

# ADS+

---

# 101



## **Ensemble, nous formons toutes et tous la diversité**

Un outil pour l'inclusion et la considération des différences entre les personnes afin de réaliser des projets innovants, adaptés aux besoins et aux réalités d'une métropole diversifiée.

# TABLE DES MATIÈRES



03. — LA VILLE DE MONTRÉAL S'ENGAGE EN ADS+

04. — QU'EST-CE QUE L'ADS+

05. — LES DONNÉES DÉSAGRÉGÉES

06. — QUELS SONT LES CONCEPTS CLÉS

07. — QUAND FAUT-IL INTÉGRER L'ADS+

08. — QUELQUES EXEMPLES DE PROJETS  
INCORPORANT L'ADS+

Le Grand parc de l'Ouest

Le Complexe aquatique de Rosemont

L'unité de débordement pour les  
personnes en situation d'itinérance

14. — COMMENT PUIS-JE CONTRIBUER  
AU RAYONNEMENT DE L'ADS+ À LA VILLE  
DE MONTRÉAL ?

17. — QUELS SONT VOS BESOINS ?

18. — LES OUTILS DE LA VILLE EN ADS+

20. — PAGE DE CRÉDITS

22. — GRILLE SYNTHÈSE



# LA VILLE DE MONTRÉAL S'ENGAGE EN ADS+



La Ville de Montréal s'engage à combattre la discrimination sous toutes ses formes. C'est pourquoi elle a adopté la Charte montréalaise des droits et responsabilités (2002) et la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004).

L'intégration systémique et transversale de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est une demande du Conseil des Montréalaises et des groupes de femmes. Elle vise à prévenir les discriminations systémiques et à inclure les groupes plus vulnérables.

Un projet pilote a débuté en 2018 pour mieux intégrer l'ADS+ dans toutes les interventions de la Ville. Il vise à :

## Outiller

par la création de guides et de formations.

## Former

les services, les arrondissements et les partenaires

## Accompagner

la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation de projets

Le guide ADS+101 vise à sensibiliser la Ville et ses partenaires au potentiel transformateur de cette approche.

L'ADS+ est une manière d'aborder la lutte contre les discriminations qui vient des mouvements des femmes Noires. Elles ont montré qu'elles vivent des discriminations spécifiques, dues à la fois au sexisme et au racisme systémique.

**«L'ADS+ est un outil de gouvernance qui permet de poser un regard distinct sur les réalités complexes et les expériences des Montréalaises dans le but d'atteindre une égalité de fait. L'égalité de fait est une notion qui consiste à offrir aux personnes de diverses origines et conditions des possibilités égales leur permettant d'exercer pleinement leurs droits, d'exploiter leur potentiel ainsi que de contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle»<sup>1</sup>**

1. Conseil des Montréalaises, *Mémoire sur la politique de développement social de la Ville de Montréal*, 2017, p. 8.

# QU'EST-CE QUE L'ADS+ ?



L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est à la fois un processus et un outil qui vise à tenir compte des réalités et des besoins particuliers des personnes lors de la mise en place d'initiatives.

## ADS

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) favorise l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions d'instances compétentes de la société sur le plan local, régional ou national.

L'ADS discerne de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que peut avoir l'adoption d'un projet destiné aux citoyennes et aux citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

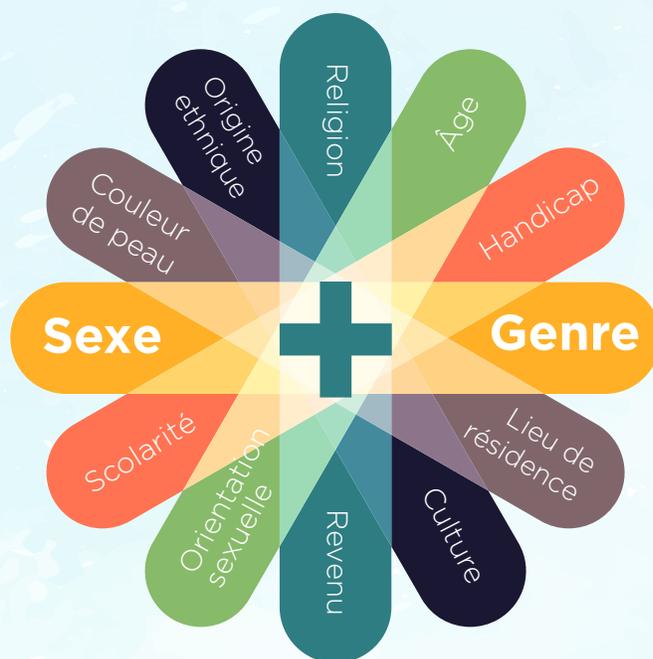
L'ADS+ vise à enrichir cette analyse avec d'autres facteurs de discrimination.



Le + réfère au concept d'**intersectionnalité**, soit aux situations où plusieurs motifs de discrimination, comme l'âge, le sexe, l'identité de genre, les conditions sociales, la religion, la couleur de peau, la race<sup>2</sup> se combinent et multiplient les effets d'exclusion.

### On y fait appel :

- pour mieux comprendre de quelles manières s'enchevêtrent les luttes contre la discrimination systémique, le racisme, la pauvreté, le capacitisme, l'âgisme, etc.;
- pour étudier et lever les barrières érigées par les multiples systèmes d'oppression qui pénalisent les autochtones, les personnes racisées<sup>3</sup>, les minorités sexuelles, etc.



2. « Bien que le terme « race » soit utilisé dans la Charte comme dans plusieurs autres instruments de protection des droits de la personne, rappelons que ce terme désigne un construit social et non une réalité biologique. » Commission des droits de la personne et de la jeunesse <http://www.cdpcj.qc.ca/>

3. Une personne racisée subit du racisme systémique.

# LES DONNÉES DÉSAGRÉGÉES | PREMIER RÉFLEXE EN ADS+

>>>

## L'équité salariale au Québec (2019)

### Filtre ADS

Les femmes gagnent 87 % du salaire des hommes.<sup>4</sup>

### Filtre ADS+

Les femmes racisées et immigrantes, elles, ne gagnent que 57 % du salaire des hommes.<sup>5</sup>

## La violence basée sur le genre

### Filtre ADS

80 % des victimes de violence conjugale sont des femmes.<sup>6</sup>

### Filtre ADS+

Les femmes en situation de handicap sont deux fois plus susceptibles d'être victimes d'un crime violent, d'une agression sexuelle ou de violence conjugale.<sup>7</sup>

## Les personnes âgées : une population hétérogène

### Filtre ADS

Les femmes âgées de 85 ans et plus sont deux fois plus nombreuses que les hommes et trois fois plus susceptibles de toucher un faible revenu.<sup>8</sup>

### Filtre ADS+

Chez les 85 ans et plus, près d'une personne sur deux est née à l'étranger. Une sur quatre est susceptible de ne parler ni le français ni l'anglais.<sup>9</sup>

La population âgée LGBTQ2+ <sup>10</sup> (10 %) est plus vulnérable, avec 50 % plus de risque pour ces personnes de vivre seules.<sup>11</sup>

## Se poser les bonnes questions, au bon moment!

En somme, l'ADS+ est un outil pour maximiser l'impact des projets et un réflexe pour connaître les réalités de la population dans sa diversité. Son application dans le cadre de vos responsabilités vous permettra de répondre adéquatement aux besoins d'une population diversifiée avec des projets inclusifs et porteurs!



Une installation accessible pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle est bénéfique pour toutes et tous!

Inspiré de F. GIANGRECO Michael; RUELLE Kevin. Peytral publications inc., 2002

4. Statistiques Canada, *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*, 2019.
5. Centre canadien de politiques alternatives, *Écarts de revenus au Canada: une inégalité économique racialisée*, 2019.
6. Institut national de santé publique, *La violence conjugale, faits saillants*, 2019.
- 7,9. Conseil des Montréalaises, *Se loger à Montréal Avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement*, 2019.
8. Fondation Émergence, *Assurer la bienveillance des personnes âgées, lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans*, 2018.
10. Le sigle LGBTQ2+ fait référence à des diversités sexuelles et de genres dont les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers, et bispirituelles. Le « + » reconnaît les diverses identités non reflétées dans le sigle.
11. Table de concertation des aînés de l'île de Montréal, *Portrait des personnes de 85 ans et plus*, 2016.

# QUELS SONT LES CONCEPTS CLÉS ?



## QU'EST-CE QU'UN BIAIS INCONSCIENT ?

C'est un préjugé automatique et non conscient selon lequel un groupe est favorisé par rapport à un autre groupe.

Les biais influent sur :

- le jugement;
- la prise de décision;
- les émotions;
- les actions;
- les comportements.

## QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

C'est une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un motif interdit et ayant pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté que protège la Charte.

## CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Elle interdit la discrimination selon les motifs de race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap, utilisation d'un moyen pour pallier le handicap.

L'ADS+ peut permettre de lutter contre les discriminations et faire en sorte que chaque personne puisse jouir de ses droits.

## ET LES PRÉJUGÉS ?

Ils font référence à une attitude, souvent négative, voire hostile, envers une catégorie entière de personnes.

Il s'agit d'une croyance ou opinion imposée par le milieu, l'époque, l'éducation, etc.

Souvent, les préjugés persistent malgré de nouvelles informations ou des corrections.

**« À force de répétition, le préjugé devient un lieu commun largement accepté et utilisé pour justifier des gestes de discrimination ou d'agression. »<sup>11</sup>**



<sup>11</sup>. Gratton, Danielle, *L'interculturel pour tous : une initiation à la communication pour le troisième millénaire*, 2009.

# QUAND FAUT-IL INTÉGRER L'ADS+ DANS LES PROJETS DE LA VILLE DE MONTRÉAL ?



## L'application de l'ADS+ doit suivre le cycle de gestion du projet

- Apprentissage tout au long du projet.
- Analyse et partage des savoirs.
- Utilisation des résultats d'évaluation afin d'optimiser le projet.
- Partage des apprentissages en lien avec l'ADS+ afin de diffuser les bonnes pratiques.
- Bonification perpétuelle des connaissances et de l'expérience.



### PHASE 1

#### Identifier les enjeux

- Diagnostic situationnel et définition des orientations globales.
- Détermination des problématiques liées à l'ADS+ dans le contexte du projet.
- Données désagrégées par sexe.
- Lorsque disponibles, données désagrégées par «race<sup>13</sup>», situation de handicap, orientation sexuelle, revenu, etc.

### PHASE 2

### PHASE 2

#### Formuler

- Conception d'une proposition et d'une programmation.
- Vérification de la présence de l'ADS+ dans toutes les composantes du projet (objectifs, intrants, extrants, indicateurs, etc.).
- Énumération des forces, faiblesses et exigences des parties prenantes en matière d'ADS+.

#### Mettre en oeuvre le projet

- Identification et mise en place d'une stratégie ADS+ dans les activités du projet.
- Au besoin, renforcement des capacités des parties prenantes relatives à l'ADS+.
- Implantation dans le projet ou la programmation au moyen d'actions concrètes.

### PHASE 3

#### Suivre et évaluer le projet

- Documentation des avancées du projet avec des données quantitatives et/ou qualitatives prenant en compte l'ADS+.
- Modes d'évaluation inclusifs.
- Suivi d'indicateurs de progression et apport de correctifs lorsque requis.

12. Schéma : Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2015 <https://aqoci.qc.ca/droits-des-femmes-et-egalite-des-genres>

13. Voir note 2, page 4

# GRAND PARC DE L'OUEST

POUR UN PROJET  
EXEMPLAIRE EN  
ADS+

Credit photo : Alexander CV, parc-nature  
du Cap-Saint-Jacques



# PRÉSENTATION DU PROJET



Avant de s'engager dans la planification du Grand parc de l'Ouest, la Ville invite les citoyennes et citoyens à partager leur vision pour ce futur parc à travers une vaste consultation. Cette démarche vise à impliquer la population en amont du projet, à recueillir des données pour alimenter sa planification et à améliorer la représentativité de la population dans toute sa diversité de façon collective, rassembleuse et inclusive.

## DÉPLOIEMENT DE LA MÉTHODOLOGIE ADS+



### Révision du devis pour la consultation citoyenne selon les objectifs de l'intégration de l'ADS+

- Mécanismes de consultation pour rejoindre différentes clientèles (femmes, familles, jeunes, personnes âgées, communautés autochtones, personnes immigrantes, groupes LGBTQ2+<sup>14</sup>, groupes marginalisés, etc.).
- Logistique favorisant leur participation (choix des horaires, lieux, service de garde, nourriture, etc.).
- Examen des outils d'approvisionnement associés au processus afin de refléter les critères du devis dans la sélection des propositions.

## TÉMOIGNAGE



« Réviser notre devis pour la consultation citoyenne avec une lentille ADS+ nous a permis de voir à quel point, en choisissant les mots, on peut avoir une approche plus inclusive.

[...] Afin d'arrimer notre projet sur la stratégie de réconciliation autochtone, la commissaire m'a proposé des recommandations sur la manière d'organiser les consultations avec les communautés mohawks et les Autochtones en milieu urbain. [...] »

### Amélie Bilodeau

Conseillère en planification  
Service des grands parcs, du Mont-Royal  
et des sports



Crédit photo: Boudouch Yassine

14. Voir note 10, page 5

# PROJET DE CONSTRUCTION DU COMPLEXE AQUATIQUE DE ROSEMONT

---

FOURNIR UN ACCÈS  
SÉCURITAIRE UNIVERSEL ET  
OUVRIR NOS HORIZONS



# PRÉSENTATION DU PROJET



Les personnes impliquées dans le projet de construction du nouveau complexe aquatique de Rosemont ont engagé un processus de réflexion selon l'ADS+ à l'étape même de la conception. Le vestiaire universel est l'une des propositions mises en œuvre pour solutionner les problématiques d'accompagnement d'une personne de sexe opposé ainsi que de discrimination. La nudité y est interdite dans les aires communes et il est accessible aux femmes, aux hommes, aux enfants et aux personnes non binaires.

## DÉPLOIEMENT DE LA MÉTHODOLOGIE ADS+



- Intégration de la démarche ADS+ dès la phase de la planification et des devis.
- Consultations publiques avec le Club aquatique Rosemont-La Petite-Patrie, les écoles avoisinantes, les organismes de loisirs et les fédérations sportives.
- Invitation des citoyennes et citoyens à une séance d'information et de discussion.
- Avis de panel de personnes spécialistes.

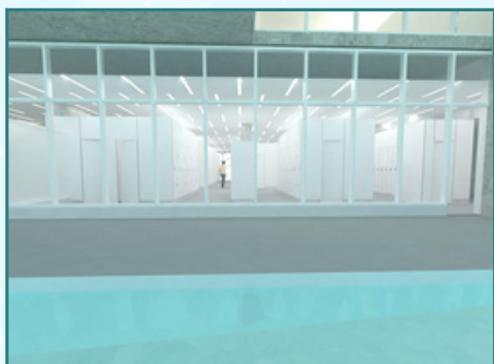
## TÉMOIGNAGE



*«Je suis devenu plus attentif aux besoins spécifiques de chacune et chacun. Dans le cadre des projets de construction des nouveaux complexes aquatiques, le processus de réflexion selon l'ADS+ a permis de promouvoir et d'instaurer le concept de vestiaire universel. Ce concept améliore l'accessibilité universelle pour chaque personne, peu importe son genre (membres d'une même famille, responsables de groupes scolaires, personnes accompagnatrices, personnes trans), tout en solutionnant plusieurs problématiques opérationnelles.»*

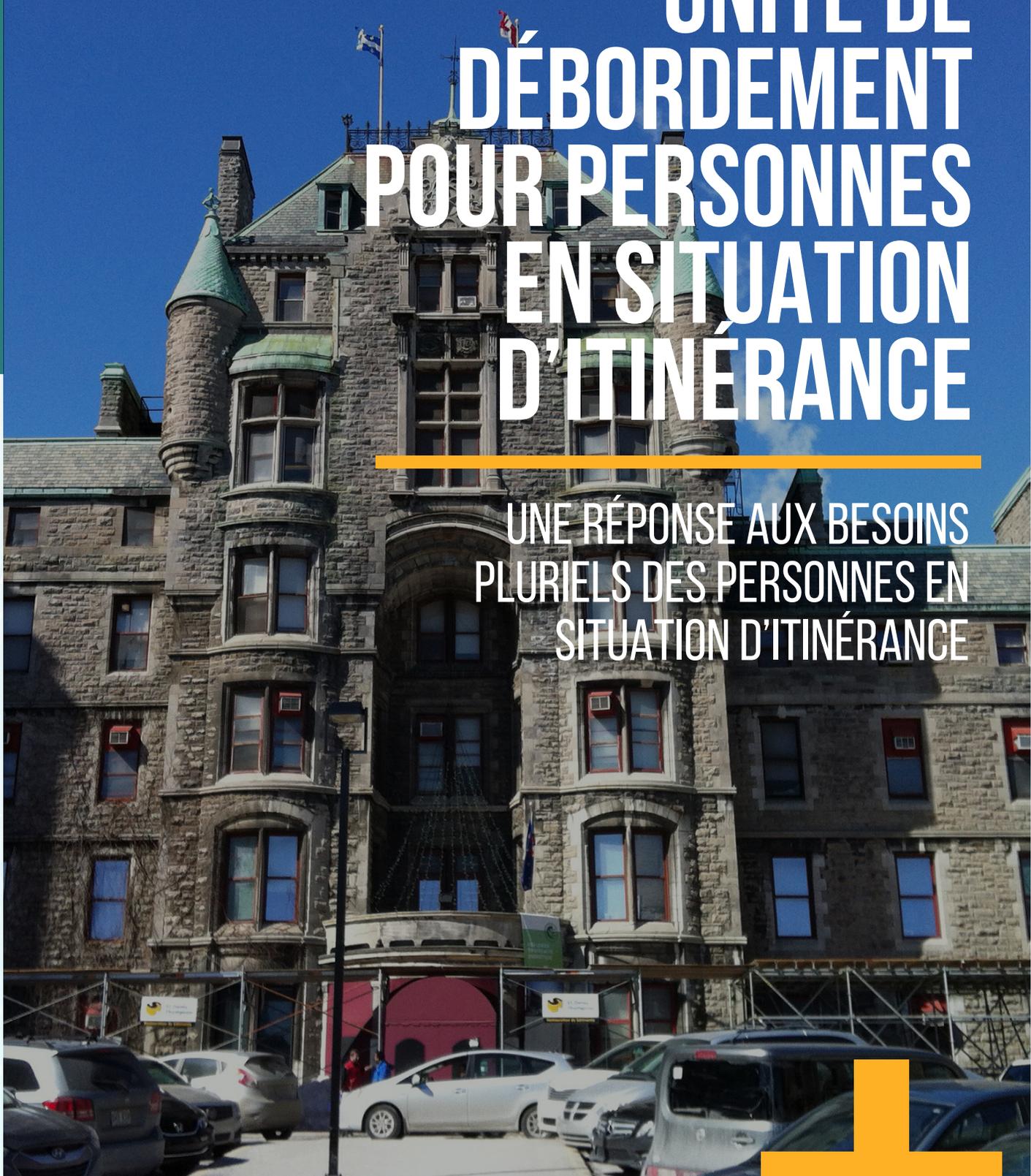
### **Guy Roy**

Conseiller en aménagement - Volet aquatique  
Service des grands parcs, du Mont-Royal  
et des sports



# UNITÉ DE DÉBORDEMENT POUR PERSONNES EN SITUATION D'ITINÉRANCE

UNE RÉPONSE AUX BESOINS  
PLURIELS DES PERSONNES EN  
SITUATION D'ITINÉRANCE



# PRÉSENTATION DU PROJET



Afin de répondre aux besoins grandissants en matière de places d'hébergement pour les personnes en situation d'itinérance, tout en tenant compte des recommandations des partenaires communautaires, la Ville de Montréal, en collaboration avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL), a mis sur pied une unité de débordement permettant d'offrir un lieu sécuritaire et adapté aux besoins spécifiques de chaque personne vulnérable en période de grand froid. Située dans l'ancien hôpital Royal Victoria, cette unité offre des lits d'hébergement pour les femmes et les hommes sur deux étages non mixtes, ainsi que pour les personnes trans, les personnes intoxiquées, les couples, les personnes ayant un animal de compagnie et les personnes à mobilité réduite.

## DÉPLOIEMENT DE LA MÉTHODOLOGIE ADS+



- Intégration de l'ADS+ dès la phase de planification du projet.
- Adaptation des services aux femmes confiée à deux organismes communautaires pour femmes.
- Visite des lieux par des organismes de femmes pour connaître et bonifier l'offre de service.
- Arrivée plus tôt et départ plus tard des femmes au moyen d'une navette non mixte.
- Possibilité pour les personnes trans de choisir l'étage où elles souhaitent être accueillies.
- Aménagement d'un salon sur l'étage des femmes.
- Déplacements en ascenseur non mixtes ou accompagnés par un membre du personnel.
- Présence d'une femme comme intervenante ou agente de sécurité prévue chaque nuit sur l'étage des femmes.
- Mise à disposition de matériel d'hygiène féminine sur place, avec une attention particulière portée à la réalité féminine et trans.

## TÉMOIGNAGE



*« Pour cette seconde année de fonctionnement de l'unité de débordement, nous avons voulu apprendre de l'expérience de la première année en tenant compte des recommandations des différents groupes. Parce que la rue a différents visages, nos actions doivent tenir compte de cette différence en appliquant l'ADS+ dans les services et programmes proposés. En travaillant directement avec les partenaires communautaires et de la santé, nous avons réussi cette année à proposer une unité de débordement inclusive afin d'offrir un lieu sécuritaire et adapté aux besoins spécifiques de chaque personne vulnérable accueillie en période de grand froid. »*

### Nicolas Pagot

Conseiller en planification  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale



# COMMENT PUIS-JE CONTRIBUER AU RAYONNEMENT DE L'ADS+ À LA VILLE DE MONTRÉAL ?



## EN PASSANT LE MOT



Si l'ADS+ vous interpelle, vous pouvez déjà en parler autour de vous, dans le cadre de vos fonctions, et ainsi jouer un rôle d'influenceur.

## EN OUTILLANT VOS COLLÈGUES



Si vous avez envie de propager les bonnes méthodes de travail dans vos équipes, vous pouvez intervenir en sensibilisation et accompagnement ADS+ en devenant agente ou agent multiplicateur.

### Intégrer l'ADS+ en amont des projets

« À la suite de ma formation comme agent multiplicateur en ADS+, j'ai réalisé à quel point il était important d'incorporer l'ADS+ dès le début des projets. Pour ce faire, il faut une masse critique de personnes formées qui puisse garantir le maintien de cette expertise malgré les mouvements dans les équipes. J'ai donc convaincu mes gestionnaires de former une cohorte d'agentes et d'agents multiplicateurs de toutes les divisions de mon service. »

#### Sylvain Mailloux

Architecte paysagiste –  
Conseiller en aménagement  
Division des projets urbains,  
Service de l'urbanisme et de la mobilité

## EN SENSIBILISANT VOS PARTENAIRES SUR LE TERRAIN



### Rompre les silos pour rendre les services plus inclusifs

« L'ADS+ peut nous permettre de décroiser les clientèles des organismes et de favoriser les échanges entre les personnes de la société d'accueil et celles issues de l'immigration. Je compte organiser un visionnement de la vidéo sur l'ADS+ à la Ville de Montréal avec les partenaires avec lesquels je travaille pour les aider à comprendre ce qu'est l'ADS+ et à offrir des services plus inclusifs en intégrant dans leur approche les personnes âgées, LGBTQ+, immigrantes, en situation de handicap, etc. »

#### Ariane Justafort

Conseillère en partenariat territorial  
Bureau d'intégration des nouveaux arrivants  
à Montréal



## EN COMMUNIQUANT DE MANIÈRE INCLUSIVE

>>>

### La rédaction non sexiste et épiciène: un premier pas pour implanter l'ADS+

*« À la suite de la présentation par le Conseil des Montréalaises de leur mémoire sur le langage non sexiste, j'ai compris les conséquences que pouvait avoir une rédaction au masculin sur certaines femmes, notamment pour postuler à des offres d'emploi. Le Service de la diversité et de l'inclusion sociale a développé un outil pratique afin de nous aider à mémoriser leurs recommandations. Nous avons aussi fait un exercice pratique en équipe afin de nous familiariser avec cette façon de faire. Je me sens maintenant mieux outillée pour la rédaction non sexiste, tout en continuant à améliorer mes pratiques au quotidien. »*

#### **Zuzana Desnos**

Secrétaire d'unité administrative  
Division des relations interculturelles et lutte contre les discriminations  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale



## EN AIGUISANT VOTRE RÉFLEXE ADS+

>>>

Peu importe le poste que vous occupez au sein de la Ville de Montréal, vous pouvez contribuer en y réfléchissant, tout simplement! L'ADS+ peut faire une différence à chaque étape et aider au développement de projets qui réunissent les éléments gagnants pour rejoindre les populations visées. Référez-vous au présent outil, à l'Aide-mémoire et aux ressources présentées en pages 18 et 19 pour vous poser les bonnes questions, au bon moment.

### L'importance des données désagrégées par sexe

*« Lorsque j'étais conseiller en arrondissement, la simple question dans le formulaire sur le nombre de filles et de garçons touchés par le projet nous a permis de constater qu'on négligeait les filles et que l'enveloppe ne les rejoignait pas. Nos programmes de prévention en sécurité urbaine et adhésion aux gangs de rue touchaient essentiellement de jeunes garçons, alors que les filles étaient plutôt assises dans les estrades. Suite à une consultation auprès d'elles pour connaître leurs besoins, nous avons proposé des lieux de rencontre et un accès privilégié à un chalet de parc avec l'animation de groupes de discussion par des intervenantes du milieu. En joggant avec des policières dans un parc du quartier, les adolescentes se sont aussi ouvertes sur les problématiques de violence qu'elles vivaient et ont ainsi pu mieux connaître leurs droits. »*

#### **Alain Lavoie**

Chef de section – Relations interculturelles et lutte aux discriminations  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale

## EN TIRANT PARTI DES RESSOURCES SPÉCIALISÉES!

>>>

L'application de la méthodologie ADS+ démontre des retombées positives sur plusieurs aspects: accessibilité universelle, durabilité, cohabitation, etc. Si vous souhaitez que le projet sur lequel vous travaillez profite de ces retombées, vous pouvez demander de l'accompagnement dans le déploiement de l'ADS+.

### Un processus concerté ADS+ applaudi par le milieu: la refonte du PAD

«À la suite de notre formation en ADS+, l'accompagnement offert par Relais-Femmes pour la refonte du programme d'adaptation de domicile (PAD) nous a permis de tenir compte d'une pluralité d'enjeux et de perspectives pour mieux rejoindre les personnes exclues et répondre à leurs besoins. Nous avons notamment:

- utilisé des données générées durant l'analyse des données administratives et sociodémographiques;
- consulté des groupes en accessibilité universelle, y compris des petites organisations, et participé à des événements organisés par des acteurs divers (accessibilité dans le logement social et communautaire, personnes âgées issues de l'immigration);
- planifié l'élaboration d'outils et de stratégies de communication inclusifs, afin de rejoindre les populations marginalisées pour qu'elles puissent connaître le programme.»

#### Cécile Poirier

Conseillère en développement de l'habitation  
Division de la planification des stratégies résidentielles  
Service de l'habitation

## EN DONNANT L'EXEMPLE COMME GESTIONNAIRE ET EN VALORISANT LA DIVERSITÉ DANS VOS ÉQUIPES!

>>>

Si vous êtes gestionnaire, vous pouvez éveiller votre équipe quant à l'importance de l'ADS+ et favoriser son application dans les projets dont vous êtes responsable.

### Appliquer l'ADS+ nécessite de travailler avec les personnes concernées afin de trouver les meilleures solutions

«Lorsque ma gestionnaire m'a demandé de travailler à rendre les activités de sports et de loisirs accessibles aux personnes en situation de handicap, j'ai d'abord proposé de confirmer si ce besoin correspondait à celui des personnes concernées. [...]

J'ai recensé les données afin d'avoir un portrait juste de la situation sur le terrain (sondage aux personnes concernées et aux organismes communautaires de l'arrondissement, suivi téléphonique auprès d'usagers et d'usagères en situation de handicap). La grande majorité des personnes sondées ont indiqué que, si les activités sportives et de loisirs régulières de la Ville leur étaient accessibles, elles y participeraient. Nous avons aussi sondé les besoins d'accommodement favorisant leur inclusion pour connaître les mesures d'adaptation que l'arrondissement pourrait mettre en place dans les centres et organismes communautaires. Par exemple, planifier l'achat d'équipement et la formation du personnel d'accueil pour mieux entrer en relation avec les personnes en situation de handicap, puis embaucher des personnes préposées à l'accompagnement selon leurs besoins.»

#### Bethsaida Celia Missigbeto

Agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives,  
Arrondissement Ville-Marie  
Direction culture, sports, loisirs  
et développement social

# QUELS SONT VOS BESOINS ?

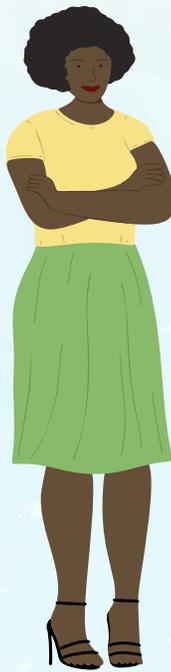


Les pages suivantes vous donnent un aperçu des outils disponibles pour implanter l'ADS+ dans votre travail.



J'aimerais recevoir de l'accompagnement d'une personne experte en ADS+.

- Prenez contact avec le SDIS.
- Analysez votre budget.
- Consultez les documents d'accompagnement.
- Obtenez de l'aide à chaque étape de projet.



Je souhaite en savoir plus sur l'ADS+.

- Consultez (et partagez!) notre vidéo explicative.
- Référez-vous souvent à l'outil ADS+ 101.



J'ai besoin d'aide pour développer un projet inclusif.

- Référez-vous souvent à l'outil ADS+ 101.
- Effectuez la formation Guide pour appliquer l'ADS+ sur l'Espace apprentissage.
- Consultez notre aide-mémoire.
- Obtenez le soutien de l'agente ou l'agent multiplicateur de votre service.

# LES OUTILS DE LA VILLE EN ADS+



La Ville offre des outils et des formations conçus spécifiquement pour les personnes élues, gestionnaires et employées municipales. Ceux qui sont en accès libre sont identifiés par une étoile ✨.

## L'INTRANET

Accueil > Employés > Diversité et inclusion > Analyse différenciée selon les sexes +  
[http://monintranet/portal/page?\\_pageid=1381,13948404&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://monintranet/portal/page?_pageid=1381,13948404&_dad=portal&_schema=PORTAL)

## DANS CETTE SECTION DE L'INTRANET, VOUS TROUVEREZ...



### La vidéo de présentation ✨ de l'ADS+

À faire connaître allègrement; encore mieux: à mettre au bas de votre signature.

<https://www.youtube.com/watch?v=cuun97dCu5E&feature=youtu.be>



### La Trousse de déploiement

Votre alliée pour contribuer à intégrer l'ADS+ et l'inclusion dans vos services et votre équipe de travail.



### Le présent outil ADS+ 101 ✨

Pour vous aider à passer le mot.

[http://monintranet/pls/portal/docs/page/INTRA\\_FR/media/documents/guide\\_ads.pdf](http://monintranet/pls/portal/docs/page/INTRA_FR/media/documents/guide_ads.pdf)



### L'Aide-mémoire ADS+

Pour vous poser les bonnes questions, au bon moment.

[http://monintranet/pls/portal/docs/page/INTRA\\_FR/media/documents/ads\\_aide\\_memoire.pdf](http://monintranet/pls/portal/docs/page/INTRA_FR/media/documents/ads_aide_memoire.pdf)

## FORMATIONS EN SALLE

- Pour développer votre fibre ADS+ (1<sup>re</sup> journée).
- Pour devenir agente ou agent multiplicateur (2<sup>e</sup> journée).

## ACCOMPAGNEMENT

Bénéficiez de l'expertise en ADS+ de nos partenaires.

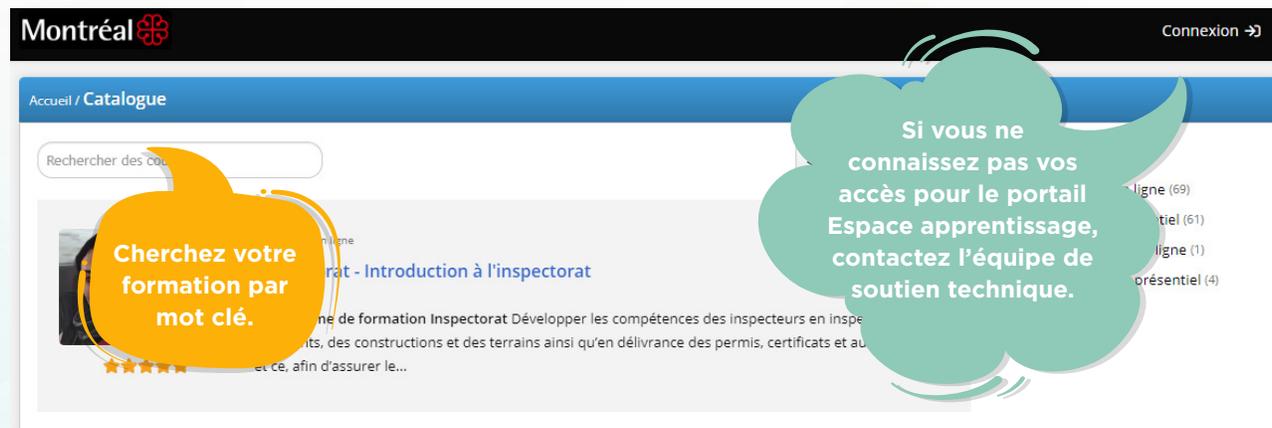
# LES OUTILS DE LA VILLE EN ADS+



## ESPACE APPRENTISSAGE

Le catalogue des formations de l'Espace apprentissage est disponible sur :

<https://mtlville.talentlms.com/catalog/index>



## LES FORMATIONS EN LIGNE <sup>15</sup>



### Formation en ligne ADS+ (automne 2020)

Pour connaître les notions et s'exercer aux principes de base.



### Guide pour mieux appliquer l'ADS+ dans vos projets à la Ville de Montréal

Pour pousser plus loin votre compréhension de la démarche à l'aide d'outils, d'exemples et de liens.

<https://mtlville.talentlms.com/catalog/info/id:698>

### DES QUESTIONS? BESOIN D'AIGUILLAGE EN ADS+?

Contactez  
[ads@montreal.ca](mailto:ads@montreal.ca)  
au SDIS.

### Formations complémentaires du Parcours de formation et inclusion en ligne



### Réalités autochtones en ligne « Rencontre sur Tiohtiá:ke »

(une formation en salle est aussi offerte)  
<https://mtlville.talentlms.com/catalog/info/id:592>



### Accès sans peur \*

<https://mtlville.talentlms.com/catalog/info/id:730>



### Projet Poséidon: biais inconscients

<https://mtlville.talentlms.com/catalog/info/id:785>



### Respect de la personne

<https://mtlville.talentlms.com/catalog/info/id:541>

<sup>15</sup>. Notre offre de formation est mise à jour de façon continue. Gardez l'œil ouvert afin de ne rien manquer!

## CRÉDITS :

Cette publication a été réalisée dans le cadre du projet pilote en ADS+ de la Ville de Montréal, porté par le Service de la diversité et de l'inclusion sociale. Le pilote a été conçu par Rabia Chaouchi et est accompagné par l'organisme Relais-femmes.

### **Conception, coordination et rédaction :**

Marie-Anne Cantin, Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)

### **Conception :**

Natalie Doyle, Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Alexandra Frève, Service des ressources humaines  
Cédric Mathieu, Service de la diversité et de l'inclusion sociale

### **Rédaction et révisions :**

Marianne Carle-Marsan, Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Caroline Jacquet, Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Béatrice Loubier, Alia Conseil Inc.

### **Cet outil est le résultat d'un travail collectif. Merci à :**

L'ensemble des agents et agentes multiplicatrices en ADS+, Amélie Bilodeau, Emmanuel Blaise, Christine Deschamps, Zuzana Desnos, Mariem Fafin, Ariane Justafort, Annie Lafrenière, Alain Lavoie, Sylvain Mailloux, Audrey Mailloux-Moquin, Sonia McMullen, Marie-Josée Meilleur, Bethsaida Celia Missigbeto, Nicolas Pagot, Cécile Poirier, Guy Roy. Merci à toute l'équipe de Relais-femmes.

### **Graphisme, illustrations et mise en page :**

Alia Conseil Inc.

Pour tout commentaire, contactez [ads@montreal.ca](mailto:ads@montreal.ca)  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Division des relations interculturelles et lutte contre les discriminations  
Pavillon Prince, 4e étage  
801, rue Brennan  
Montréal H3C 0G4

Ville de Montréal  
2020

ISBN: 978-2-7647-1789-9



Grille détachable à afficher au-dessus de votre bureau



# GRILLE SYNTHÈSE POUR LA RÉALISATION DE PROJETS INNOVANTS ADAPTÉS AUX BESOINS ET AUX RÉALITÉS D'UNE MÉTROPOLE DIVERSIFIÉE



## IDENTIFICATION

- Données ventilées
- Caractéristiques socioéconomiques
- Points communs et enjeux différenciés des groupes
- Enjeux propres aux diversités
- Groupes visés ou ressources expertes consultées sur les enjeux



## FORMULATION

- Objectifs du projet
- Indicateurs du projet
- Groupes visés ou ressources expertes consultées sur les objectifs et les indicateurs
- Résultats ou impacts anticipés différenciés
- Effet prévu sur les femmes, les hommes et les personnes issues de groupes subissant des discriminations
- Projets ne contribuant pas au renforcement des stéréotypes
- Critères d'admissibilité n'étant pas des obstacles pour certains groupes



## MISE EN OEUVRE

- Équipe de projet incluant des personnes visées et des ressources expertes
- Équipe de projet, partenaires et personnes collaboratrices sensibilisées aux besoins différenciés
- Répartition équitable des ressources
- Mesures concrètes pour réduire les inégalités
- Mesures spécifiques pour l'ensemble des diversités
- Canaux de communication diversifiés
- Langage inclusif
- Vocabulaire accessible
- Images représentatives
- Consultations accessibles à des moments appropriés et dans des lieux sécuritaires
- Espaces et moyens particuliers pour la participation des groupes marginalisés
- Alternance d'hommes et de femmes dans la prise de parole
- Service de garde



## SUIVI ET ÉVALUATION

- Outils d'évaluation et de mesure du progrès
- Groupes visés ou ressources expertes consultées pour les critères d'évaluation
- Utilisation équitable des ressources
- Résultats attendus atteints selon les personnes visées
- Écarts réduits ou éliminés
- Identification des personnes non représentées et de la raison de leur absence
- Modifications à apporter pour mieux répondre aux enjeux
- Reconnaissance de la contribution des personnes, groupes et organismes impliqués

