

PROJET

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Mars 2007



Le Maire de Montréal



Le projet de politique « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal » témoigne de nos engagements et rend hommage à celles et ceux qui, au fil des décennies, ont fait de Montréal une ville où l'égalité se vit au quotidien.

Dans les services mêmes de la Ville, l'expérience a démontré la valeur du travail réalisé par des équipes où femmes et hommes travaillent côte à côte : des services mieux pensés et plus efficaces. Au cours des années, des avancées importantes ont ainsi été réalisées et nous sommes déterminés à poursuivre dans cette voie.

Ce projet de politique propose la vision que nous privilégions pour l'avenir. Il trouve ses fondements dans notre *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, qui renferme les valeurs sur lesquelles notre Ville se bâtit, et veut renforcer les différentes dispositions que nous avons déjà adoptées. Il doit permettre à Montréal, à l'avenir, d'être une ville encore plus inclusive, plus démocratique, plus équitable et plus solidaire, en fait, plus agréable à vivre.

Sur le plan international, nous avons également défendu les mêmes principes, notamment en prenant position en faveur des *Objectifs du Millénaire pour le développement*, proposés par l'ONU et qui plaident, entre autres, pour un meilleur accès des femmes à la santé et des petites filles à l'éducation primaire.

Aujourd'hui, j'invite l'ensemble des Montréalaises et des Montréalais à enrichir le projet de politique que nous leur soumettons, en participant à la consultation publique qui va permettre à de nombreuses personnes de s'approprier de son contenu.

Le maire de Montréal,

A handwritten signature in blue ink, reading "Gérald Tremblay".

Gérald Tremblay

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Message de Mme Helen Fotopulos

Membre du comité exécutif responsable de la condition féminine
Mairesse de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal



Montréal est une des villes au monde où la place des femmes est la meilleure, et à plus d'un égard, peut-être la première. Ce sont les Montréalaises elles-mêmes qui ont revendiqué et initié ce mouvement et l'administration montréalaise a suivi. Notre savoir-faire en sécurité urbaine pour les femmes a fait école au plan international. En même temps, ces progrès font de nous des personnes critiques : nous savons de quoi nous parlons et nous sommes conscientes des progrès qui restent à faire.

Désireuses de répondre au consensus du Sommet de Montréal en faveur d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans les affaires de la ville, nous avons tenu en septembre 2005 un colloque sur la question. Puis, j'ai confié à un groupe de travail formé d'élu-e-s, de citoyennes et de fonctionnaires le mandat d'élaborer cette politique. C'est le résultat de ce travail qui est soumis à la consultation publique.

Ce document mesure les progrès réalisés à Montréal depuis plus de vingt ans. Il présente un portrait de notre situation, des principes au nom desquels il faudra aller de l'avant et des mesures qui pourront être adoptées par les responsables des arrondissements et de la ville centrale pour que Montréal continue d'être une ville-phare en la matière. C'est la vision que je propose. Je souhaite que la consultation à venir amène les Montréalaises et les Montréalais à en débattre. Notre communauté a besoin de se dire où elle en est sur cette question de l'égalité et du chemin qui reste à faire.

Une chose est certaine, l'égalité des femmes et des hommes est une question de droit fondamental et n'apportera que des avantages pour tous. La fonction publique et le conseil municipal doivent être d'une mixité la plus étendue possible, pour la valeur des orientations, des décisions et des actions qui en découleront. Certaines soutiennent que des indicateurs comme la place prépondérante que prennent les femmes dans une majorité de facultés universitaires présage d'un changement imminent de la balance du pouvoir en faveur des femmes. D'autres estiment que rien n'arrive sans coup de pouce volontaire, même les grands changements qui se préparent depuis longtemps. Le projet de politique reconnaît cette évolution, mais énonce qu'il faut aider le changement à se produire.

Les mesures qui sont proposées s'inscrivent notamment dans l'application de la Loi d'accès à l'égalité dans les organismes publics et de la Loi sur l'équité salariale, mais elles misent tout autant sur l'adoption d'objectifs de parité et sur un ensemble de dispositions volontaires. Car je crois fermement qu'il y a dans la classe politique montréalaise et dans notre fonction publique une ouverture à changer et une volonté à aller de l'avant.

Sur ces questions majeures pour la Ville et aussi pour notre communauté, je pense qu'il doit y avoir débat. Je souhaite que toutes les opinions se fassent entendre lors de la consultation. La Ville devra en tirer des leçons pour sa gouvernance, mais sans doute la société montréalaise pourra-t-elle également en profiter.

Je veux remercier les membres du comité de pilotage qui ont généreusement donné de leur temps pour produire ce document : mes collègues élu-e-s Warren Allmand, Jocelyn-Ann Campbell, Jane Cowell-Poitras, Josée Duplessis et Soraya Martinez; des femmes de la société civile : Nicole Boily, Johanne Bouchard, Léa Cousineau, Anne Pasquier, Annie Rousseau et Marjorie Villefranche; des fonctionnaires : Pierre Bélec, Guy de Repentigny, Marie-Claire Dumas, Françoise Labarre, Claudie Mompont et Benoît van de Walle. Je remercie également les

directeurs d'arrondissement qui presque tous été rencontrés, qui ont pris le temps de lire ce document et de nous donner leur opinion. Je remercie enfin de manière particulière ces femmes qui ont contribué à orienter le chapitre sur le développement économique : Renée Courchesne, Sylvie Desjardins, Diane Duhamel, France Jobin, Liette Lamonde et Thérèse Sainte-Marie.

En juin dernier, lors de la conférence UN-Habitat, à Vancouver, la présence d'une délégation de montréalaises et d'élus-e-s montréalais a créé un impact fort, salué par plusieurs comme une excellente nouvelle : Montréal est de retour sur la scène mondiale avec ses bonnes idées et ses bonnes pratiques en faveur des femmes. Voilà la place que nous tenons parmi les villes du monde; voilà l'influence positive que nous pouvons exercer et comment nous pouvons le faire dans une collaboration entre la société civile, la Ville et les institutions du milieu montréalais.

PROJET

L'égalité, plus qu'un droit, une richesse

Une vraie démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Cette contribution va au-delà de l'égalité numérique. Elle implique la participation des femmes à la prise de décision, au partage du pouvoir et à l'imputabilité.

La plupart des pays sont maintenant engagés dans une marche menant vers l'égalité entre les femmes et les hommes. La première conférence mondiale sur les femmes a eu lieu à Mexico en 1975; c'est suite à cette conférence que fut créé l'UNIFEM (en anglais : Voluntary Fund for the UN Decade for Women). La *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, le Canada l'a signée en 1980; en 2006, 184 états étaient devenus parties à cette convention. Autre étape décisive, la Quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue en 1995 a adopté la *Déclaration et Programme d'action de Beijing*. Plusieurs organismes internationaux des droits de la personne et plusieurs gouvernements nationaux ont pris l'engagement de parvenir à cette parité dans les plus courts délais. Le Québec s'est inscrit très tôt dans cette démarche avec la *Charte des droits et libertés du Québec* (1975) et Montréal adoptait en 2005 sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités*.

Que de chemin parcouru depuis le début de cette lutte, particulièrement sur le plan de l'éducation, de la santé et de la participation au marché du travail ! Mais beaucoup reste à faire pour assurer la participation économique et politique des femmes au plus haut niveau. Aujourd'hui, cette démarche représente encore un immense défi et exige des changements majeurs de la part des individus et des institutions. Une action énergique et novatrice conjurera l'inévitable danger de régression. La Ville de Montréal entend relever ce défi.

Montréal, un engagement sans équivoque

Les manifestations et revendications des citoyennes de Montréal du début des années 80 portent à l'attention publique plusieurs problèmes, notamment l'inéquité salariale, l'accès inégal à l'emploi, la violence faite aux femmes, l'affichage et les spectacles érotiques dans certains quartiers, le manque de garderies et la pénurie de logements abordables. Depuis, les autorités municipales ont fait des efforts importants pour mieux répondre aux demandes des Montréalaises. Aujourd'hui, Montréal fait figure de leader mondial.

En 1986, 15 femmes sont élues au conseil municipal de Montréal (sur 52 élu-e-s).

En 1988, dans le cadre d'une consultation publique, le collectif *Femmes et ville* dépose un mémoire réclamant des élu-e-s municipaux, que les besoins spécifiques des femmes soient pris en compte tant dans l'élaboration du plan d'urbanisme que dans l'ensemble des activités municipales. Dès 1989, le conseil municipal entérine la création du programme *Femmes et ville* qui a pour mission, entre autres, de veiller à la mise en œuvre des engagements pris par le conseil municipal en matière d'égalité et au développement de mesures. Ce programme a eu une influence majeure au Canada et dans le monde.

Dans les années 1990, la Communauté urbaine de Montréal (CUM) se démarque. Elle nomme deux femmes à des postes importants : présidence de la CUM et présidence de la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM). À cette même période, la Ville de Montréal nommait une femme présidente du comité exécutif et se dotait d'un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi. Sous la présidence d'une femme, la STCUM a mis en place un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, ce qui a favorisé l'embauche de plusieurs femmes chauffeuses. Dès 1991, le Service de police de la CUM (SPCUM) s'est engagé à assurer une représentation équitable de sa population par l'implantation volontaire d'un

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier. Ce programme a porté fruit. Dix ans après l'adoption du programme, 31,5 % des embauches permanentes étaient comblées par des femmes. Sur cette lancée, un bond encore plus important a été franchi entre 2001 et 2005. Au cours de cette période, 41,6 % des personnes embauchées étaient des femmes. Cette progression n'est pas terminée puisqu'en 2005, les cadets embauchés comprenaient 49 % de femmes, ce qui devrait se refléter dans l'embauche des prochaines années. La conjonction d'engagements politiques précis et de la présence importante de femmes élues et de femmes à des postes administratifs supérieurs a créé une dynamique efficace pour l'égalité.

En 2002, le conseil de la Ville a affirmé ses intentions en adoptant à l'unanimité la *Déclaration mondiale de la IULA (Union internationale des villes et des pouvoirs locaux)* sur les femmes dans le gouvernement local. Le *Sommet de Montréal* a confirmé l'importance de l'égalité femmes-hommes pour tous les partenaires. La Ville en a fait une priorité.

En 2004, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un plan d'action intitulé *Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 (PAÉE)* visant l'implantation de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, incluant des mesures provisoires d'embauche pour les groupes visés par celle-ci, notamment les femmes. La Ville a également créé le Conseil des Montréalaises qui produit des avis, émet des recommandations à l'administration municipale et diffuse de l'information en matière d'égalité femmes-hommes.

En 2005, la Ville a réitéré sa volonté en votant la *Déclaration de Montréal* à l'occasion de la *Journée internationale des femmes*. La *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, adoptée le 20 juin de la même année, reconnaît explicitement que cette égalité doit présider aux activités et services de la Ville. Par l'article 16, la Ville s'engage « à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes » dans toutes ses activités. En septembre, au terme de trois années de travaux, la Ville et les membres du comité de suivi du *Sommet de Montréal sur l'égalité des femmes et des hommes* ont conjointement tenu le colloque *Montréal, une ville à la mesure des femmes*. Ce colloque a été le lieu d'un bilan en matière de condition féminine et l'occasion de poser les premiers jalons de la politique d'égalité de la Ville.

La politique

La présente politique est un outil qui sera mis en œuvre à tous les niveaux de l'administration municipale. Montréal pourra ainsi bénéficier des compétences des Montréalaises de toutes les générations et de toutes les origines pour se développer et aller plus loin et plus haut. Elle s'enrichira de la contribution distincte et diverse de toutes ces femmes, tant pour se gouverner que pour soutenir l'élan de sa communauté.

Déjà, l'expérience historique de la Ville permet de constater que dans les équipes de travail où les femmes sont bien présentes, leur arrivée a provoqué de nombreuses améliorations. Le climat de travail est amélioré et surtout, le service public a connu des transformations fort positives. Des équipes de cols bleus (25 % des embauches des dernières années), de policiers (42 %), de professionnels (53 %) et des gestionnaires (39 % des directeurs) en témoignent quotidiennement.

Objectif 2007-2010

Continuer d'être une ville phare en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale et internationale.

Cinq axes d'intervention

La Ville entend agir dans cinq grands axes et identifie des mesures concrètes d'intervention dans chacun de ces cinq domaines.

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 représentant-e-s.
2. **La Ville comme employeur** - Les femmes doivent pouvoir accéder à la fonction publique montréalaise, y trouver un milieu exempt de discrimination systémique et y progresser.
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.
4. **Le développement économique** - L'apport des Montréalaises au développement économique doit être à l'égal de celui des Montréalais. Une plus grande participation des femmes sera à l'avantage du développement de Montréal et du développement professionnel des Montréalaises.
5. **Le développement international** - 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.

Mesures de mise en œuvre

Pour chaque axe d'intervention, on identifie des mesures qu'il serait possible de mettre en œuvre dans un échéancier de moyen terme; dans certains cas, l'échéance est plutôt de 10 ans. Celles-ci proviennent des suggestions émises par la Ville et ses partenaires tout au long de la démarche de réflexion sur l'égalité des femmes et des hommes. Ces mesures ont été classées en deux catégories : mesures existantes à poursuivre ou à bonifier et nouvelles mesures. Les mesures inscrites dans la première catégorie sont celles qui sont déjà incluses dans un programme existant de la Ville. Celles inscrites dans la deuxième catégorie sont de nouvelles mesures.

Après la consultation, les plans d'action des unités administratives seront élaborés à partir des mesures déjà identifiées et de celles qui pourront être suggérées au cours de la consultation publique ainsi que celles identifiées par les arrondissements.

Le contexte budgétaire impose à tout nouveau projet un mode de réalisation sans coûts additionnels, c'est-à-dire que les mesures doivent être mises en œuvre sans frais ou être introduites progressivement par révision des priorités budgétaires, à l'intérieur des budgets existants. La grande majorité des mesures que la politique propose d'introduire dans les plans d'action peuvent être mises en œuvre sans frais. En ce qui concerne les mesures qui nécessitent une dépense, la priorité sera accordée aux mesures qui constituent des obligations légales.

Devenir un leader en matière de gouvernance

La Ville est un employeur majeur de la région métropolitaine. Ses services sont en relation avec plusieurs centaines d'organismes sur lesquels elle exerce nécessairement une influence. Les orientations qu'elle prend la mettent en interaction avec les partenaires les plus divers : syndicats représentant ses employés, employeurs privés et acteurs du développement économique, OBNL (organismes à but non lucratif) des milieux communautaires, des groupes de femmes, du secteur des loisirs et des sports, créateurs, fournisseurs, ONG (organismes non gouvernementaux) œuvrant à l'étranger, etc. Son influence sur des questions complexes telle que la prise en compte du genre dans les modèles de gouvernance ne peut être sous-estimée. La Ville de Montréal se doit d'être un leader en matière de gouvernance.

Portrait actuel

En 2007, pour la première fois dans l'histoire du monde, plus de la moitié de la population mondiale vivra dans les villes.¹ Celles-ci sont donc appelées à jouer un rôle majeur sur le plan démocratique, social et économique des pays. Les défis qu'elles auront à relever sont de taille. Il est de première importance que les femmes participent activement et de façon égalitaire à leur développement.

Les femmes élues

Au Québec, les femmes ont été moins présentes dans les instances municipales élues lors du scrutin de 2005 qu'elles ne le sont à l'échelle provinciale (24,8 % des conseiller-e-s municipaux ; 30,4 % des députés). Montréal fait cependant exception puisque 35,2 % des élu-e-s de l'élection de 2005 étaient des femmes. Elle se compare avantageusement aux grandes villes canadiennes, Ottawa, Toronto et Vancouver, où les femmes représentent respectivement 22,7 %, 28,9% et 36,4 % du conseil.

Les femmes détiennent 36,8 % des mairies des arrondissements, soit 7 sur 19. Par ailleurs, le comité exécutif de Montréal compte 27,3 % de femmes, soit 3 sur 11.

Les femmes nommées par la Ville à des conseils d'administration, des comités, commissions ou instances politiques

Au début d'octobre 2006, on trouvait 30,2 % de femmes dans les 1177 nominations en vigueur faites (au cours des dernières années) par le comité exécutif ou le conseil municipal pour représenter la Ville au conseil d'administration ou autres instances d'institutions et organismes. Les nominations de personnes à des conseils d'administration externes concernent quelques 180 organismes, comme les CLD (289 nominations, 32,5% de femmes), la Place des Arts, le Port de Montréal, l'Association canadienne de normalisation, etc. Parmi une sélection de 78 organismes qui influent de façon importante sur le développement de Montréal, la moyenne des nominations féminines faites par la Ville est de 30,1%. On trouvera en annexe 2 plus de détails sur ces nominations et les différentes catégories d'organismes concernés.

Les femmes dans la haute direction

En janvier 2007, une seule femme occupait le poste de directrice générale adjointe dans le groupe des 8 directeurs généraux adjoints et directeurs principaux de la Ville. Le groupe des directeurs de grands services centraux compte ainsi 1 femme sur 8. Le groupe des directeurs d'arrondissement compte 2 femmes sur 19. Au second rang de l'administration, les femmes qui portent le titre de directrice sont au nombre de 54 sur un total de 138 titulaires, soit 39%, selon les données du Service du capital humain.

¹ Prévission de l'UNFPA, United Nations Population Fund.

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Les six sociétés paramunicipales sont dirigées par des hommes. Une femme préside le Conseil des Arts, tandis que deux des quatre conseils consultatifs (Montréalaises, Jeunesse) sont présidés par des femmes. Sur les quatre fonctions de «contrôle de la gouvernance», les femmes occupent deux postes : Ombudsman et présidente de l'Office de consultation publique; les deux autres, soit le Vérificateur et la présidence de la Commission de la fonction publique, échoient à des hommes.

D'une manière générale, des efforts restent à faire pour que les femmes représentent une force correspondante au poids social et démographique des Montréalaises (52 %).

Les outils de gouvernance

« L'égalité ne signifie pas traiter tous les groupes de la même façon. Pour obtenir une véritable égalité, il faut souvent que les politiques et les programmes traitent des personnes et des groupes différents de façon différente ».² L'approche différenciée selon le sexe (ADS) est un instrument reconnu qui permet de recueillir et d'interpréter les données quantitatives et qualitatives comparatives en ce qui a trait aux réalités, aux besoins et aux situations spécifiques des femmes comme des hommes. C'est un outil qui garantit une meilleure gestion humaine et financière, qui répond de façon ciblée aux besoins spécifiques de la population. Elle équivaut à se servir de nouvelles lunettes pour lire la réalité avec davantage de précision et de fidélité. La Ville de Montréal doit adopter cette approche et l'implanter de façon progressive.

Objectif

Atteindre la parité des femmes et des hommes au sein des instances de gouvernance au terme d'une période de dix ans et éliminer toute forme de discrimination.

Cet objectif se décline de quatre façons :

- Un soutien accru aux élu·es et élus;
- La nomination d'un nombre au moins égal de femmes et d'hommes au sein de 78 organismes au sein desquels la Ville est appelée à désigner des représentants;
- Un effort de rattrapage pour que les nominations aux postes de haute direction correspondent au pourcentage actuel du bassin de référence pour ces postes dans la région.
- Un engagement à adopter l'approche différenciée dans tous les services centraux et les arrondissements.

Des mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier ³	Nouvelles mesures
Les femmes élu·es ▪ Renforcer le programme municipal de soutien et de formation des élu·es et élus favorisant le développement des compétences en administration municipale. ▪ Nommer un nombre égal de femmes et d'hommes dans toutes les nominations faites par le comité exécutif, le conseil municipal et les conseils	▪ S'associer à d'autres groupes pour présenter des mesures incitatives visant à atteindre une représentation de femmes d'au moins 50% dans le cadre de propositions faites à Québec sur la modification du cadre électoral municipal.

² Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques, Condition féminine Canada (1996), Ottawa.

³ La Charte montréalaise des droits et responsabilités, en vigueur depuis janvier 2006, inclut le soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal
Politique et mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier ³	Nouvelles mesures
d'arrondissement à diverses instances politiques dans toute la mesure du possible.	
Les femmes nommées • Atteindre progressivement la parité dans les nominations faites par la Ville au conseil d'administration d'organismes externes ayant une influence marquée sur le développement de Montréal.	
Les femmes dans des postes de haute direction • Pallier au manque de femmes dans les postes de haute direction : direction générale adjointe ou principale et direction d'arrondissement.	
Les outils de gouvernance	▪ Étendre à l'ensemble des services et sensibiliser les directions d'arrondissements à l'approche différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de cueillette et d'analyse pour connaître la situation réelle des femmes et des hommes et leurs besoins respectifs. Cette analyse par genre, déjà adoptée par le gouvernement du Québec, permettra de guider l'action. Une ressource du SDCQMVD y sera affectée

La Ville employeur

Montréal est l'un des plus grands employeurs du secteur public au Québec. Depuis les 12 dernières années, les femmes représentent 48% des personnes qui ont été engagées par la Ville, ce qui constitue un progrès remarquable. En 2006, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a mesuré le taux global de sous-représentation des femmes dans les emplois à la Ville et constaté que nous nous approchons du seuil d'équilibre. En effet, compte tenu des compétences disponibles sur le marché du travail, la Ville dans son ensemble, incluant tous les arrondissements et tous les services, est actuellement à 6,28 % du point d'équilibre avec le marché. D'autres types de problèmes subsistent cependant : seulement le tiers des employées sont permanentes, un taux inférieur à celui des hommes, ce qui les rend vulnérables lors de réductions de personnel ou de réorganisations et qui les empêche de faire totalement valoir leurs talents au service de l'administration municipale. Rappelons que le Plan d'action sur l'accès à l'égalité en emploi vise principalement à assurer l'accès non discriminatoire à l'emploi pour les 5 groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques, et les personnes handicapées. Pour ce faire, l'écart entre la représentativité des femmes dans les différents emplois de la Ville et la représentativité des femmes dans la main-d'œuvre active pour ces mêmes emplois est un indicateur qui permet d'évaluer l'état de la situation et de prendre les mesures appropriées afin d'éviter la sous-représentation des femmes dans la fonction publique municipale.

Portrait actuel

Depuis 2004, le comité exécutif a adopté des mesures provisoires qui favorisent l'embauche des femmes puisqu'elles font partie des groupes visés par le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE), avec les autochtones, les membres de minorités visibles, les membres de minorités ethniques et, plus récemment, les personnes handicapées.

Le programme 2004-2009 du PAÉE provisoire vise trois objectifs :

- Rendre le personnel plus représentatif de la composition de la population;
- Assurer une représentation équitable des groupes victimes de discrimination en emploi;
- Revoir et adapter les systèmes d'emploi afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Pour assurer l'accessibilité des femmes, les arrondissements et les services se sont dotés de plans d'action. Conformément à la Loi, on vise donc à recruter plus de femmes dans tous les emplois que la Ville doit combler quand le nombre de femmes en poste est inférieur au nombre de femmes disponibles pour occuper cet emploi dans un marché de référence donné. Ce marché de référence est défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, responsable de l'application de la *Loi sur l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Des sessions de formation continue portant sur l'accès à l'égalité en emploi, la politique de respect de la personne et l'embauche sans discrimination sont offertes à tous les intervenants qui œuvrent dans le secteur des ressources humaines.

Afin de dresser un portrait de son effectif, la Ville a également mené un recensement auprès de ses employé-e-s. À ce moment, les femmes occupaient 39,7 % des emplois municipaux alors qu'elles étaient 16,3 % en 1987.

L'accès des femmes est plus difficile dans certains secteurs d'emplois. C'est le cas dans les métiers non traditionnels, pour les métiers cols bleus autant que pour les métiers techniques cols blancs.

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Par ailleurs, en 2006, les femmes qui composaient 39,7 % de l'effectif de la Ville, ne représentaient que 34 % des personnes ayant un statut d'employé permanent. Ces taux sont encore moins élevés pour les femmes membres des communautés ethnoculturelles puisque certaines barrières organisationnelles, particulièrement la progression par ancienneté, les défavorisent.

En ce qui a trait aux postes cadres (cadres de direction et cadres administratifs), on note que les femmes y sont de moins en moins présentes à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie (49 % chez les cadres administratifs, 39 % des cadres de direction – toutes celles qui portent le titre de «directrice»- et 11 % chez les cadres de direction du niveau supérieur, c.-à-d. le groupe des directeurs des services corporatifs et des directeurs d'arrondissements). Des progrès rapides sont toutefois possibles : dans certains arrondissements et directions (de services) d'arrondissements, les femmes cadres sont en majorité. (Compilation faite à partir des données du Service du capital humain).

Objectif

Régler l'équité salariale, appliquer le Programme d'Accès à l'égalité en emploi, en partenariat avec les syndicats et associations professionnelles, mais également innover, particulièrement pour favoriser la progression des femmes cadres.

Des mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
- Conclure les ententes pour mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale. - Poursuivre l'application des mesures provisoires du PAÉE jusqu'en septembre 2008. - Mener à bien les démarches vers un PAÉE permanent, selon le plan prévu de mise en œuvre des nouvelles mesures, à compter de septembre 2008. - Renforcer le programme de soutien aux femmes actuellement à l'emploi de la Ville dans des emplois non traditionnels (ce qui comprend aussi les secteurs techniques où les femmes sont peu présentes). Cette démarche devrait se faire avec la pleine collaboration des syndicats.	- Mettre en œuvre un programme de développement pour les femmes, incluant notamment la formation externe, le <i>coaching</i> et le mentorat pour les femmes assumant des fonctions de gestion et de coordination, en vue de faciliter leur progression vers des emplois supérieurs. Ce programme devrait cibler des secteurs où des progrès sont nécessaires et possibles à l'intérieur de trois ans. Ce programme pourrait s'inspirer du succès remporté par le programme « Formacadre » du gouvernement du Québec - Mettre en place des mesures favorisant l'entrée de femmes à l'emploi de la Ville dans des métiers non traditionnels. Un véritable partenariat doit s'instaurer entre la Ville et les syndicats, puisque ces derniers ont un rôle important à jouer pour favoriser l'intégration des femmes. - Articuler des mécanismes de reddition de comptes en matière de ressources humaines basés sur les engagements de la politique et s'appliquant tant aux services corporatifs qu'aux services d'arrondissement. À titre d'exemples : - Évaluation de la performance des cadres eu égard aux objectifs de cette politique; - Mécanismes publics de reddition de comptes sur les engagements que prendront les unités d'affaires.

Les services aux citoyennes

Les réalités vécues par les Montréalaises diffèrent en bonne partie de celles des Montréalais. Les équipes de l'administration doivent donc évaluer en quoi les services offerts aux femmes doivent être différents, pour offrir un accès équitable et réel. Les citoyennes doivent également être des actrices de premier plan dans la définition des services offerts. À ce titre, elles doivent être

sollicitées pour dire « quel genre de ville nous voulons ». Présentement, il y a une volonté d'agir mais les outils d'analyse restent à faire.

Portrait actuel

Selon leur analyse, les groupes de femmes font valoir que les services municipaux n'accordent pas aux femmes la part qui leur revient. C'est le cas notamment d'une demi-douzaine de « déclarations citoyennes », provenant des femmes d'autant de quartiers, présentées au maire à l'automne 2005. Pour leur part, les travaux du *Conseil des Montréalaises* ont mis en lumière les préoccupations actuelles des femmes d'ici, notamment face à l'accessibilité réelle aux services, au logement, au transport et à l'environnement.

Certains services semblent mieux répondre à un besoin spécifique des femmes. C'est le cas des programmes de la Ville en matière d'habitation. À titre d'exemple, le programme d'aide à l'accession à la propriété rejoint des clientèles où les femmes sont majoritaires. À la fin de 2005, 52 % des « personnes seules » qui ont pu accéder à la propriété sont des femmes. Les femmes représentent aussi 77 % des « chefs de ménages monoparentaux » qui y ont accédé. Le programme parvient donc à rejoindre la clientèle des femmes, malgré les revenus moyens plus faibles dont elles disposent. Le programme a été prolongé jusqu'en décembre 2007. Les femmes représentent aussi la clientèle majoritaire de l'opération *Solidarité 5000 logements* : elles constituent 65 % à 70 % des locataires.

Depuis plus de 10 ans, la Ville travaille aussi à améliorer la sécurité urbaine. Plusieurs mesures ont été implantées, notamment :

- Participation à la création du Comité d'action femmes et sécurité urbaine (CAFSU) en 1992;
- Production du *Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire* s'appliquant à divers types d'espace, entre autres : stationnements, ensembles résidentiels et sites urbains;
- Mise en place du service *Entre deux arrêts* de la STCUM permettant aux femmes de descendre entre deux arrêts le soir pour se rapprocher de leur destination;
- Participation à l'organisation du concours CAFSU *J'aime Montréal, bien sûre !*

Les C.C.U. (comités consultatifs en urbanisme), qui étudient les projets de construction et d'aménagement urbain et donnent des avis aux conseils d'arrondissement sont presque entièrement formés de citoyens bénévoles, mais compteraient peu de femmes. Or, le Conseil des Montréalaises a noté une croissance de l'intérêt des femmes pour les questions d'aménagement et d'urbanisme. C'est probablement un des endroits où une vision plus féminine de l'aménagement pourrait se faire davantage sentir.

Par ailleurs, dans le domaine de l'activité physique et du sport, on note suffisamment d'affirmations tant de la part des groupes de femmes que des responsables eux-mêmes pour qu'il apparaisse nécessaire de réexaminer le partage du temps et l'accès aux ressources en collaboration avec les dirigeants des organismes bénévoles pour corriger ces situations si et là où elles existent.

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Objectif

Améliorer l'offre de services globale de la Ville pour mieux répondre aux besoins des femmes.

L'atteinte de cet objectif passe par l'adoption de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'évaluation des besoins et des services. Contrairement à un préjugé tenace, une offre de service ne peut être neutre. Les femmes et les hommes de différents âges ont, à bien des égards, des besoins différents. **L'ADS constitue l'outil de base essentiel** pour identifier et, ultérieurement, offrir des services qui répondent vraiment aux intérêts et aux goûts des femmes.

Des mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
▪ Continuer à appuyer financièrement des organismes venant en aide à des nouvelles arrivantes (moins de trois ans) pour être en mesure de mieux les intégrer à la vie montréalaise. ▪ Améliorer l'accessibilité des services en adoptant, là où le besoin est démontré, des heures d'ouverture plus souples qui tiennent compte des tâches familiales; s'assurer d'un aménagement sécuritaire des installations et maintenir la gratuité pour bon nombre des services, en particulier dans les bibliothèques et pour l'accès aux événements et spectacles dans les maisons de la culture. ▪ Poursuivre l'application des normes d'aménagement sécuritaire aux Plans d'implantation et d'intégration architecturale (PIIA) de tous les projets d'aménagement du domaine public, en conformité avec le « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire ». ▪ Continuer à sensibiliser les Comités consultatifs en urbanisme (C.C.U.) à l'importance de se référer au « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire ». Le Guide devrait être diffusé auprès des promoteurs. ▪ Poursuivre l'application du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » dans les projets de revitalisation urbaine intégrée. ▪ Poursuivre et élargir l'accessibilité universelle et implanter les mesures pour assurer un meilleur accès aux <i>transports en commun</i> en augmentant la fréquence des passages, la sécurité, la propreté, l'accessibilité aux poussettes et aux fauteuils roulants et en maintenant un coût abordable. ▪ Améliorer les services en <i>sports et loisirs</i>, particulièrement au chapitre de l'offre pour les jeunes filles et les aînées. ▪ Poursuivre le développement de formules diversifiées de logements : communautaires, sociaux, coopératifs et abordables, formules diverses d'accès à la propriété et stimuler notamment la production de grands logements dans la mesure où le financement de nos grands partenaires continue.	▪ Instaurer l'approche ADS dans tous les services des arrondissements et corporatifs selon un échéancier propre à chaque unité. ▪ Sensibiliser les conseils d'arrondissements à nommer plus de femmes comme membres des C.C.U.

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal
Politique et mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
▪ Continuer à soutenir les projets visant à briser l'isolement et à favoriser l'intégration des femmes âgées et immigrantes.	

Les femmes, moteur de développement économique

On connaît peu la participation réelle des femmes au développement économique de Montréal, mais les derniers rapports de Statistique Canada⁴ révèlent que le potentiel de la population féminine montréalaise est encore largement sous-utilisé.

Portrait actuel

Au Canada, de 1981 à 2001, le nombre d'entreprises dirigées par des femmes a cru de 21 %, alors que celui des entreprises dirigées par des hommes a cru de 32 %. À l'échelle canadienne, au cours des 15 dernières années, le nombre de femmes propriétaires d'une PME avec employés a progressé de 40 %. Par ailleurs, seulement 17 % des dirigeants des entreprises du secteur de la nouvelle économie sont des femmes⁵. Selon les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec, en 1976, les femmes travailleuses autonomes (qu'on assimile parfois aux entrepreneures) occupaient 27% du marché du travail autonome, tandis qu'en 2005, leur part s'élevait à 34%. Au cours de ces années, cette forme d'emploi a presque doublé dans son ensemble (passant de 255 000 à 504 000 travailleurs autonomes hommes et femmes) alors que les femmes ont connu une croissance de plus de 150% (passant de 69 000 à 172 000 travailleuses autonomes).

Compte tenu des tendances actuelles, on peut prévoir que l'apport des Montréalaises au développement économique de Montréal se fera principalement par la création d'entreprises, par la poursuite de leurs efforts de développement dans certains créneaux où elles sont déjà, comme les services aux personnes de l'économie sociale et la culture et par la place prépondérante qu'elles prennent dans l'univers des professions libérales. Il faudra voir comment elles prendront leur place dans les lieux d'orientation de l'économie montréalaise et dans le secteur de la nouvelle économie.

En ce qui concerne la création d'entreprises, on est à même de constater, qu'en général, l'accès à un premier financement pour le lancement d'une entreprise ne pose pas de problème particulier aux femmes, lorsqu'elles font appel à une variété d'organismes offrant cet accès. Toutefois, il en va autrement lorsque cette recherche d'un premier financement se fait uniquement auprès des institutions bancaires. Il en serait cependant autrement pour le financement à un second et troisième stade de développement de l'entreprise : financement bancaire, gouvernemental ou capital de risque sont difficiles d'accès. Par ailleurs, on constate que la résilience est supérieure dans des petites entreprises dirigées par des femmes.

Les principaux moyens dont dispose la Ville pour intervenir en faveur du développement de l'entreprenariat féminin sont notamment ses commissaires en développement économique, le réseau des CLD et CDEC, les SAJE, la Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse, le Comité d'orientation économique de Montréal et les liens de collaboration existants avec la Jeune chambre de commerce et la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Actuellement, à titre d'exemple, la Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse distribue annuellement autant de bourses à des femmes qu'à des hommes, et cela sans appliquer de mesures spécifiques.

⁴ Statistique Canada, Recensements de la population 2001 et 1996 in le cahier des participantes, colloque «Montréal, une ville à la mesure des femmes», p.38

⁵ Présentation de Sylvie Paré au colloque «Montréal, une ville à la mesure des femmes», septembre 2005

⁶ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; compilation de l'Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération.

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Les femmes jouent encore un rôle prépondérant dans les secteurs précaires, peu ou moins rémunérés, notamment les services aux personnes, les garderies et les services à domicile ainsi que dans les industries culturelles. La valorisation de l'économie sociale comme levier de développement à part entière pourra peut-être favoriser la reconnaissance et la promotion des femmes qui y œuvrent. Les femmes devraient aussi se hisser à des postes de commande dans les industries culturelles montréalaises.

Au niveau universitaire, on doit relever une tendance « lourde » qui ne pourra que favoriser les femmes à l'avenir. En effet, les femmes sont depuis quelques années de plus en plus présentes dans les universités, si bien qu'elles forment actuellement près de 70 % des effectifs étudiants; elles décrocheront donc bientôt 7 diplômes sur 10 et seront ainsi bien placées pour occuper la majorité des emplois qui s'offriront, dans le contexte des prochaines années où tous les secteurs d'activité seront en pénurie de personnel (problématique du vieillissement de la population). Toutefois, on note qu'elles sont encore peu présentes dans les secteurs de la nouvelle économie (génie et sciences appliquées, 19 %; techniques et métiers des sciences, 14 %; mathématiques, informatique et sciences physiques, 34 %).

L'action des femmes au sein des lieux qui influencent le développement économique commence à se poser différemment. Alors que pendant plusieurs années, on valorisait des lieux de réseautage spécifiquement féminins, les femmes entrent de plus en plus dans les lieux classiques de réseautage jusqu'ici dominés par les hommes. Notons cependant qu'elles sont encore minoritaires au sein des conseils d'administration des CLD (33 %) ainsi qu'au sein du Comité d'orientation économique (9%) formé dans le sillage de la *Stratégie de développement économique* de la Ville. On doit toutefois souligner que la présidence de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain est assumée par une femme depuis 2005.

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.

Ces actions seront mises en œuvre en collaboration avec le réseau des organismes que la Ville soutient ou avec lequel elle entretient des liens privilégiés, principalement par la promotion de modèles de femmes qui ont réussi dans différents milieux d'affaires et par le soutien à l'entrée des femmes dans les grands réseaux d'affaires montréalais.

Des mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
- Nommer un pourcentage significatif de femmes pour représenter la Ville aux conseils d'administration des diverses institutions et organismes à caractère économique au sein desquels la Ville est appelée à pourvoir des postes. - Assurer une présence significative de femmes dans les conseils d'administration des organismes de développement économique soutenus par la Ville, notamment au sein des conseils d'administration des CLD et CDEC ainsi que du Comité d'orientation économique.	- Évaluer la <i>Stratégie de développement économique de Montréal</i> en tenant compte des indicateurs de genre et des indicateurs de richesse autres que le seul PIB. - Associer les partenaires de la Ville en développement économique comme les CLD, aux objectifs de la politique par l'introduction des mesures suivantes : - promotion des sciences auprès des jeunes filles dans les écoles; - promotion des modèles de femmes qui réussissent; - mise sur pied d'activités de réseautage; - promotion du mentorat; - promotion des femmes à la haute direction; - appui à l'accès au capital de risque à l'étape

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal
Politique et mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
	de consolidation des entreprises dirigées par des femmes. ▪ Participer par les représentants de la Ville à stimuler, dès le début de la scolarisation, les facteurs qui favoriseront la présence des femmes dans les différents secteurs de la nouvelle économie, entre autres, dans le cadre d'une collaboration avec <i>Montréal, Ville apprenante, de savoir et d'innovation</i> et <i>l'Éveil aux carrières scientifiques</i> (avec la Conférence régionale des élus –CRÉ).

PROJET

Les femmes présentes sur la scène internationale

Montréal est très présente sur la scène internationale, par les activités à l'étranger des entreprises montréalaises, des universités, des ONG de développement international et par l'action de l'Administration montréalaise elle-même. Ce rayonnement de Montréal est par ailleurs amplifié par la présence dans la ville de plusieurs organisations internationales. Montréal travaille avec ses citoyennes et citoyens, qui sont ses meilleurs ambassadeurs. C'est le cas des jeunes Montréalaises qui sont particulièrement attirées par l'action en solidarité internationale et ont soif d'y participer.

Portrait actuel : une base solide

La Ville assume déjà un leadership international sur les questions liées à la place des femmes dans la gouvernance locale et métropolitaine. La Ville s'est engagée à soutenir la place des femmes dans la gouvernance locale (IULA 2002). Elle fait de même par le rayonnement international de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. L'action internationale de la Ville comprend des missions économiques, des participations aux travaux des grandes associations internationales de villes, les échanges avec d'autres villes dans le cadre des ententes conclues et enfin des actions de coopération internationale. Présente au sein de plusieurs conseils d'administration d'associations mondiales de villes dont *Femmes et Ville International*, une initiative historique de Montréal dont les dossiers sont principalement la sécurité urbaine, Montréal milite pour améliorer la représentation des femmes dans les gouvernements locaux et dans les processus décisionnels.

Les ONG montréalaises en développement international sont fort actives dans le développement des « approches de genre » à l'étranger et la Ville a récemment consolidé ses liens avec ce réseau. Montréal a pris position en faveur des *Objectifs du millénaire* pour le développement des Nations Unies, dont plusieurs touchent directement les femmes, tels que la santé des mères et la scolarisation des petites filles.

Certains arrondissements poursuivent également des activités internationales dans le cadre des relations qu'ils entretiennent avec d'autres villes sur plusieurs continents. Dans tous ces forums, Montréal se présente avec ses valeurs et ses engagements.

Objectif

Que les élu-e-s 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, telle que reflétée dans la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*.

Des mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
- Continuer à faire la promotion des grands enjeux, des bonnes pratiques et des politiques en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale. - Favoriser les occasions d'échange, de réseautage et de renforcement du partenariat entre les groupes de femmes, les ONG, les élu-e-s et fonctionnaires en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la gouvernance locale.	- Instaurer une pratique municipale de représentation égale de femmes et d'homme, dans la mesure du possible, aux forums, institutions et instances décisionnelles nationales et internationales auxquelles la Ville participe et inscrire cette participation au bilan annuel. - Par sa présence active dans les regroupements internationaux de gouvernements locaux, poser des gestes pour amener davantage de villes à appuyer l'atteinte des <i>Objectifs du millénaire</i> pour

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
- Continuer à faire la promotion de l'action et des réalisations des Montréalaises au plan international par le biais des médias, des sites Internet, de <i>Femmes et Villes international</i> et d'autres véhicules d'information. - Poursuivre une politique active de réseautage avec des ONG montréalaises, visant des gestes concrets comme le <i>Congé solidaire</i> qui permet aux employés e s de la Ville d'effectuer des stages en coopération internationale. - Continuer à soutenir le développement d'approches de genre (ADS) et sensibiliser nos homologues à le faire, dans le cadre des actions de coopération de la Ville, dans les organisations dont la Ville est membre (CGLU, AIMF, Metropolis,) et dans le cadre des relations bilatérales de la Ville avec d'autres villes du monde.	le <i>développement</i> des Nations Unies et obtenir des gouvernements nationaux qu'ils augmentent leur aide internationale pour atteindre 0,7% du PNB de leurs pays.

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

Politique et mesures de mise en œuvre

Conclusion

La politique d'égalité des femmes et des hommes est un projet qui sera adopté par le conseil municipal après consultation publique. Son adoption liera toutes les parties de l'appareil municipal : comité exécutif, conseils d'arrondissement dans le respect de leurs compétences respectives telles que définies par la Charte de la Ville. Les principes qui y sont contenus, les grandes orientations et objectifs s'appliquent à tous.

Il revient cependant aux différentes instances de déterminer le plan d'action qui assurera l'application concrète de la politique. Le plan d'action corporatif regroupera les mesures prises par les services centraux et les sociétés paramunicipales, tandis que le plan d'action d'arrondissement regroupera les mesures prises localement par chacun d'eux. Certaines mesures mises de l'avant par la politique relèvent aussi de l'engagement de partenaires de la société civile et de l'ensemble des organismes partenaires de l'action municipale. Plusieurs des mesures de mise en œuvre du présent document sont appelées à constituer le noyau des plans d'action. La consultation prévue appréciera leur pertinence et leur importance.

Mesures générales d'encadrement

Pour s'assurer de la réalisation de tous les objectifs mis de l'avant, la Politique propose des mesures d'encadrement général.

Mesures existantes à poursuivre ou à bonifier	Nouvelles mesures
Dans les liens que la Ville entretient déjà avec les organismes du milieu, instaurer des mécanismes pour encourager et faciliter un travail en partenariat avec les groupes de femmes. Ce travail prendra diverses formes correspondant aux critères du partenariat : échange d'information, objectifs communs, dialogue sur les plans de travail, partage de responsabilités, évaluation commune; le tout, avec ou sans entente formelle.	▪ Conférer à une unité administrative la responsabilité de soutenir l'ensemble des unités d'affaires de la Ville en vue d'atteindre l'égalité. ▪ Mettre sur pied un programme d'information pour promouvoir les principaux éléments de la Politique permettant ainsi une appropriation des objectifs par tous les acteurs concernés ▪ Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre de la Politique. Ce mandat sera de la responsabilité du directeur général et sera intégré au rapport annuel de la Ville. ▪ Mandater la Commission sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie pour étudier ce bilan. ▪ Le <i>Conseil des Montréalaises</i> est appelé à faire un suivi de l'application de la politique et à publier un avis annuel sur l'avancement des travaux. Cet avis du Conseil sur le bilan sera déposé au conseil municipal.

ANNEXES

ANNEXE 1 – RAPPORT DU COLLOQUE « *MONTRÉAL, UNE VILLE À LA MESURE DES FEMMES* », tenu les 20 et 21 septembre 2005

- . Rapport du colloque
- . Cahier des participantes

(les autres annexes complétant ces actes sont disponibles sur le site Internet « Femmes et ville »)

ANNEXE 2 – NOMINATIONS DE FEMMES À DES COMMISSIONS ET CONSEILS D'ADMINISTRATION PAR UNE INSTANCE POLITIQUE DE LA VILLE

ANNEXE 3 – LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)

ANNEXE 4 – PORTRAITS STATISTIQUES 1994-2005 DE LA PRÉSENCE DES FEMMES À L'EMPLOI DE LA VILLE DE MONTRÉAL - Une analyse différenciée selon le sexe

ANNEXE 5 – LES FEMMES ET LES INTERVENTIONS DE LA VILLE DE MONTRÉAL EN MATIÈRE D'HABITATION

Données sur l'accès des femmes aux programmes de logements sociaux et communautaires et au programme d'aide à l'accession à la propriété

ANNEXE 6 – ÉTUDE DES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES