	5	37,5	5	3	62,5	Eau, développement durable et grands parcs	7	4	63,6	7	4	63,6
Services aux citoyens	2	6	25	3	5	37,5	2	6	25	Culture, patrimoine et sports	6	5	54,5	6	5	54,5
Finances et administration	2	5	28,6	1	6	14,3	2	5	28,6							
Environnement, transport et infrastructures	2	5	28,6	1	6	14,3	2	5	28,6		2	7	18,2	1	8	11,1
Développement économique	0	7	0	1	6	14,3	2	5	28,6	Développement économique, urbain et habitation	n/d	n/d	n/d	1	10	9
Grands équipements et activités d'intérêt d'agglomération	3	4	42,9	2	5	28,6	2	5	28,6		n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Sécurité publique	2	6	25	3	6	33,3	1	8	11,1	Sécurité publique	1	8	11,1	1	8	11,1
										Examen des contrats	3	8	27	4	7	50
Présidence de CP	3	8	27,2	2	9	18,2	2	9	18,2		2	7	22,2	2	7	22,2
Vice-présidence de CP	5	7	41,7	4	9	30,8	5	8	38,5		6	12	33,3	7	11	38,9
Composition totale des CP	27	56	32,5	25	60	29,4	30	56	34,9		34	61	35,8	35	55	38,9

Source : Direction du greffe

### Les autres nominations à l'externe effectuées par la Ville de Montréal

La Ville de Montréal détient des sièges au sein de conseils d'administration de différentes organisations montréalaises. Sur les 35 conseils d'administration comptabilisés dans le cadre de ce bilan, on constate que 13 d'entre eux étaient dans une zone paritaire (entre 40 et 60 % de représentativité féminine) et que 15 s'en approchaient.

Le tableau de la page suivante présente les nominations faites par la Ville en 2012. Les colonnes de gauche présentent la composition totale de chacun des conseils alors que celles de droite présentent les nominations faites par la Ville de Montréal au sein de ces conseils.

LES NOMINATIONS DE LA VILLE DE MONTRÉAL EN 2012, EN NOMBRE F/H ET EN % DE REPRÉSENTATION FÉMININE

Organismes				Nominations faites par la Ville en 2012		
	F	H	%F	TOTAL	F	H
Administration portuaire canadienne-Port de Montréal	1	6	14	1	0	1
Agence métropolitaine de transport	3	4	43	1	0	1
CDEC Ahuntsic-Cartierville	5	6	45	2	1	1
CDEC Centre-Nord	9	12	42,9	n/d	n/d	n/d
CDEC Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce - CLD - Conseil d'administration	6	12	33	2	1	1
CDEC Rosemont/Petite-Patrie	6	10	37,5	2	0	2
CDEST	7	6	54	2	1	1
Centre financier international de Montréal	3	8	36	1	0	1
Centre local de développement Centre-Ouest	5	10	33,3	3	1	2
Centre local de développement Anjou	3	7	37,5	3	1	2
Centre local de développement de l'Ouest de l'Île	8	15	35	n/d	n/d	n/d
Centre local de développement Lachine	1	9	10	1	0	1
Centre local de développement LaSalle	4	11	27	15	4	11
Centre local de développement Montréal-Nord	4	7	36	4	1	3
Centre local de développement Verdun	3	6	33	9	3	6
Centre local de développement Les 3 Monts	4	6	33	n/d	n/d	n/d
Chambre de commerce de l'Est de Montréal - Comité Enjeux économiques	5	12	42	n/d	n/d	n/d
Communauté métropolitaine de Montréal	4	24	14	13	1	12
Comité consultatif agricole (CMM)	1	9	10	1	0	1
Comité consultatif communautaire de l'aéroport de Montréal	4	19	18	1	0	1
Entente sur le développement culturel de Montréal - Comité de gestion	4	3	57	4	2	2
Entente sur le développement culturel de Montréal - Comité directeur	2	4	33	3	1	2
Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) (comité exécutif)	7	8	47	n/d	n/d	n/d
Conseil des arts de Montréal	12	9	57	12	12	9
Corporation de développement économique communautaire Centre-Sud-Plateau-Mont-Royal (CDEC)	13	14	48	5	2	3
Corporation de développement économique communautaire LaSalle - Lachine (CDEC)	4	8	34	n/d	n/d	n/d
Corporation des Habitations Jeanne-Mance	3	4	43	2	1	1
CREC Saint-Léonard	6	8	43	2	1	1
Montréal International	6	20	23	4	1	3
Office de consultation publique de Montréal (commissaires)	10	18	36	28	10	18
Office municipal d'habitation de Montréal	6	3	67	5	3	2
Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest (RESO) (CLD)	9	17	53	1	1	0
Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)	3	6	33	9	3	6
Société d'archéologie et d'histoire de Montréal (Musée de la Pointe-à-Callière)	5	10	33	1	1	0
Société de développement économique Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles / Montréal-Est - (Sodec-CLD)	5	11	31	n/d	n/d	n/d
Société du Parc Jean-Drapeau	4	5	44	9	4	5
Société de transport de Montréal (STM)	3	6	33	5	1	4

## La progression des femmes vers les emplois supérieurs

La principale réalisation de la Ville est la mise en place d'un Centre de leadership qui offre, notamment, des modules de formation et des outils de développement aux gestionnaires. Offert en collaboration avec l'École nationale d'administration publique, ce projet vise à favoriser l'égalité des chances pour les gestionnaires et les aspirant-e-s aux fonctions de gestion. De plus, la Ville offre un coaching exécutif à tous ses cadres de direction.

## L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

### Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes?

Le Secrétariat à la condition féminine définit l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'intermédiaire des orientations et des actions d'instances décisionnelles de la société sur les plans local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

*(Guide synthèse. L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales. 2007. Document PDF en ligne)*

Consciente de l'importance de répondre avec efficacité et de manière ciblée aux inégalités existantes et aux besoins spécifiques de la population, la Ville s'était engagée à implanter de manière progressive l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance. Formidable outil d'analyse se basant sur les besoins différenciés des femmes et des hommes, l'ADS favorise une prise de décision éclairée et l'utilisation optimale des ressources, quelles qu'elles soient. Quatre professionnelles ont reçu la formation de formatrices grâce au soutien du Secrétariat à la condition féminine. Depuis 2008, ce sont près de 400 personnes (professionnels, gestionnaires et élus) qui ont suivi une session de sensibilisation à l'ADS, tant au sein des services centraux que dans les arrondissements.

Les données du recensement 2011 de Statistique Canada sont compilées, analysées et diffusées de manière ventilée lorsque ces dernières sont disponibles par Montréal en statistiques. Il importe de rappeler que Montréal en statistiques n'est pas producteur de données et dépend donc de ses organismes partenaires quant à la disponibilité des données sexuées.

Une identité visuelle a été développée par l'équipe Montréal en statistiques pour identifier les publications qui ont fait l'objet d'une ADS sur son site Internet. Ainsi, depuis l'automne 2011 toutes les données sexuées publiées sont identifiées par un logo ADS.



De plus, l'ADS a été introduite dans les projets majeurs suivants :

#### *Le centre de répit et de dégrisement pour les personnes itinérantes*

Au cours des années précédant l'ouverture du centre de répit et de dégrisement pour les personnes itinérantes, une ADS a été effectuée. Des pistes de réflexion concernant l'amélioration de la sécurité des lieux visités ont été proposées à la suite d'une marche exploratoire effectuée dans les environs, de même qu'à l'intérieur du bâtiment. Une spécialiste de l'ADS a par ailleurs apporté son soutien au projet en accompagnant les responsables du projet dans leurs démarches. L'ADS a été intégrée à presque toutes les étapes du développement du projet (choix du site, aménagement du bâtiment, sécurité des lieux, services offerts, etc.).

#### *L'Alliance pour la solidarité*

L'article 7 de la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* stipule que « les actions envisagées dans ce cadre doivent, dans leur conception et leur mise en œuvre, viser à prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes, en appliquant notamment une analyse différenciée selon les sexes ». Depuis 2012, des séances de sensibilisation à l'ADS ont été offertes à plus de 200 intervenants dont les projets sont financés dans le cadre de cette entente. De plus, depuis 2013, l'application de l'ADS est obligatoire pour l'ensemble des projets qui bénéficient d'un soutien dans le cadre de cette entente.

#### *Municipalité amie des aînés (MADA)*

En 2012, la Ville de Montréal a adopté un premier plan d'action municipal pour les aînés, lequel s'échelonne de 2013 à 2015. Parmi les sept principes qui guident l'action, on retrouve l'ADS. Cela signifie que les besoins différenciés des femmes et des hommes aînés doivent être pris en compte lors de la mise en place d'actions leur étant destinées. Cela permettra de « favoriser une offre de services adaptée aux réalités des personnes âgées en adoptant un outil d'analyse qui permet d'éliminer les sources et les manifestations des inégalités entre les hommes et les femmes. Cela permettra également de favoriser une contribution égalitaire des deux sexes au développement de Montréal<sup>1</sup>.

#### *Projet Hippodrome*

La requalification du site de l'Hippodrome de Montréal et des terrains l'entourant constitue une occasion pour la Ville de Montréal de créer un quartier inclusif, à échelle humaine et qui tient compte des besoins différenciés des femmes et des hommes. C'est ainsi qu'en 2011, les élus et la haute direction de l'arrondissement Côtes-des-Neiges Notre-Dame-de-Grâce ont été sensibilisés et initiés aux principes de base de l'ADS. Des fonctionnaires ont aussi été formés à cette approche. Cette formation a été donnée par une spécialiste du domaine qui, sur invitation du maire de Montréal, a participé également au forum d'experts internationaux sur la mise en valeur du secteur de l'hippodrome tenu en décembre 2012 autour de ce projet. D'ici 2017, année de sa mise en œuvre progressive, des suivis constants et des collaborations seront maintenus entre les différents acteurs afin que ce projet soit mené de manière à répondre aux besoins et aux réalités des citoyennes et des citoyens, notamment en matière de sécurité, de proximité de services et d'accessibilité.

---

<sup>1</sup> Plan d'action municipal pour les aînés, page 13

## QUELQUES CONSTATS

La gouvernance paritaire demeure un outil précieux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours des dernières années, la Ville de Montréal a consenti des efforts afin que la représentation des femmes au sein des différentes instances augmente. Les chiffres présentés plus haut le démontrent bien. Néanmoins, des efforts doivent être fournis afin d'atteindre une réelle parité dans les prochaines années.

La présence des femmes au sein des conseils d'administration et dans différents postes de gouvernance et de gestion constitue une valeur ajoutée incontestée et bien documentée. C'est pourquoi la Ville continuera de soutenir des initiatives porteuses comme celle des Cravates roses menée par la CRÉ de Montréal. L'objectif de ce projet est d'augmenter la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles, notamment par des actions de sensibilisation aux apports positifs de la parité, le développement de réseaux professionnels et la mise en place d'une gamme d'outils, de formations et de rencontres destinés aux femmes désireuses d'investir les lieux décisionnels.

En matière d'ADS, un grand pas a été franchi pour les années que couvre ce premier plan d'action. Déjà, des centaines d'employés et de partenaires connaissent cet outil. Des efforts constants continueront d'être déployés de manière à en assurer l'implantation continue au sein des services, des directions et des arrondissements de la Ville. Son utilisation comme outil d'analyse dans d'importants projets au cours des dernières années nous démontre la volonté municipale d'y avoir recours.



## AXE 2 LA VILLE, EMPLOYEUR

LES FEMMES DOIVENT POUVOIR ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE MONTRÉLAISE, Y TROUVER UN MILIEU EXEMPT DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET Y PROGRESSER.

### OBJECTIFS :

- FAIRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE UN DOSSIER PRIORITAIRE;
- ADOPTER ET METTRE EN ŒUVRE, DÈS 2008, LE PLAN D'ACTION TRIENNAL EN ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI;
- INNOVER, PARTICULIÈREMENT POUR FAVORISER L'UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE AINSI QUE LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES QUI EXERCENT DES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE MASCULINE.

La Ville de Montréal, à titre du plus grand employeur de l'agglomération, est consciente de la responsabilité sociale qui lui incombe en matière d'emploi. C'est pourquoi elle s'efforce de prôner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De 2008 à 2012, de nombreuses actions ont été menées en la matière.

### LES RÉALISATIONS 2008-2012 : LES FAITS SAILLANTS

#### La Loi sur l'équité salariale

En conformité avec la *Loi sur l'équité salariale*, la Ville de Montréal a terminé les travaux qui visent à corriger, s'il y a lieu, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine.

Pour ce faire, la Ville de Montréal a élaboré un programme général d'équité salariale qui vise les emplois de cadres, de contremaîtres syndiqués et de juristes. Dans le cadre de ce programme, 227 catégories d'emplois ont été évaluées. Sur un total de 64 catégories à prédominance féminine, on a observé un écart salarial pour 34 catégories. Les ajustements salariaux sont à venir.

Tous les détails concernant l'équité salariale et les réalisations peuvent être consultés dans le *Bilan 2008-2012 sur l'accès à l'égalité en emploi*<sup>2</sup>.

#### Le Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi (2008-2010)

Ce Plan d'action comprend différentes mesures visant à assurer une juste représentation et une égalité des chances pour les cinq groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics : les membres de minorités visibles, les membres de minorités ethniques, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes. En ce qui concerne ces dernières, on retient les éléments suivants :

<sup>2</sup> On peut consulter le Bilan 2008-2012 sur l'accès à l'égalité en emploi produit par le Service du capital humain et des communications à [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi\\_fr/MEDIA/DOCUMENTS/Bilan\\_AEE\\_2008\\_2012.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/Bilan_AEE_2008_2012.pdf)

- En 2012, les femmes ont obtenu 53 % des promotions chez les cadres administratifs. En 2010, cette proportion se situait à 48,6 %. Cette même année, au Service de l'eau, les femmes ont obtenu quatre des cinq promotions permanentes chez les professionnels scientifiques.
- En 2012, la proportion de femmes parmi les effectifs de la Ville visés par l'accès à l'égalité en emploi était de 37,8 %. Les femmes représentent 50 % des personnes qui ont participé au programme de parrainage professionnel de la Ville de Montréal depuis son instauration en 2006.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES PROMOTIONS, NOMINATIONS ET TITULARISATIONS 2008-2012, SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI											
Catégorie d'emplois		2008		2009		2010		2011		2012	
Cadres administratifs	Femmes	159	52 %	104	51 %	124	49 %	101	44 %	151	53 %
	Hommes	149	48 %	100	49 %	131	51 %	126	56 %	134	47 %
Cadres de direction	Femmes	7	18 %	7	25 %	18	32 %	14	33 %	23	45 %
	Hommes	32	82 %	21	75 %	38	68 %	29	67 %	28	55 %
Professionnels scientifiques	Femmes	17	40 %	11	28 %	18	47 %	12	23 %	10	26 %
	Hommes	26	60 %	28	72 %	20	53 %	40	77 %	29	74 %
Cols blancs	Femmes	555	66 %	430	69 %	471	67 %	485	69 %	686	63 %
	Hommes	280	34 %	196	31 %	230	33 %	221	31 %	403	37 %
Professionnels généraux	Femmes	83	47 %	100	68 %	84	46 %	150	65 %	100	52 %
	Hommes	93	53 %	48	32 %	99	54 %	82	35 %	92	48 %
Cols bleus	Femmes	64	22 %	62	29 %	97	33 %	189	23 %	178	20 %
	Hommes	232	78 %	154	71 %	194	67 %	634	77 %	732	80 %
Contremaîtres non syndiqués	Femmes	16	20 %	10	12 %	1	10 %	16	23 %	14	20 %
	Hommes	64	80 %	75	88 %	84	90 %	54	77 %	56	80 %
Professionnels juristes	Femmes	4	80 %	7	64 %	6	50 %	4	80 %	4	57 %
	Hommes	1	20 %	4	36 %	6	50 %	1	20 %	3	43 %
Cadres état-major des pompiers	Femmes	0	0 %	0	0 %	1	4 %	0	0 %	0	0 %
	Hommes	17	100 %	7	100 %	22	96 %	2	100 %	6	100 %
Pompiers	Femmes	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Hommes	70	100 %	45	98 %	115	100 %	25	100 %	32	100 %
Brigadiers scolaires	Femmes	23	50 %	23	56 %	5	29 %	26	55 %	26	50 %
	Hommes	23	50 %	18	44 %	12	71 %	21	45 %	26	50 %
Professionnels architectes	Femmes	2	50 %	1	100 %	0	0 %	0	0 %	0	-
	Hommes	2	50 %	0	0 %	1	100 %	2	100 %	0	-
Policiers	Femmes	12	17 %	8	28 %	23	27 %	15	31 %	8	14 %
	Hommes	57	83 %	21	72 %	63	73 %	34	69 %	51	86 %

NOMBRE ET RÉPARTITION DES PROMOTIONS, NOMINATIONS ET TITULARISATIONS 2008-2012											
	2008		2009		2010		2011		2012		
Hommes	1 046	52.62 %	717	48.41 %	1 015	54.48 %	1 271	55.67 %	1 592	57.02 %	
Femmes	942	47.38 %	764	51.59 %	848	45.52 %	1 012	44.33 %	1 200	42.98 %	

On remarque dans le dernier tableau de la page précédente qu'à la fin de l'année 2012, les femmes ont eu moins de promotions, nominations et titularisations que les hommes (42,98 %), alors qu'en 2008, elles en avaient un peu plus (47,38 %). Cette variation s'explique notamment par le nombre élevé de titularisations chez les cols bleus en 2010 et 2011, à la suite de la signature d'une nouvelle convention collective<sup>3</sup>.

### Les emplois à prédominance masculine

- L'affichage des postes se fait avec l'écriture épiciène ou avec le genre masculin et féminin. La rédaction des titres et des descriptions de tâches se fait dans un langage neutre lorsqu'une révision d'emploi est effectuée.
- Plusieurs séances de formation ont été menées auprès des organismes partenaires pour les sensibiliser aux orientations de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- La proportion de femmes embauchées a été de 43 %, dont 39 femmes cadres et 40 cols bleus (2012).
- La Société de transport de Montréal (STM) compte maintenant plus de 1000 chauffeurs femmes, soit 25 % des chauffeurs de la STM. Et depuis 2010, une femme d'origine haïtienne dirige plus d'un millier d'employés.
- Afin de faire connaître les préalables pour les emplois d'entrée chez les cols bleus et de susciter des candidatures féminines, le Service des ressources humaines a contacté, à l'automne 2010, les organismes spécialisés suivants :
  - Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF);
  - Y des femmes de Montréal;
  - Impulsion travail inc.;
  - Centre des femmes de Montréal.

Un suivi est effectué avec ces organismes lors des périodes de recrutement.

### La promotion des mesures de conciliation famille travail prévues aux conventions

Des mesures de soutien à la conciliation travail-famille-études ont été insérées dans les conventions collectives signées au cours de la période visée. Par exemple :

- Semaine de travail comprimée pour les cols bleus
- Horaire de travail adapté pour les cols blancs, les professionnels et les cadres
- Utilisation des banques d'heures pour l'ensemble des corps de métier

---

<sup>3</sup> Service du capital humain et des communications. Bilan 2008-2012 Accès à l'égalité en emploi, page 9.

## LE PORTRAIT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ENTRE 2008 ET 2012

La Ville de Montréal prône l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Montréal est d'ailleurs la municipalité qui emploie le plus de femmes au Canada parmi son personnel policier. Les femmes, en 2012, représentaient 34 % des effectifs policiers.

En ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de direction, la proportion de promotions et de nominations de femmes à ces postes est passée de 19 % à 45 % entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2012. Au cours de cette même période, la Ville de Montréal a procédé à 282 promotions de femmes à des postes de cadre administratif permanents, ce qui représente 55 % des promotions à des postes permanents dans cette catégorie d'emploi.

### Évolution de l'embauche des femmes entre 2008 et 2012

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 mars 2012, un peu plus de 2 personnes embauchées sur 5 étaient des femmes. Cette proportion est supérieure à la part des femmes dans l'effectif actuel de la Ville de Montréal<sup>4</sup>.

2008	2009	2010	2011	2012
44 %	45 %	47 %	43 %	43 %

### LES PROGRÈS OBSERVÉS DANS LA REPRÉSENTATION ET LA PROMOTION DES FEMMES ENTRE 2009 ET 2012

#### Cadres de direction

Représentation de 28 % à 32 %

Taux de promotion de 25 % à 45 %

#### Professionnels généraux

Représentation de 53 % à 55 %

#### Cadres administratifs

Taux de promotion de 53 %

pour la première fois en 2012

#### Professionnels scientifiques

Représentation de 24 % à 25 %

### LA RÉPARTION DES FEMMES PAR DOMAINE EN 2012

Cols blancs	51 %
Policiers	15 %
Professionnels	12 %
Cols bleus	10 %
Cadres administratifs	7 %
Brigadiers scolaires	4 %
Cadres de direction	1 %

<sup>4</sup> Service du capital humain et des communications. *op.cit.*, page 6.

LES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE MONTRÉAL ENTRE 2009 ET 2012												
	2009			2010			2011			2012		
	F	H	%F									
Cadres de direction de la Ville	51	131	28,0	53	124	29,9	49	124	28,3	55	117	31,9
Cadres administratifs de la Ville	695	931	42,7	715	962	42,6	722	949	43,2	751	963	43,8
Promotions pour le poste de cadre de direction	7	21	25,0	18	38	32,1	14	29	32,5	23	28	45,0
Cols blancs	5170	3432	60,1	4934	3377	59,3	5037	3352	58,6	4863	3509	58,0
Cols bleus	940	4057	18,8	951	4060	18,9	935	3989	18,9	966	4201	18,6
Agent-e-s de police	1135	2224	33,7	1157	2220	34,2	1159	2262	33,9	1190	2301	34,0
Embauches chez les cols blancs	816	745	52,3	942	861	52,2	942	866	52,1	756	730	50,8
Embauches chez les cols bleus	39	283	12	77	371	17,1	110	441	19,9	40	319	11,1

## MESURES ET PROGRAMMES DE LA VILLE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION EN EMPLOI

Un bilan de la première phase d'implantation du plan d'action en accès à l'égalité en emploi a été déposé au comité exécutif et rendu public à l'automne 2012. Le bilan, disponible sur Internet, rend compte des diverses réalisations qui ont contribué à réduire les risques de discrimination systémique.

Pour favoriser l'égalité des chances, les activités de dotation ont été regroupées au sein du Service des ressources humaines. Ce regroupement assure une plus grande équité et transparence à l'embauche, et les modes de recrutement sont désormais mieux structurés et plus cohérents pour les employés. De plus, des comités paritaires en accès à l'égalité en emploi ont été mis en place, notamment avec le Syndicat des cols bleus auquel siègent les responsables de la condition féminine.

### QUELQUES CONSTATS

- La répartition des femmes au sein des effectifs de la Ville de Montréal est plutôt stable depuis 2007. De plus, on note une légère augmentation du nombre de femmes chez les policiers. D'ailleurs, aucune ville canadienne ne compte plus de femmes au sein de ses forces policières que Montréal (34 % en 2012)<sup>5</sup>.
- La représentation des femmes chez les professionnels est passée de 51,8 % en 2008 à 54,5 % en 2012.
- Les femmes sont encore minoritaires parmi les cols bleus, avec un taux de représentation de 18,9 %. Malgré les efforts, le pourcentage d'embauche est demeuré stable.

<sup>5</sup> Bilan 2008-2012 Accès à l'égalité en emploi, page 10.

- Le secteur des cols blancs est celui où les femmes sont le mieux représentées, avec un taux de 60 %. Entre 2009 et 2012, l'embauche de femmes dans ce secteur a légèrement chuté.
- En ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de direction, la proportion de promotions et de nominations de femmes à ces postes est passée de 25 % à 45 % entre 2009 et 2012.
- Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2012, la Ville de Montréal a procédé à 282 promotions de femmes à des postes de cadre administratif permanents, ce qui représente 55 % des promotions à des postes permanents dans cette catégorie d'emploi.
- Depuis 2009, le nombre de femmes dans les postes de cadres administratifs ne cesse d'augmenter. Les femmes sont mieux représentées en 2011, à 43,2 % contre 42,7 % en 2009. Pour les postes de cadre administratif de gestion (chef de division, chef de section, régisseur, etc.), on compte 32,1 % de femmes en arrondissements et 35,6 % dans les services corporatifs de la Ville.
- La part de femmes promues à un poste de cadre de direction est en constante progression depuis 2009 et a atteint 45 % en 2012 (contre 25 % en 2009).
- En 2012, les femmes ont obtenu 60 % des promotions permanentes chez les cadres administratifs, soit 78/130. Ce taux s'établissait à 46 % en 2010 et 2011. Chez les cadres de direction, le taux de nomination des femmes est passé de 32 % en 2010 à 32,5 % en 2011 et à 45 % en 2012. En 2012, il s'agit de 23 femmes nommées cadres de direction sur un total de 51.

## LES PARTENAIRES ET SERVICES MUNICIPAUX IMPLIQUÉS

De nombreux partenaires et services municipaux œuvrent en faveur de l'égalité des sexes en matière d'emploi à la Ville de Montréal.

### *Pour l'égalité des chances en matière d'emploi*

- L'équipe de la diversité de la main-d'œuvre du Service des ressources humaines, pour la coordination et le suivi de l'implantation des mesures.
- Les recruteurs de la Ville de Montréal, pour les mesures ayant trait à la dotation.
- L'équipe des ressources humaines des arrondissements et services, pour le suivi de l'implantation des mesures locales, notamment celles qui touchent l'intégration et le maintien en emploi.
- Les cadres et contremaîtres, pour la mise en œuvre des mesures relevant des responsabilités de gestion.

### *Pour le suivi et l'évaluation*

- Le Service des ressources humaines et sa Division du développement organisationnel, pour le développement des compétences et le soutien à la relève de cadres, ainsi que les cadres-conseils en ressources humaines des arrondissements et des services. Ce service a produit un bilan annuel de l'accès à l'égalité en emploi pour 2008, 2009, 2010 et 2011. Un bilan de la première phase d'implantation du plan d'action a été produit pour 2008-2012.
- Les élu-e-s de la Ville de Montréal et la haute direction de chacun des services et arrondissements, en ce qui a trait aux nominations à des postes de haute direction.
- Les rapports d'information de gestion sur les employés (INFORH) permettent de suivre la représentation, l'embauche et les promotions des femmes.

## AXE 3

# LES SERVICES AUX CITOYENNES

LES SERVICES MUNICIPAUX DOIVENT TENIR COMPTE DES RÉALITÉS ET DES DIFFÉRENCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET OFFRIR UN ACCÈS ÉQUITABLE ET RÉEL AUX FEMMES DE TOUS ÂGES ET DE TOUTES ORIGINES.

**OBJECTIF : AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICES GLOBALE DE LA VILLE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES FEMMES.**

Les villes jouent un rôle primordial dans l'organisation et la distribution de services, particulièrement dans le contexte actuel d'urbanisation grandissante. Les femmes vivent la ville différemment des hommes. C'est dans cette perspective que la Ville de Montréal s'est engagée à créer un contexte social où les femmes pourront participer pleinement à la vie de leur ville et dans l'intérêt de l'ensemble de la collectivité.

La Ville de Montréal, avec l'appui de ses arrondissements et des organismes partenaires, s'est engagée à offrir des services adaptés aux réalités vécues par les Montréalaises et à améliorer son offre de services globale pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, notamment dans les domaines du développement social, des relations interculturelles, de la sécurité urbaine, de l'habitation, du transport, de la culture ainsi que du sport et du loisir. L'implantation progressive de l'ADS comme outil de base dans l'établissement des objectifs des divers programmes et projets a également joué un rôle de plus en plus important dans l'orientation de ceux-ci.

### LA RÉALISATIONS 2008-2012 : LES FAITS SAILLANTS

L'un des principaux rôles de la Ville est d'offrir des services aux citoyennes et aux citoyens. C'est pourquoi beaucoup d'efforts ont été consentis en la matière. De nombreuses initiatives sont soutenues afin d'offrir des services adaptés qui répondent aux réalités multiples des Montréalaises de tous les horizons. La Ville est consciente que la diversité de la population montréalaise requiert un ajustement de son offre de service en conséquence. Elle s'efforce particulièrement de bien comprendre les Montréalaises qui vivent des réalités de plus en plus diversifiées. Elles sont immigrantes, jeunes, vieillissantes, scolarisées, isolées, mères monoparentales, mères dans un couple qui travaille, mais qui vit sous le seuil de la pauvreté... Le portrait est de moins en moins uniforme; nos manières de travailler doivent donc s'ajuster aux enjeux particuliers que vivent certains groupes de la population.

En matière d'accessibilité des services municipaux, la Ville maintient le cap. La majeure partie des services de la Ville sont gratuits ou offerts à coûts abordables et modiques (par rapport à l'offre faite dans les installations privées), de manière à permettre au plus grand nombre de femmes d'y avoir recours.

Avec l'adoption, en 2008, de la *politique familiale Pour grandir à Montréal*, la Ville a investi d'importantes sommes afin de doter les installations municipales d'équipements destinés aux jeunes familles. Plus de 200 bâtiments municipaux ont reçu l'appellation « Qualité famille », ce qui signifie que ces lieux ont été

aménagés de manière à répondre aux besoins des familles en offrant des équipements tels que des tables à langer, des fauteuils pour l'allaitement et pour le boire, des chaises hautes, etc. Bien que ces aménagements soient destinés à l'ensemble de la famille, il importe de souligner que ce sont encore majoritairement les femmes qui les utilisent. En facilitant les sorties en famille, ces équipements permettent aux mères de sortir de l'isolement et de créer de nouveaux réseaux.

La Ville œuvre, de concert avec les arrondissements et les services corporatifs, depuis plusieurs années à la mise aux normes des édifices municipaux. Depuis 2005, elle est liée par la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., chapitre E-20.1). En juin 2011, la Ville adoptait sa **Politique municipale d'accessibilité universelle**, confirmant sa volonté de poursuivre ses efforts pour faire de Montréal une ville universellement accessible. Fondée sur une approche d'inclusion, l'accessibilité universelle permet à toute personne, quelles que soient ses capacités, l'utilisation identique ou similaire, autonome et simultanée des services offerts à l'ensemble de la population. L'accessibilité des lieux de services et des communications municipaux permet aux personnes à mobilité réduite, parmi lesquelles on compte notamment les mères qui promènent des enfants en poussette et les personnes âgées, qui sont majoritairement des femmes, de prendre part aux activités offertes et de vivre pleinement leur citoyenneté. Conformément à cette approche, 36 unités d'affaires dans les arrondissements et les services centraux intègrent l'accessibilité universelle aux étapes de décision et à la mise en œuvre de diverses activités municipales. Tous sont invités à tenir compte des besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des difficultés que celles-ci peuvent rencontrer en milieu urbain afin de réduire les obstacles, d'éviter d'en créer, ou d'en diminuer le plus possible les effets.

Les communications entre la Ville et la population montréalaise sont renforcées grâce aux nouvelles technologies de l'information et des communications. Le portail de la Ville de Montréal, composé de près de 150 sites Internet, contient une foule d'informations sur les services offerts, sur les programmes municipaux, sur les activités, et sur la vie démocratique, entre autres. Il est aussi possible d'y effectuer certaines transactions. Le Réseau Accès Montréal constitue, encore aujourd'hui, la porte d'entrée pour accéder aux programmes, aux activités et aux services de la Ville. Toujours en fonction, le service 311 permet d'obtenir des réponses à des questions ou de formuler des demandes concernant l'ensemble des services municipaux. Il permet donc aux citoyennes et aux citoyens d'obtenir une foule de renseignements sans avoir à se déplacer au Bureau Accès Montréal de l'arrondissement.

Le réseau Accès culture permet aux Montréalaises et Montréalais d'assister à des spectacles majoritairement gratuits ou à coûts modiques; il permet l'accessibilité au plus grand nombre à des œuvres de qualité professionnelle dans des lieux de diffusion inspirants, aux quatre coins de la ville.

En matière de développement social et de relations interculturelles, la Ville soutient plusieurs initiatives mises en place par le milieu communautaire. Au cours des quatre années de ce premier plan d'action, de nombreux organismes ont développé des projets destinés à une clientèle féminine. Consciente de l'importance de répondre aux besoins de sa population plus fragilisée, la Ville les a soutenus afin d'améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles de tous horizons. Ces projets visaient plusieurs objectifs : favoriser l'intégration des femmes immigrantes, lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, offrir un répit aux mères, briser les cycles de la violence, réduire l'isolement des femmes aînées, prévenir l'adhésion des jeunes filles aux gangs de rue, développer l'estime de soi et l'autonomie des jeunes filles, diminuer le sentiment d'insécurité dans la ville, sortir les femmes de la rue, créer des occasions de

rencontres entre les femmes et des artistes professionnelles, pour ne nommer que ceux-là. La Ville tient par ailleurs à souligner l'important travail mené par ses partenaires communautaires qui œuvrent sans relâche au bien-être de la collectivité montréalaise.

En 2009, la Ville de Montréal ratifiait une entente avec le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF). Cette entente, d'une durée de trois ans, aura permis de soutenir des projets destinés spécifiquement aux femmes des communautés culturelles et répondant aux orientations de la Ville en matière de promotion des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Montréal, une ville pluri... elles**

*Dans le cadre de l'entente sur l'égalité signée avec le MCCCF, la Ville de Montréal a produit un outil d'animation destiné à son personnel et aux organismes communautaires qui travaillent auprès des femmes et des jeunes filles membres des communautés culturelles. Cette trousse contient une série de fascicules thématiques, d'activités et de références abordant divers sujets liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont elle vise à faire la promotion.*

*Elle est disponible à [www.ville.montreal.qc.ca/diversite](http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite) (onglet Publications)*

Depuis plus d'une dizaine d'années, la Ville de Montréal, grâce à une entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), apporte un soutien financier à des projets menés par des organismes communautaires au profit des femmes immigrantes et membres des communautés culturelles. Lors de la signature de l'entente de 2011, les femmes ont été l'un des deux groupes priorités.

Soucieuse de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et d'améliorer de manière tangible la qualité de vie des individus et des familles démunies, très souvent dirigées par des femmes, la Ville de Montréal soutient des projets menés par des organismes partenaires aux quatre coins de l'île. Par l'intermédiaire de son entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), elle s'assure de répondre aux besoins de sa population plus vulnérable et de permettre à toutes les femmes de devenir des Montréalaises à part entière et de contribuer au développement de leur ville. Ces projets visent à réduire l'isolement des femmes, à les sortir de la pauvreté et à favoriser leur insertion sociale.

Sans être exhaustive, la rubrique suivante présente des projets de développement social et de relations interculturelles destinés à une clientèle féminine et pour lesquels la Ville a apporté un soutien financier pour en assurer la mise en œuvre par un organisme communautaire partenaire. Ceci témoigne de la diversité des enjeux qui touchent les femmes et qui préoccupent la Ville.

### Favoriser l'intégration des femmes immigrantes

- *Mère d'ailleurs, filles d'ici* accompagne les jeunes filles des communautés culturelles et leurs mères qui vivent une dualité entre les valeurs de la société québécoise et les valeurs familiales traditionnelles, afin que leurs aspirations puissent se réaliser. (*partenaire : Femmes du monde à Côte-des-Neiges / arrondissement de Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce*)
- *Si différentes, pourtant pareilles* offre des activités familiales qui rejoignent les femmes, les enfants et les conjoints dans le cadre d'une série de rencontres thématiques afin de mieux s'informer, échanger et se familiariser avec les diverses réalités de la société d'accueil. (*partenaire : Concertation-Femme / arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville*)
- *Femmes et Engagement* permet aux immigrantes de sortir de l'isolement et de devenir des femmes actives dans la société. (*partenaire : Centre d'accueil et de référence sociale pour immigrants de Saint-Laurent CARI St-Laurent / arrondissement de Saint-Laurent*)
- *Femmes-relais*, des démarcheuses provenant des régions du monde d'où sont issues les personnes nouvellement arrivées expliquent les valeurs québécoises et servent à la fois de traductrices culturelles et linguistiques auprès des membres de leur communauté d'origine. (*partenaire : 1-2-3 Go St-Michel/arrondissement de Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension*)
- *Femmes Sud-Asiatiques autonomes et indépendantes* vise à faire connaître les ressources de quartier et les services publics, ainsi qu'à promouvoir la participation à la vie communautaire. (*partenaire : Centre communautaire des femmes Sud-Asiatiques / arrondissement de Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension*)
- Par l'intermédiaire du projet *Place plus grande à l'intégration des femmes immigrantes du secteur Mountain Sights*, le Centre communautaire vise à rejoindre des femmes immigrantes de tous âges afin de favoriser leur intégration et de briser le cercle de l'exclusion et de la pauvreté par le biais d'activités éducatives et de loisirs axés sur la sécurité alimentaire, comme des rencontres de cuisines et d'information et des projets spéciaux. (*partenaire : Centre communautaire Mountain Sights / arrondissement Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce*)
- *Femmes en action* permet de réduire l'isolement des femmes immigrantes par des activités favorisant l'intégration sociale et civique. Le Centre des femmes cible une clientèle résidant dans les secteurs Place-Benoît et Chaméran, les deux secteurs de revitalisation urbaine intégrée de l'arrondissement. (*partenaire : Centre des femmes de Saint-Laurent / arrondissement Saint-Laurent*)
- Avec le projet *Laurentiennes de toutes origines, tissons notre courtepoinTE*, le Centre des femmes de Saint-Laurent cherche à soutenir les femmes immigrantes dans leur processus d'intégration et à favoriser la création de liens durables avec les femmes d'origine québécoise en encourageant les échanges interculturels lors de cafés-rencontres et d'ateliers de cuisine collective. (*partenaire : Centre des femmes de Saint-Laurent / arrondissement Saint-Laurent*)

- *Rapprochement femmes de Parc-Extension* permet de faire connaître aux nouvelles arrivantes les ressources communautaires et les points d'intérêts économiques et culturels du quartier, afin qu'elles puissent développer leur sentiment d'appartenance et briser l'isolement. (*partenaire : Centre Génération Emploi / arrondissement Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension*)
- *Projet Femmes-relais* crée des liens entre les familles immigrantes du quartier Centre-Sud et les ressources communautaires et institutionnelles. Ces relais sont assurés par des femmes immigrantes issues des communautés ethnoculturelles du Centre-Sud (bengalaise, chinoise, maghrébine, latino-américaine et africaine). Elles sont formées sur divers aspects liés au fonctionnement de la société d'accueil, sur les ressources du quartier et sur les lieux d'implication possible afin d'accompagner adéquatement les personnes immigrantes ainsi que les personnes en situation d'isolement. (*partenaire : CRIC-Carrefour de ressources en interculturel / arrondissement Ville-Marie*)
- Avec le projet *Carrefour Cultur'elles*, le Carrefour des femmes de Saint-Léonard intervient auprès des femmes et des adolescentes d'immigration récente dans la zone de revitalisation urbaine intégrée de Viau-Robert. (*partenaire : Carrefour des femmes de Saint-Léonard / arrondissement Saint-Léonard*)
- *Jumelage linguistique et culturel pour les femmes immigrantes et des communautés ethnoculturelles* favorise les rapprochements interculturels entre les femmes québécoises et les femmes immigrantes. (*partenaire : Centre des femmes / arrondissement de Verdun*)
- *Intervention de milieu auprès des femmes isolées de Parc-Extension* permet de rejoindre les femmes qui utilisent très peu les services offerts dans leur quartier en organisant des rencontres autour des problématiques correspondant aux intérêts identifiés par les femmes (emploi, alimentation, logement, santé, loisirs, etc.) (*partenaire : Centre Génération Emploi / arrondissement de Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension*)
- *Intégration de femmes immigrantes, cheffes de familles monoparentales et de leurs enfants* permet d'accueillir des femmes immigrantes, cheffes de familles monoparentales et de leur offrir l'occasion de sortir de l'isolement, par la création de nouveaux liens avec la société d'accueil. De la formation et de l'accompagnement sont prévus afin d'aider ces femmes à intégrer le marché du travail, ainsi que de la préparation et de la francisation pour leurs enfants en vue de leur entrée à l'école. (*partenaire : La Petite Maison de la Miséricorde / arrondissement Le Plateau-Mont-Royal*)
- Le Centre communautaire de loisirs Sainte-Catherine d'Alexandrie, par l'intermédiaire du projet *Femmes en action*, offre des ateliers hebdomadaires visant l'intégration des femmes issues de communautés culturelles et résidentes des habitations à loyer modique situées aux alentours du centre. Il leur offre des outils qui leur permettent de s'exprimer en français, de connaître les ressources qui sont à la disposition de l'ensemble de la population, de se préparer à l'emploi et, enfin, de travailler. (*partenaire : Centre communautaire de loisirs Sainte-Catherine d'Alexandrie / arrondissement Ville-Marie*)

#### Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- *Les aînées s'activent* permet aux aînées vivant en HLM dans le quartier Saint-Henri de maintenir leur santé globale (physique, mentale, sociale) par le biais du loisir actif et de la promotion d'une

saine alimentation, notamment grâce à des ateliers d'agriculture urbaine. (*partenaire : Centre communautaire des femmes actives / arrondissement Le Pierrefonds-Roxboro*)

- *Nutrition Counts!* permet à des femmes monoparentales immigrantes vivant une situation de pauvreté de participer à des ateliers portant sur divers aspects de la nutrition et la confection de repas afin d'améliorer la sécurité alimentaire et de briser l'isolement. (*partenaire : L'Envol des femmes - Women on the rise / arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce*)
- *Nature et agriculture urbaine par les femmes* vient en aide aux femmes en difficulté et vise à leur faire acquérir des aptitudes de vie quotidienne et à améliorer leur estime de soi par l'intermédiaire d'activités d'agriculture urbaine et de verdissement du milieu (*partenaire : Sentier urbain / arrondissements Mercier-Hochelaga-Maisonneuve et Ville-Marie*)
- *Un milieu de vie au cœur de vos loisirs* offre des activités pour réduire l'isolement des femmes immigrantes habitant des HLM du quartier Centre-Sud et leur permettre de mieux connaître les ressources du milieu. Ces activités prennent la forme notamment de cafés-rencontre et d'ateliers de francisation. (*Partenaire : Centre communautaire de loisirs Ste-Catherine d'Alexandrie/ arrondissement Ville-Marie*)
- *Réveille-toi Arthur* est une pièce de théâtre à laquelle les aînées du Plateau-Mont-Royal ont été conviées. Après la prestation, un dîner et des ateliers ont suivi de manière à permettre aux intervenants de poursuivre avec les aînées présentes une réflexion autour du thème de la maltraitance. (*partenaire : Centre des femmes du Plateau / arrondissement Le Plateau-Mont-Royal*)
- *Familles en action* favorise, par le biais d'activités diverses, dont un séjour en camp familial, la création de liens entre des familles vivant des problématiques de pauvreté et d'insertion sociale. Les mères âgées de moins de 20 ans sont prioritairement ciblées. (*partenaire : Comité des Organismes Sociaux de Saint-Laurent (COSSL) / arrondissement Saint-Laurent*)
- Le projet *Inclusion sociale* offre des activités sociales à un groupe de femmes afin de les aider à élargir leur réseau social et à créer de nouvelles amitiés, et de faire connaître les ressources disponibles. Ces rencontres permettent aussi de les aider à développer leurs compétences parentales et à améliorer leur connaissance des pratiques et des valeurs de la société d'accueil. (*partenaire : Projet communautaire Pierrefonds / arrondissement Pierrefonds-Roxboro*)
- Grâce au projet *rues-Elles*, une dizaine de filles à risque d'itinérance âgées de 16 et 24 ans ont pu se mobiliser autour d'une exposition publique qui a mis en valeur les photos et récits produits pendant un été sur le thème « Les filles et le centre-ville : réalités et représentations ». Cette exposition a eu lieu au Square Cabot. (*partenaire : Y des femmes de Montréal / arrondissement Ville-Marie*)

#### Offrir un répit pour les mères

- *M.O.M. - Mères organisant des menus* est un projet de cuisine communautaire destiné aux mères résidentes du centre d'hébergement de l'organisme, provenant de milieu vulnérable; minorité visible, famille à faible revenu, peu scolarisée et sans soutien familial (*partenaire : Les maisons transitionnelles O3 (MT03) / arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce*)

- Les rencontres proposées dans le cadre du projet *Tendres momans 2* permettent aux mères qui vivent en situation d'exclusion sociale de maintenir et consolider le groupe de soutien entre pairs de manière à favoriser les échanges et à augmenter l'estime personnelle des participantes en leur permettant d'exécuter de nouvelles tâches et, par le fait même, de se découvrir de nouveaux talents, le tout dans le but d'intervenir informellement sur les capacités parentales et les saines habitudes de vie. (*partenaire : GCC La Violence! / arrondissement Mercier–Hochelaga-Maisonneuve*)
- *Support et accompagnement auprès des jeunes mères* offre un soutien aux mères âgées de moins de 20 ans dans leur futur rôle parental en favorisant, entre autres, leur participation aux activités du quartier. (*partenaire : Le Relais des jeunes familles / arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension*)
- La Maison pour jeunes mères monoparentales anime des ateliers pour sensibiliser les mères aux ressources du milieu, comme les bibliothèques et la Maison bleue. Des ateliers sont également offerts sur la nécessité et la contribution des papas pour permettre aux mères démunies d'avoir un moment de répit. (*partenaire : Elizabeth House / arrondissement Côte-des-Neiges Notre-Dame-de-Grâce*)
- *Développement de compétences parentales dans la période pré et postnatale* offre un soutien à l'allaitement des jeunes mères immigrantes et à la nutrition des tout-petits dans le cadre de cuisines collectives. (*partenaire : Autour du bébé – Carrefour périnatal d'Ahuntsic / arrondissement d'Ahuntsic–Cartierville*)
- *Place aux mamans – Répits entre elles* permet de développer un réseau d'entraide entre les mères et de les accompagner dans la mise sur pied d'un système d'échange et de services pour la garde de leurs enfants et pour des activités de stimulation pour leurs jeunes enfants. (*partenaire : YMCA Saint-Laurent / arrondissement Saint-Laurent*)
- Le *Projet MAP* vise à assurer un soutien dans le processus d'insertion sociale des ex-résidentes de l'organisme MAP, qui héberge des mères cheffes de familles monoparentales qui ont des enfants de moins de cinq ans. (*partenaire : Mères avec pouvoir (MAP)*)
- Grâce aux *Beaux jeudis de Rosalie* les femmes cheffes de familles monoparentales et leurs enfants sont invités à participer à des sorties familiales dans différents endroits et installations de la Ville, le tout à faible coût. (*partenaire : La petite maison de la Miséricorde / arrondissement Le Plateau-Mont-Royal*)

### Briser les cycles de la violence

- *Service d'aide et d'accompagnement à la cour municipale des femmes victimes de violence conjugale* vise à prévenir la violence conjugale et à accompagner les femmes des communautés culturelles qui en sont victimes en les dirigeant vers les ressources adéquates. Les services sont offerts en plusieurs langues. (*partenaire : Centre des femmes de Montréal*)
- Dans le cadre des activités de formation et de sensibilisation menées par les organismes Tandem, des formations sur le thème de la violence liée à la sexualisation ont été offertes aux femmes. Ces organismes fournissent aussi de l'information aux femmes qui vivent une relation difficile avec un homme et les renseignent sur les moyens de préserver leur sécurité.

## Prévenir l'adhésion des jeunes filles aux gangs de rue

- *Travail de rue auprès des filles de St-Michel* rejoint en priorité les jeunes filles et celles à risque de travailler dans les métiers du sexe. Des activités collectives permettent aux jeunes de socialiser entre eux et de vivre des expériences nouvelles. Une attention particulière est portée aux jeunes filles vivant des situations de violence amoureuse. (*partenaire : Projet Ado-Communautaire en Travail de rue (PACT de rue) / arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension*)
- *Les dîners de filles* offrent aux jeunes filles un espace de partage en lien avec des thématiques telles que les relations saines, la sexualité, les ITSS, la drogue, l'estime de soi, la connaissance des ressources de leur milieu et l'emploi. (*partenaire : Projet Ado-Communautaire en Travail de rue (PACT de rue) / arrondissement Mercier–Hochelaga–Maisonneuve*)
- *Prévention de l'adhésion des jeunes aux gangs de rue* est un projet qui vise la réorientation de l'attirance des jeunes filles et des garçons vers des modèles positifs, l'augmentation des connaissances relatives aux relations amoureuses saines et égalitaires, et l'augmentation de l'estime et de la confiance en soi des participants et participantes. (*partenaire : La Maison des jeunes MAGI de Mercier-Ouest / arrondissement Mercier–Hochelaga–Maisonneuve*)
- *PAFS! à Harmonie* offre aux jeunes filles des ateliers portant sur la confiance et l'estime de soi, l'hypersexualisation, l'adhésion aux gangs de rue, les ITSS, et les relations amoureuses saines et malsaines, afin de permettre aux jeunes filles de s'exprimer dans un milieu sécuritaire et d'agir comme agentes multiplicatrices auprès des pairs et d'augmenter le nombre de filles conscientisées. (*partenaire : Maison des jeunes MAGI de Mercier-Ouest / arrondissement Mercier–Hochelaga–Maisonneuve*)
- *Ma sexualité m'appartient* prévient le recrutement des jeunes filles mineures par les gangs de rue et les aide à se protéger de l'exploitation sexuelle. (*partenaires : Centre des femmes de Montréal-Est-Pointe-aux-Trembles, Coop de solidarité du Centre multimédia de l'Est de Montréal et Table Jeunesse de Pointe-aux-Trembles-Montréal-Est / arrondissement de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles*)
- *Passez le message, les filles!* cherche à établir une relation de confiance avec des jeunes filles à risque de joindre les réseaux de criminalité, à augmenter leur sentiment de sécurité, à les aider à améliorer leur estime de soi et à faire de la prévention par des ateliers réguliers et par l'intermédiaire de la réalisation d'un documentaire (*partenaire : Maison des jeunes de LaSalle / arrondissement LaSalle*)

## Développer l'estime de soi et l'autonomie des jeunes filles

- *Les ambassadrices de Montréal-Nord* aident les jeunes femmes vivant dans les HLM de Place Normandie et des environs en développant leur leadership et leur sentiment d'appartenance à la société et en leur permettant de mieux connaître et d'utiliser les ressources offertes par le milieu. (*partenaire : Office municipal d'habitation de Montréal / arrondissement Montréal-Nord*)
- *Rencontre des cultures et des générations* sensibilise et interpelle les femmes et les jeunes filles quant à l'importance de comprendre et de promouvoir les rapports égalitaires entre les femmes et les hommes tout en renforçant leur capacité de leadership. (*partenaire : Afrique au féminin / arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension*)

## Diminuer le sentiment d'insécurité dans la ville

Depuis maintenant plus de 30 ans, la Ville de Montréal mène diverses actions dont l'objectif est d'accroître la qualité de vie de la population qui habite son territoire. Une attention particulière est portée à l'aménagement des lieux publics afin de les rendre rassurants et sécuritaires, tant pour les femmes que pour l'ensemble de la population qui les fréquente.

La sécurité urbaine est l'un des enjeux que l'on associe souvent à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les grandes villes du monde. Les femmes qui se sentent en sécurité dans les rues de leur quartier auront tendance à investir et occuper davantage les lieux publics. Le sentiment de sécurité permet aussi une meilleure participation économique et sociale des personnes et favorise leur appropriation des espaces publics. Depuis novembre 2008, les organismes mandataires du programme de prévention de la Ville de Montréal collaborent à la mise en place d'une concertation sur la sécurité des femmes. Pour ce projet, les organismes s'associent, entre autres, à des organismes de femmes, au SPVM, à la Direction de la diversité sociale et à la Direction de la santé publique. De plus, les organismes Tandem maintiennent actif un comité sur la sécurité des femmes afin de mettre à jour les pratiques en la matière et de partager entre eux les résultats obtenus avec diverses approches et projets.

En matière de sécurité urbaine, la Ville compte sur un réseau de partenaires qui mettent en place de nombreuses activités visant à diminuer le sentiment d'insécurité et par le fait même à accroître la qualité de vie des citoyennes et des citoyens. En ce qui concerne la sécurité des femmes, on dénote plusieurs actions, dont :

- des marches exploratoires (entre 2010 et 2011, quarante marches exploratoires ont été organisées);
- des ateliers qui abordent des thématiques telles que les relations hommes-femmes, la sécurité des femmes âgées et la sécurité dans les lieux publics.

D'autres actions ont été mises en place. Par exemple, l'opération *Ici, vous êtes entre de bonnes mains* donne aux commerçants les outils nécessaires pour secourir les femmes qui ont besoin d'aide et cible surtout les commerces ouverts en soirée. Le personnel est sensibilisé à l'aide à offrir en cas d'urgence. Cette initiative augmente le sentiment de sécurité des femmes.

Les organismes communautaires mandataires du programme montréalais de soutien à l'action citoyenne en sécurité urbaine dans les arrondissements – TANDEM, tout comme les organismes œuvrant auprès des jeunes filles en prévention de l'adhésion de ces dernières aux gangs de rue, auprès des femmes itinérantes ou encore des âgées travaillent dans une approche de réseautage permettant d'identifier, en collaboration avec différents partenaires, les besoins des femmes et des jeunes filles afin de proposer des réponses adaptées aux situations.

Afin de commémorer le 20<sup>e</sup> anniversaire du tragique événement survenu à Polytechnique, la Ville de Montréal a proclamé, en 2009, le **6 décembre la Journée montréalaise de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et aux filles**. Le communiqué du 20<sup>e</sup> anniversaire de la tragédie de Polytechnique avance que « par la proclamation de cette journée, Montréal condamne avec force la violence à l'égard des femmes, violence qui transgresse les droits fondamentaux de la personne humaine. De surcroît, la Ville de Montréal s'engage à continuer de promouvoir la tolérance, la paix, l'inclusion, l'égalité entre toutes les citoyennes et tous les citoyens ».

### Sortir les femmes de la rue

Les femmes représentent près du tiers de la population itinérante à Montréal. Le soutien financier accordé en 2013 par la Direction de la diversité sociale (DDS) à trois ressources destinées spécifiquement aux femmes en situation d'itinérance représente 222 006 \$, soit 16 % de son soutien financier global en itinérance. Plus de la moitié des autres ressources soutenues par la DDS reçoivent une clientèle mixte. Ce soutien permet d'offrir des services d'accueil, de référence, d'accompagnement et de suivi. Certaines personnes itinérantes ne sont pas admises dans les refuges en raison de leur comportement ou de leur état d'intoxication.

La Ville de Montréal, en collaboration avec ses partenaires institutionnels et communautaires, a œuvré à la définition des conditions de mise en place d'un centre de répit et de dégrisement. Inaugurée au printemps 2013, cette nouvelle ressource qui offre réconfort et assistance à 8 hommes et 4 femmes en grande difficulté, a été pensée et aménagée en intégrant l'analyse différenciée selon les sexes à toutes les étapes de sa réalisation. En 2012, une marche exploratoire a eu lieu dans le secteur environnant le centre de répit et de dégrisement. Cette marche aura permis de proposer des pistes de réflexion concernant l'amélioration de la sécurité des lieux visités. L'application de l'analyse différenciée selon les sexes s'impose d'elle-même lorsqu'il s'agit de traiter de la problématique de l'itinérance des femmes. Ces dernières étant très vulnérables une fois dans la rue, l'intervention doit être modulée en fonction de leurs besoins, différents de ceux des hommes.

### La culture au féminin

Démocratiser la culture et créer de véritables rencontres entre les artistes, les œuvres et la population : voilà vers quoi tend la médiation culturelle. L'Entente sur le développement culturel de Montréal signée avec le ministère de la Culture et des Communications permet à la Ville d'apporter son soutien à de nombreux projets de médiation culturelle menés par des organismes partenaires, parmi lesquels on compte un certain nombre destinés à une clientèle féminine. La Direction de la culture et du patrimoine est responsable de la gestion de cette entente.

*De Chinoise à Québécoise* est un projet de médiation culturelle pour faire parler et connaître les femmes de la communauté chinoise de Montréal. (partenaires : Studio XX et le Service à la famille chinoise du Grand Montréal)

- *La danse contre la violence* a permis aux femmes victimes de violence conjugale ou intrafamiliale et qui trouvent refuge à la maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale La Dauphinelle de participer à des ateliers de danse propices à les aider à se réapproprier leur corps et à regagner leur estime d'elles-mêmes. (*partenaires : Agora de la danse et le Centre pour femmes La Dauphinelle*)
- *Rencontres documentaires en milieu carcéral* avec la Société Elizabeth Fry du Québec offrait aux détenues, en courte et longue peine, la possibilité de participer activement à la vie culturelle et sociale montréalaise, et notamment de découvrir le monde des documentaires avec des réalisateurs. (*partenaires : Rencontres internationales du documentaire de Montréal (RIDM) et la Société Elizabeth Fry du Québec*)
- *Rendez-vous avec la Mariée* est une démarche auprès de femmes immigrantes autour de la thématique de la mariée et de sa robe. Des ateliers d'écriture liés à des performances de chaque participante, de même que la mise en place d'un spectacle intégrant projection et musique, ont constitué les deux volets de ce projet. (*partenaire : Les filles électriques*)
- *14h20 Saint-Michel* Trois générations de femmes ont été invitées à créer une quinzaine d'œuvres photographiques grand format qui ont par la suite été exposées. Dans le cadre du projet, les participantes étaient invitées à participer à une discussion portant sur leur quartier : Comment le perçoivent-elles? Qu'est-ce qui les rend fières d'y habiter? À quoi rêvent-elles pour l'améliorer? Ce projet visait, entre autres, la réappropriation de l'espace public par les résidentes. (*partenaires : arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc Extension, le Centre René-Goupil et la Maison d'Haïti*)
- *Une journée dans la vie de Maggy M*, réalisé en collaboration avec l'organisme Le Phare, a fait vivre aux femmes de Rivière-des-Prairies habitant le secteur des HLM Marie-Victorin des rencontres avec des artistes des métiers d'art et des pratiques artistiques actuelles. (*partenaires : Arrondissement Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles et Le Phare*)
- *Des cordes sensibles* proposait des activités artistiques menant à la prise de parole de femmes hébergées par La rue des femmes. En échangeant et en explorant diverses techniques d'écriture et de photo, ces femmes, en situation d'itinérance ou vivant de grandes difficultés, ont pu exprimer leurs souffrances, leurs espoirs et leur humanité. Ce projet aura permis la production de neuf documents multimédias, de même que la publication d'un livre, *Coiffer pour changer le monde*, paru aux Éditions du remue-ménage. (*partenaires : Diane Trépanière et son organisme Point de vie et La rue des femmes*)
- *Croisée théâtrale*, en collaboration avec Projet 80, proposait des activités de socialisation et de développement de la créativité aux mères des enfants inscrits au Projet 80 dans le quartier Centre-Sud. (*partenaires : La Maison québécoise du théâtre pour l'enfance et la jeunesse et Projet 80*)
- *Filles en action* a permis la création, la formation, la production et la diffusion vidéo pour et avec des jeunes filles qui fréquentent la Fondation Filles d'Action. (*partenaires : Groupe d'intervention vidéo de Montréal et Fondation Filles d'action*)

## Les Bibliothèques de Montréal

Les Bibliothèques de Montréal, par le biais de leurs 45 bibliothèques de quartier, de leur bibliothèque numérique et de leurs nombreuses activités hors les murs, favorisent l'accès à leurs ressources à toutes les clientèles, dont celles isolées ou empêchées. Les heures d'ouverture variées tiennent notamment compte des besoins des citoyennes et des citoyens ayant eux-mêmes des horaires divers. L'un des cinq axes de développement est d'ailleurs de « Renforcer l'utilisation des bibliothèques comme outil d'intégration et de développement social ». À ce titre, outiller les femmes et leur permettre d'apprendre et se développer tout au long de leur vie est au cœur de l'action des bibliothèques. Les moyens sont nombreux et s'adaptent aux besoins de chaque communauté, que ce soit en privilégiant le processus d'accueil, la découverte de la société québécoise, le retour aux études, la recherche d'emploi ou tout autre besoin.

Le projet *Agents de liaison* a permis, dans quatre arrondissements, d'avoir une bibliothécaire dédiée à l'accueil et aux projets avec les personnes nouvellement arrivées. La plupart des projets s'adressent aux familles, mais rejoignent en grande majorité des femmes. (*partenaires : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, arrondissements Ahuntsic-Cartierville, LaSalle, Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension et Montréal-Nord*)

Dans les arrondissements, des *bibliothécaires-médiateurs* travaillent en collaboration avec les organismes communautaires, les écoles et les autres services du quartier pour rejoindre les femmes isolées et les clientèles vulnérables, et pour leur offrir des ressources adaptées à leurs besoins.

*Contact, le plaisir des livres* permet d'offrir des animations autour du livre pour les tout-petits qui s'adressent particulièrement aux nouveaux arrivants. Les animatrices se déplacent dans des lieux fréquentés par les familles (CLSC, organismes communautaires, etc.) où elles y rencontrent en très grande majorité les mères. Par le biais des animations, les animatrices peuvent faire la promotion des ressources offertes par les bibliothèques du quartier, contribuant à briser l'isolement (*partenaire : Entente Ville-MICC*).

Le projet *Coup de poing*, réalisé en partenariat avec Une école montréalaise pour tous (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport), permet d'offrir des animations littéraires sur des thématiques difficiles à des jeunes du primaire dans des écoles défavorisées. Grâce à ces ateliers, les jeunes apprennent à s'exprimer sur des sujets qui les interpellent, favorisant la prise de parole citoyenne des jeunes, dont évidemment les jeunes filles.

## Les sports et loisirs

En 2012, le Conseil des Montréalaises publiait un avis sur l'accessibilité de l'offre municipale en sports et loisirs. Cinq arrondissements ont pris part à l'étude, démontrant une volonté de l'Administration de parfaire son offre de services en fonction des besoins de la population montréalaise.

L'absence de données ventilées selon le sexe quant à la fréquentation des lieux d'activités rend difficile l'analyse de la participation des uns et des autres. La Ville est cependant consciente qu'elle doit moduler l'offre en fonction des besoins changeants de sa population. Les activités de sports et de loisirs varient selon les arrondissements, et chacun cherche à tenir compte de son contexte particulier.

L'inscription aux activités de loisirs peut se faire en ligne par l'intermédiaire du site Internet [ville.montreal.qc.ca/loisirsenligne](http://ville.montreal.qc.ca/loisirsenligne). L'inscription en ligne permet d'offrir un meilleur service à la clientèle en éliminant les files d'attente pour l'inscription aux activités de sports et de loisirs offertes dans les arrondissements, ainsi qu'au Complexe sportif Claude-Robillard, et de bénéficier d'une tarification familiale.

En ce qui concerne les activités de sports et de loisirs à Montréal, ce sont principalement les arrondissements qui sont responsables de l'offre faite aux citoyennes et aux citoyens. Cependant, les gros équipements, tels que les 19 grands parcs, sont sous la responsabilité de la Ville centre, au même titre que les événements sportifs.

Les arrondissements et leurs partenaires tentent d'adapter les horaires des activités proposées de manière à répondre à des contextes familiaux de plus en plus variés (horaire de travail atypique, famille monoparentale, personnes âgées, etc.). L'accessibilité aux activités demeure une préoccupation constante; c'est pourquoi la Ville s'assure que la tarification soit accessible. Si les activités ne sont pas gratuites, le coût de participation est minime par rapport aux activités équivalentes offertes dans les installations privées.

Même si la participation des jeunes filles aux activités sportives est souvent plus faible que celle des garçons, la programmation offre toujours des chances égales de s'épanouir dans leur discipline.

### **Le transport**

Afin d'assurer la sécurité de l'ensemble des utilisatrices et utilisateurs et de favoriser leur sentiment de sûreté, la Société de Transport de Montréal (STM) a mis en place une série de mesures.

Elle a revu, dans le réseau du métro, la signalisation des équipements de sécurité mis à la disposition de la clientèle sur les quais et dans les voitures, de manière à les rendre plus visibles. On trouve des bornes d'assistance dans chacune des stations de métro du réseau.

Depuis maintenant quelques années, les policiers patrouillent les stations du métro de Montréal. On en compte plus d'une centaine qui sont directement affectés à la sécurité dans le métro et dans les aires avoisinantes. En plus des policiers, des agents de surveillance veillent à la sécurité des usagers. Ils sont plus d'une centaine à être affectés à la sécurité dans le métro.

La Société de transport de Montréal propose des mesures facilitantes pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Concrètement, elles se traduisent par des ascenseurs dans sept stations de métro, des planchers surbaissés et des rampes basculantes dans les autobus, et des sièges réservés en priorité aux femmes enceintes, aux personnes à mobilité réduite et aux personnes âgées dans le métro et les autobus.

Le service *Entre deux arrêts* mis en place il y a près de vingt ans demeure, aujourd'hui encore, un exemple de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes par les services publics. Dans les dernières années, la signalisation concernant ce service a été mise à jour sur plusieurs lignes d'autobus.

Grâce à l'initiative *Sorties en famille* de la Société de transport de Montréal, les adultes munis d'un titre de transport valide peuvent voyager, les fins de semaine, les jours fériés et lors de certains congés scolaires, en compagnie de cinq enfants de moins de 12 ans non détenteurs d'un titre de transport.

## L'habitation

La Ville de Montréal offre à ses citoyens un ensemble de programmes québécois et municipaux d'habitation, qu'elle gère et cofinance, dans le but d'assurer une offre résidentielle diversifiée et abordable et de répondre à plusieurs enjeux sociaux ou urbains, tels la revitalisation des quartiers défavorisés et la fidélisation des familles à Montréal.

En ce qui a trait à l'accession à la propriété, les femmes continuent de représenter la moitié des acheteurs « solo » (personnes seules) et les trois quarts (76 %) des ménages monoparentaux ayant bénéficié du programme. En ce qui concerne les couples sans enfant et les familles, les données à notre disposition ne permettent pas d'analyser la part des femmes dans chacune des transactions. Pour répondre à l'enjeu de retenir les familles à Montréal, le programme d'accession à la propriété a été orienté en priorité vers les familles, qui constituent maintenant plus de 40 % de sa clientèle.

Les femmes constituent également une clientèle majoritaire du programme de logement social et communautaire *AccèsLogis*, qui s'adresse tant aux ménages de toute taille qu'aux personnes âgées et aux personnes vulnérables ayant besoin de soutien. Il faut souligner notamment que, pour la période 2010-2013, dans le cadre d'un volet consacré à la lutte contre l'itinérance, des projets pour femmes sans-abri comptant 177 logements, studios et chambres ont été développés. On notera que le programme *AccèsLogis* a aussi permis de réaliser deux projets résidentiels pour femmes victimes de violence (18 logements).

### *Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)*

L'Office municipal d'habitation est la société paramunicipale qui gère notamment les habitations à loyer modique à Montréal. En 2011, 20 524 des résidents en HLM étaient des femmes, soit 60 % de l'ensemble des locataires. Elles se répartissent ainsi :

- 21 % ont moins de 18 ans
- 39 % ont entre 18 et 59 ans
- 40 % ont 60 ans ou plus

La même année, on comptait 18 689 chefs de ménage dont 67 % étaient des femmes. Ceci s'explique en partie par le fait que la moitié des HLM est destinée aux personnes âgées, parmi lesquelles on compte une grande majorité de femmes seules. On retrouve aussi 2 468 familles monoparentales (dans les quelque 9 600 logements pour familles et personnes seules).

L'OMHM a aussi mis en place des projets pour soutenir les locataires. Parmi ces projets on note:

Le projet *Créer des passerelles*, qui visait les femmes issues de l'immigration et les accompagnait dans leur processus d'intégration. En 2011, 53 femmes ont participé au projet. Parmi elles, 37 sont aujourd'hui sur le marché du travail ou en recherche d'emploi, ou œuvrent de façon permanente comme bénévole. Seize femmes sont en formation (par exemple, la francisation ou la formation professionnelle) ou sont en démarche d'inscription à l'éducation des adultes ou en alphabétisation.

*Habiter la mixité* a pour objectif de réduire l'isolement des personnes, de favoriser les rapprochements interculturels et d'amener les immigrantes et immigrants à se familiariser avec leur milieu. Même si ce projet s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes, il rejoint davantage ces dernières, qui représentent 70 % de la clientèle de l'OMHM. Il est réalisé dans six arrondissements (partenaire : Entente Ville-MICC).

Le projet *Femmes en action* offre des ateliers permettant aux femmes de développer leurs compétences citoyennes afin de leur permettre de mieux prendre leur place dans des lieux de participation.

Le projet *Café citoyen de la Petite-Bourgogne* outille les femmes qui participent à l'organisation du marché public en matière de gestion de projets, de droits des femmes ou encore de participation au sein d'instances décisionnelles.

Le projet *En route* vise à soutenir les femmes mobilisées dans le cadre d'un projet de rapprochement interculturel à démarrer un groupe de développement personnel pour les femmes issues de l'immigration.

## QUELQUES CONSTATS

La Ville apporte un important soutien aux organismes communautaires qui travaillent auprès des femmes et des jeunes filles de divers horizons. La présentation des projets financés, même si elle n'est pas exhaustive, démontre l'importance qu'accorde l'Administration municipale à l'amélioration des conditions de vie de sa population, et ce, dans tous les domaines. En matière d'habitation, on dénote un souci constant de rejoindre une clientèle féminine. La présence majoritaire des femmes dans le programme de logement social et communautaire *AccèsLogis* en est un bon exemple.

Entamées depuis quelques années maintenant, les séances de formation et de sensibilisation à l'analyse différenciée selon les sexes devront être offertes sur une base annuelle de manière à rejoindre un nombre important de fonctionnaires qui œuvrent à la mise en place de politiques, de programmes, de plans d'action et de projets, tant dans les services corporatifs qu'au sein des arrondissements. Afin d'améliorer l'offre de formation, un exemple faisant référence aux compétences municipales est présentement préparé en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine.

Le manque de données sexuées a rendu difficile l'analyse de l'utilisation des services municipaux par les femmes. Actuellement, nous ne disposons pas de ces informations, ce qui ne nous permet pas de faire

une analyse différenciée selon les sexes. Obtenir des données ventilées selon les sexes pour permettre de faire une analyse réelle de l'utilisation des services offerts à la population sera sans doute l'un des objectifs poursuivis dans les années à venir. Cette analyse permettra à la Ville de moduler son offre de service en fonction des besoins changeants des citoyennes et des citoyens. Néanmoins, l'offre de services municipaux destinés aux femmes et aux jeunes filles, bien qu'elle ne soit pas parfaite, demeure diversifiée. Il faudra, au cours des prochaines années, s'appuyer sur l'ADS afin de peaufiner cette offre et de répondre aux besoins différenciés des Montréalaises et des Montréalais.

## AXE 4

# LES FEMMES, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

L'APPORT DES MONTRÉALAISES AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DOIT ÊTRE ÉGAL À CELUI DES MONTRÉALAIS. UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES S'AVÈRERA UN AVANTAGE POUR MONTRÉAL ET POUR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES MONTRÉALAISES.

**OBJECTIF : APPUYER LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRENEURES MONTRÉALAISES, LA PARTICIPATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DES STRATÉGIES ÉCONOMIQUES DE MONTRÉAL, AINSI QUE LA PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES AU SEIN DES ORGANISMES À CARACTÈRE ÉCONOMIQUE.**

La politique d'égalité soulève la nécessité de la participation des femmes au développement économique de Montréal et reconnaît leur plein potentiel à son essor.

La présence des femmes au sein des organismes à caractère économique et dans les conseils d'administration, de même qu'un entrepreneuriat féminin fort, sont nécessaires à la vitalité économique de Montréal. C'est pourquoi la Ville de Montréal déploie des moyens d'intervention en faveur, notamment, de l'entrepreneuriat féminin par le biais de ses commissaires en développement économique, du réseau des centres locaux de développement (CLD) et des corporations de développement économique et communautaire (CDEC), des services d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) et de la Fondation Montréal inc. (anciennement Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse). La Ville contribue à la nomination des femmes dans les conseils d'administration d'organisations où elle détient des sièges (voir axe 1 pour plus de détails à ce sujet).

### RÉALISATIONS 2008-2012 : LES FAITS SAILLANTS

Sur les conseils d'administration de 17 des 18 CDEC/CLD de Montréal, il y avait 86 femmes et 133 hommes en 2012, soit une proportion de 39,2 % pour les femmes. Ceci représente une augmentation de 6,2 % depuis 2008.

Dans 17 des 18 CDEC/CLD, les femmes sont majoritaires dans le volet « entreprises sans but lucratif » tandis que les hommes sont majoritaires dans le volet « entreprises à but lucratif ».

Les CDEC/CLD ont adopté l'approche genre dans les documents *Profil des dirigeants pour entreprises à but lucratif* et *Profil des dirigeants pour entreprises sans but lucratif*.

Dans le protocole Ville de Montréal/CLD 2008-2012 et 2012-2015, un « attendu que » a été ajouté, soit « Attendu que la politique Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal vise la parité des conseils d'administration ».

Exemple éloquent : au CLD – CDEC Ahunatic–Cartierville, sur 47 entreprises financées depuis 2009, 23 ont des femmes comme propriétaire ou copropriétaire, soit 48 %. Et 10 des 27 entreprises auxquelles des bourses « Jeunes Promoteurs » ont été accordées ont des femmes comme propriétaire ou copropriétaire, soit 37 %.

En 2011–2012, 31 % des entreprises qui ont reçu une bourse de la Fondation Montréal inc. étaient dirigées par des femmes.

La Ville appuie le *Projet Entrepreneuriat Montréal* (PEM) en hébergeant les documents et les communications sur le site Internet de la Fondation Montréal inc. Ce programme permet de développer l'employabilité et l'intégration des femmes au marché du travail, à titre d'exemple, le projet *Entreprendre pour s'intégrer* avec Compagnie F.

La Ville appuie des organismes dédiés à la promotion des femmes, notamment ACEM : Fonds communautaire d'emprunt de Montréal, le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes, Chantier d'Afrique du Canada – Chafric, la Jeune chambre de commerce de Montréal et les jeunes chambres de commerce ethniques.

Le Festival « Montréal en lumière 2011 », partenaire de la Ville, a mis les femmes à l'honneur en invitant les meilleures femmes-chefs à travers le monde.

Entre 2008 et 2012, plus de 40 % de la clientèle du SAJE, dont la mission est de contribuer à la réussite en affaires des nouveaux entrepreneurs en leur offrant des services-conseils, du coaching et de la formation, était féminine. Sur 1 274 entrepreneurs accompagnés en 2012, 560 étaient des femmes (44 %).

En 2009, dans le cadre de l'Entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la Ville soutenait le projet Cercle d'entraide pour femmes immigrantes de Chantier d'Afrique du Canada. Ce projet visait à renforcer les capacités personnelles et économiques des femmes des communautés culturelles afin de favoriser leur participation à la société d'accueil. L'approche préconisée s'inspirait du système tontinier africain, selon lequel les participantes regroupées à l'intérieur d'un cercle d'emprunt sont solidairement responsables des prêts octroyés.

Concernant le travail de sensibilisation des entreprises au potentiel d'intégration des personnes issues de l'immigration mené par la Ville (NEXUS), le questionnaire de suivi inclut l'approche genre dans les résultats de la démarche.

La Ville de Montréal a fait la promotion de plusieurs femmes ayant réussi en affaires, notamment Monique Savoie, présidente fondatrice de la Société des arts technologiques (SAT) et Louise Guay, présidente de *Living Lab Montréal*, dans la campagne publicitaire « Une affaire de créateurs » mise en place en 2012.

Concernant le mentorat, plusieurs organismes, dont la Fondation Montréal Inc., Femmessor, ACEM : Fonds communautaire d'emprunt de Montréal et le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes, ont développé un volet « mentorat féminin » à leur programme. Le réseau M, géré par la Fondation de l'entrepreneurship, a appuyé en 2012 au Québec 2619 mentorés, dont 46,3 % étaient des femmes. La proportion de mentors femmes chute toutefois à 20,5 %.

Femmessor Montréal, que la Ville a appuyé afin qu'il obtienne une augmentation de son financement et qui a réussi à le doubler, a sensibilisé 675 entrepreneurs/travailleuses autonomes en 2011-2012, comparativement à 309 en 2010-2011.

### QUELQUES CONSTATS

Les statistiques présentées plus haut sur la présence des femmes dans le développement économique démontrent une féminisation notable dans les domaines d'intervention de la Ville et de ses partenaires, ainsi que la volonté de la Ville et de ses partenaires de favoriser l'entrepreneuriat féminin.

Les données présentées indiquent que :

- l'entrepreneuriat féminin est un enjeu majeur pour l'économie de Montréal et nécessaire à la vitalité de ce secteur pour le développement de Montréal dans les prochaines années;
- la diversité des ressources de soutien et d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin est nécessaire pour apporter des réponses adéquates aux femmes;
- l'entrepreneuriat féminin favorise l'autonomie économique des femmes. C'est un outil par excellence de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment pour les femmes issues de l'immigration.



## AXE 5 LES MONTRÉALAISES SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

LES ENGAGEMENTS DE MONTRÉAL SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE DOIVENT REFLÉTER SON ENGAGEMENT ENVERS LES MONTRÉALAISES, QUI SAURONT À LEUR TOUR LES RELAYER ET LES FAIRE VALOIR.

**OBJECTIF : QUE LES ÉLUES, LES ÉLUS ET LES FONCTIONNAIRES TÉMOIGNENT, DANS TOUTES LES ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION INTERNATIONALE DE LA VILLE, DE L'IMPORTANCE DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, TEL QUE LE REFLÈTE LA CHARTE MONTRÉLAISE DES DROITS ET RESPONSABILITÉS.**

La participation de la Ville de Montréal aux différents forums et instances nationaux et internationaux lui permet de rester à l'affût des grands débats, enjeux et pratiques en matière d'égalité entre les sexes. Que ce soit à l'intérieur des actions de coopération de la Ville, au sein des organisations dont elle est membre (Cités et gouvernements locaux unis (CGLU), Association internationale des maires francophones (AIMF), Association mondiale des grandes métropoles Metropolis)) ou dans le cadre des relations bilatérales qu'elle entretient avec d'autres villes du monde, l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes est réitérée chaque fois.

La Ville apporte aussi son soutien, dans le cadre du Programme de coopération municipale Haïti, à la reconstruction du pays suite au séisme de 2010. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes y est primordiale et fait l'objet d'un travail de promotion au sein des différentes instances haïtiennes. D'ailleurs, l'Agence canadienne de Développement international (ACDI) coordonne ce programme, qui forme les intervenants en ADS avant leur départ en mission vers Haïti.

### LES RÉALISATIONS 2008-2012 : LES FAITS SAILLANTS

Montréal a assuré la présidence du Réseau international Femmes de Metropolis de 2005 à 2011.

#### Réseau international Femmes de Metropolis

Établi à Berlin en 2005, le Réseau international Femmes de Metropolis est une antenne de l'Association mondiale des grandes métropoles. Il a pour mission de créer un espace international d'échanges et de coopération entre les femmes élues et désignées, les cadres, les gestionnaires et les professionnelles œuvrant au niveau local et métropolitain. Le réseau s'est donné pour objectif de faciliter le partage des expériences et des bonnes pratiques relatives à la bonne gouvernance, et d'améliorer la représentativité des femmes dans les gouvernements locaux et dans les processus décisionnels à l'échelle des villes. De 2005 à 2011, la Ville de Montréal en a assuré la présidence, la coordination des activités et la gestion par l'intermédiaire de l'Institut international de gestion des grandes métropoles (IIGGM). En 2012, toutes les responsabilités de l'IIGGM ont été transférées à Barcelone. Cependant, depuis ce transfert, la Ville de Montréal a cessé ses activités au sein du Réseau.

Entre 2008 et 2012, Montréal a reçu de nombreuses délégations étrangères qui, très souvent, ont souhaité discuter des actions de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces délégations venaient de France, de Belgique, de Corée, d'Israël, et d'Inde, notamment.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des grandes préoccupations du programme de coopération établi avec l'ACDI, notamment en ce qui concerne la reconstruction de la Ville de Port-au-Prince.

## 2008

Au cours de cette année, la Ville de Montréal a participé à la rencontre internationale suivante :

- Conseil international de prévention de la criminalité à Queratero (Mexique) : Montréal a présenté ses pratiques concernant la sécurité urbaine des femmes.

Le Réseau international Femmes de Metropolis a participé aux rencontres suivantes :

- *Seoul Women's Forum Women as Agent of Change: Building a Diverse and Sustainable Future*;
- *Forum Gender, Governance and Economic Empowerment in the Americas* par CIFAL, à Atlanta : présentation de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*;
- Forum du Réseau international Femmes de Metropolis – *Connecting Women Cities* (Sydney);
- Forum Urbain Mondial IV à Nanjing (Chine) – Rayonnement de Montréal en tant que lieu d'organisation de la formation. Confirmation de la collaboration avec ONU-Habitat;
- 4<sup>e</sup> forum du *Global Leadership Initiative Gender Equality in Cities "Gender, Governance and Economic Empowerment in the America"* – Présentation des actions montréalaises pour améliorer l'autonomisation économique des femmes à Montréal.

## 2009

Au cours de cette année, le Réseau international Femmes de Metropolis a participé aux rencontres internationales suivantes :

- 2<sup>e</sup> Forum du Réseau international Femmes de Metropolis *Dynamic Cities Need Women* qui s'est déroulé à Séoul – Visions et défis pour une ville respectueuse des femmes : les représentantes de Montréal ont fait plusieurs présentations.
- 5<sup>e</sup> Forum *Gender, Governance and Economic Empowerment* – Présentation de l'expérience montréalaise en matière de condition féminine et de la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*.

Dans le cadre du Protocole avec la Ville de Port-au-Prince (signé dans le cadre du Programme de coopération municipale Haïti-Canada), le Conseil des Montréalaises a réalisé une mission pour dresser un état de situation de la condition féminine dans cette ville.

## 2010

Au cours de cette année, la Ville de Montréal a participé aux rencontres internationales suivantes :

- Colloque Gouvernance de la sécurité et prévention de la délinquance et L'engagement des hommes pour l'égalité des genres à Paris : présentation des actions de la Ville en matière de sécurité urbaine et d'égalité entre les femmes et les hommes.
- XII<sup>e</sup> Congrès national de Metropolis – Immigration et diversité : participation à une table ronde ayant pour titre Femmes immigrantes : Diversité de parcours d'intégration.

La même année, le Réseau international Femmes de Metropolis a participé aux rencontres internationales suivantes :

- 54<sup>e</sup> session de la Commission sur le Statut de la Femme de l'ONU (New York) : visibilité du Réseau international Femmes de Metropolis comme organisation dont la coordination est établie à Montréal, et échanges avec les autres participants sur les expériences de Montréal.
- 1<sup>re</sup> session de l'Assemblée d'action pour l'égalité des genres d'ONU-Habitat (Rio de Janeiro), où la promotion du Conseil des Montréalaises a été faite dans un réseau d'organisations internationales.
- Forum urbain mondial V à Rio de Janeiro, qui a permis d'établir des contacts avec des femmes issues de villes non membres de Metropolis.

Cette même année, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le Réseau Femmes de Metropolis a organisé la Conférence *Femmes et villes du monde vers un monde meilleur : les politiques et actions de l'ACDI reliées aux enjeux des femmes dans la ville* de Mme Ok-Kyung Pak, conseillère principale en développement social et égalité des sexes à l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

## 2011

Lancé en 2011, le Programme de coopération municipale Haïti (PCM) a pour but de fournir une assistance stratégique à la reconstruction d'Haïti en renforçant la capacité institutionnelle de plusieurs municipalités haïtiennes. Il est financé par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), aujourd'hui rattachée au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement (MAECD). La Ville de Montréal soutient le programme par le biais d'une contribution en ressources humaines. L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une stratégie dans le cadre du PCM. Les missions réalisées en Haïti sont l'objet d'une coopération entre les villes canadiennes. À titre d'exemple, voici quelques réalisations :

- Les experts canadiens ont mis de l'avant auprès des partenaires l'importance de pratiques de gestion équitables et égalitaires et d'une stratégie d'embauche non sexiste pour les postes de personnel local. Dans le cadre du processus de recrutement du personnel administratif et technique auquel le PCM a participé, les candidatures féminines ont été fortement encouragées;
- Des critères quant à la proportion de bénéficiaires femmes ont été inclus dans la sélection des petits projets de reconstruction et de réhabilitation;

- Dans le cadre d'une formation dispensée en matière de gestion des ressources humaines à la mairie de Port-au-Prince, le formateur a prévu un chapitre relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de permettre aux gestionnaires de la mairie de prendre connaissance des principes de base de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'importance de pratiques de gestion équitables et égalitaires d'une stratégie d'embauche non sexiste pour les postes de personnel local a également été mise de l'avant.

En 2011, le Réseau international Femmes de Metropolis organisait une rencontre internationale portant sur la place des femmes dans la gouvernance. Cette rencontre, tenue à Porto Alegre, au Brésil, a permis d'amorcer les préparatifs en vue du 3<sup>e</sup> Forum *Dynamic Cities Need Women* ayant pour thème Les femmes et les conflits armés, qui s'est tenu en 2013 à Abidjan, en Côte d'Ivoire.

En collaboration avec le Conseil des Montréalaises, le Réseau international Femmes de Metropolis a organisé, en novembre 2011, une séance de formation de deux jours sur la budgétisation sensible au genre. Cette formation a attiré plus de 40 personnes provenant de milieux divers.

### QUELQUES CONSTATS

La Ville de Montréal a été très active sur la scène internationale, entre 2008 et 2012, sur les questions touchant l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Réseau international Femmes de Metropolis, dont la présidence était assurée par la Ville, a organisé et participé à de nombreuses rencontres internationales portant sur des thématiques touchant la condition féminine.

Quant au Programme de coopération municipale Haïti (PCM), on note la prise en compte effective de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des missions menées depuis 2011.

# DES MONTRÉALAISES QUI EXCELLENT

La Ville de Montréal décerne chaque année de nombreux prix qui soulignent l'excellence dans divers domaines. Entre 2008 et 2012, plusieurs femmes se sont vues décerner l'un de ces prix.

- Le **Grand prix du livre de Montréal** fait la promotion de l'excellence en création littéraire et du dynamisme du milieu montréalais de l'édition. En 2008, le prix, assorti d'une bourse de 15 000 \$, a été décerné à Catherine Mavrikakis pour son roman *Le ciel de Bay City*. En 2010, Perrine Leblanc s'est vue attribuer ce prestigieux prix pour son roman *L'homme blanc*. En 2011 et 2012, ce sont Élise Turcotte et Marie-Claire Blais qui ont reçu ce prix respectivement pour leurs romans *Guyana* et *Jeune homme sans avenir*.
- Le **Prix du livre jeunesse de Montréal** récompense la richesse et la diversité de la littérature jeunesse montréalaise. En 2009, il a été décerné à **Charlotte Gingras (auteure)** pour son roman *Ophélie*. En 2010, il a été remis (conjointement avec l'auteur **Hervé Bouchard**) à **Janice Nadeau (illustratrice)** pour le livre *Harvey, comment je suis devenu invisible*. En 2011, il a été attribué à **Andrée Poulin** pour son roman *Miss Pissenlit*.
- La **Bourse Phyllis-Lambert Design Montréal** octroyée à un designer qui s'est démarqué par la qualité exceptionnelle de ses études et de ses travaux, ainsi que pour son intérêt marqué pour la ville, notamment pour Montréal, a été remise en 2009 à **Ying Gao**, professeure à l'UQAM et designer de mode. En 2010, elle a été décernée à **Mouna Andraos et Melissa Mongiat**, qui proviennent des milieux du design interactif et des environnements narratifs. En 2012, **Eugénie Manceau** (avec **Philippe Carreau**), designer industrielle, s'est vue attribuer ce prix.
- Le **Prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik**, qui souligne l'apport et les réalisations d'un individu qui a contribué à l'amélioration des relations entre les Montréalaises et les Montréalais de toutes origines, a été décerné en 2009 à **Marie-Claude Barey**, responsable du Programme de rapprochement interculturel au Centre communautaire de loisirs de Côte-des-Neiges.
- Le **Prix Thérèse-Daviau** est décerné tous les deux ans à une personne s'étant distinguée par son travail dans l'un ou l'autre des domaines suivants : développement social, sports/loisirs ou culture. En 2011, il a été remis à **Léonie Couture**, fondatrice et présidente de *La rue des femmes*, un organisme qui offre soutien, hébergement et soins aux femmes souffrantes.
- Le **Prix François-Houdé** s'adresse aux jeunes artisans professionnels. Il souligne la facture remarquable de leurs créations et leur apport original à l'exercice d'un métier d'art. Entre 2008 et 2012, ce prix a été remis à cinq femmes : **Catherine Labonté** (2008), **Dominique Beaupré St-Pierre** (2009), **Karina Guévin** (2010), **Jessica Beauchemin** (2011) et **Émilie Trudel** (2012).
- Le **Prix Louis-Comtois** promeut le travail d'un artiste qui s'est distingué dans le domaine de l'art contemporain à Montréal. En 2010, il a été remis à **Valérie Blass**, une sculpteure. En 2011, il a été décerné à **Marie-Claude Bouthillier**, une artiste en arts visuels.
- Le **Prix Pierre-Ayot** fait la promotion de l'excellence de la nouvelle création en arts visuels à Montréal. Entre 2010 et 2012, il a été décerné à trois femmes : **Alana Riley** (2010), **Olivia Boudreau** (2011) et **Jacynthe Carrier** (2012).

- En 2012, la Ville de Montréal mettait en place la série **Les Bâtisseuses de la cité** afin de souligner la contribution remarquable de femmes d'exception au développement de Montréal. Pionnière des premiers balbutiements de la métropole, Jeanne Mance fut proclamée *Bâtisseuse de la Cité* en 2011, alors que la Ville célébra en 2012 Monique Savoie, présidente-fondatrice et directrice artistique de la Société des arts technologiques (SAT).

## CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères d'activité municipales demeure une priorité à la Ville de Montréal. Elle est une richesse pour le développement de Montréal, devenue une ville phare en la matière. Depuis l'adoption de la politique « *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* », la Ville a poursuivi ses efforts pour rester novatrice dans le domaine de l'égalité des sexes. Il faut souligner la créativité et la pertinence de plusieurs projets destinés aux femmes et aux jeunes filles qui contribuent à l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Beaucoup de travail reste à accomplir pour tendre vers l'égalité de fait. Cependant, les actions présentées dans le présent bilan témoignent du chemin parcouru dans les dernières années et de la volonté de l'Administration municipale d'œuvrer afin que toutes les Montréalaises et tous les Montréalais puissent participer pleinement à la vie de leur ville et contribuer à son développement et à son essor.

Les défis seront nombreux au cours des prochaines années. Nous devons garder à l'esprit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être prise en compte par l'ensemble des directions, des services et des arrondissements lors de l'élaboration d'une politique, d'un plan d'action ou d'un projet. En poursuivant l'implantation de l'ADS, nous parviendrons, à terme, à diminuer les inégalités qui subsistent aujourd'hui encore.

