

**Report to
Rapport au:**

**Community and Protective Services Committee
Comité des services communautaires et de protection
March 26 2021 / 26 mars 2021**

**and Council
et au Conseil
14 April 2021- 14 avril 2021**

**Submitted on March 17, 2021
Soumis le 17 mars 2021**

**Submitted by
Soumis par :**

Suzanne Obiorah, Director, Gender and Race Equity, Indigenous Relations, Inclusion and Social Development, Community and Social Services / Directrice, de l'équité des genres et des races, des relations avec les Autochtones, de l'inclusion et du développement social, Services sociaux et communautaire

Contact Person

Personne ressource :

**Jephtée Elysée, Manager/Directrice, Gender and Race Equity, Indigenous Relations, Diversity and Inclusion Branch/Direction de l'équité des genres et des races, des *relations* avec les Autochtones, de la *diversité* et de l'*inclusion*
613-580-2400 ext./poste 21656, jephtee.elysee@ottawa.ca**

**Ward/Quartier : City Wide / À l'échelle de
la ville (0)**

File Number/N° du dossier:

ACS2021-CSS-GEN-0002

SUBJECT: Women and Gender Equity Strategy and 2021-2022 Framework

OBJET: Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres – Cadre de travail 2021-2022

REPORT RECOMMENDATIONS

That the Community and Protective Services Committee recommend Council approve the Women and Gender Equity Strategy and 2021-2022 Framework as outlined in this report and attached in Documents 2.

RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Que le Comité des services communautaires et de protection recommande au Conseil municipal d'approuver la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres et le Cadre de travail 2021-2022 joints au présent rapport à titre de document 2.

RÉSUMÉ

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) a été mise sur pied pour veiller à ce que les plans, les stratégies et les services de la Ville d'Ottawa adoptent une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres et qu'ils en fassent la promotion. La Stratégie comprend un cadre stratégique qui a permis d'établir des plans organisationnels et des cibles ministérielles pour la première phase de mise en œuvre prévue pour 2021-2022. Ces plans et ces cibles orienteront quatre secteurs de services prioritaires de la Ville.

La Ville d'Ottawa reconnaît que les iniquités dont sont victimes les femmes et les personnes d'identités de genre diverses ont des répercussions sur le bien-être et le développement de toute la collectivité. La condition féminine et l'équité des genres sont essentielles à la création de collectivités dynamiques et inclusives et d'une ville où chaque personne a sa place. Ces deux principes visent à garantir que l'effectif de la Ville reflète la diversité de la population qu'elle sert et mèneront à la création d'un milieu de travail inclusif et respectueux où les employés sont traités équitablement.

La Ville reconnaît par ailleurs que les pandémies comme celle de la COVID-19 ont des conséquences disproportionnées sur les femmes et les filles. La SCFEG met donc la condition féminine et l'équité des genres au cœur de l'intervention contre la COVID-19 et de la planification de la reprise par la Ville. L'ensemble des directions générales et des secteurs d'activité sont mis à contribution et coordonnent leur travail avec les différents ordres de gouvernement pour garantir l'adoption d'une approche axée sur l'équité des genres. Bien que la Ville reconnaisse que l'adoption d'une telle approche exige des mesures immédiates, elle vise aussi à induire un changement durable et systémique à l'égard de la condition féminine et de l'équité des genres.

Le 5 décembre 2018, le Conseil municipal d'Ottawa approuvait l'élaboration d'une stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres dans le cadre du Rapport sur l'examen de la structure de gestion publique pour le mandat du Conseil (ACS2018-CCS-GEN-0028). Le Conseil approuvait du même coup l'embauche d'un équivalent temps plein et dégageait un budget de fonctionnement ponctuel. Il formait également un

groupe de conseillers parrains, dont le mandat était de diriger l'élaboration de la SCFEG. La conseillère Theresa Kavanagh a alors été nommée agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres.

Le Groupe de conseillers parrains a été mis sur pied en mars 2019. En sont membres les personnes suivantes : le maire Jim Watson, la mairesse suppléante Jenna Sudds, les conseillères Deans et McKenney, le directeur municipal, la directrice générale des Services sociaux et communautaires et la directrice générale des Services novateurs pour la clientèle.

En juin 2019, la Ville a recruté une spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres pour qu'elle appuie l'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie et qu'elle épaula le Groupe de conseillers parrains.

Le 30 septembre, le maire Watson, la conseillère Theresa Kavanagh et le Groupe de conseillers parrains ont lancé les travaux de la SCFEG à l'occasion d'un forum d'engagement public. Celui-ci, auquel ont participé plus de 170 membres de la communauté, a aussi permis de valider les conclusions tirées de l'exercice d'engagement public qui avait été amorcé au cours de l'été. Des employés de la Ville, différents intervenants communautaires et des résidents ont participé aux diverses activités, comme des groupes de discussion, un sondage en ligne et des forums publics. À l'issue du forum d'engagement public, des membres du personnel de la ville ont regroupé au sein du rapport « Ce que nous avons entendu » les conclusions tirées des différentes activités au sujet des enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres à la Ville. Les priorités en matière d'intervention y sont aussi décrites.

Consultations des employés de la Ville et engagement du public

Entre août 2019 et janvier 2020, quelque **590** employés et résidents ont été appelés à donner leur avis sur les lacunes et les besoins relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres dans les programmes, services, politiques et installations de la Ville, ainsi qu'à cibler les aspects que la Stratégie devrait prioriser.

Les principales priorités énumérées étaient le **logement**, la **sécurité**, l'**inclusion des différents genres** de même que la **représentation des femmes et des personnes de diverses identités de genre**. L'adoption d'une approche intersectorielle a également été proposée. En conséquence, les autochtones, les femmes racisées, âgées et immigrantes ainsi que les personnes de diverses identités de genre ont été identifiées au nombre des populations prioritaires.

Parmi les stratégies initiales de mises en œuvre proposées par les intervenants, mentionnons les suivantes :

- mobilisation pertinente de groupes intersectionnels de femmes et de personnes de diverses identités de genre;
- formation et sensibilisation relatives à l'approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres;

- adoption d'une approche axée sur le genre en ce qui concerne les données et à l'attribution des ressources.

Vision et mission de la SCFEG

Vision

Diversifiée et sûre, Ottawa est une ville inclusive pour les femmes et les personnes de toutes identités de genre où toutes et tous ont un accès équitable aux services et les mêmes occasions de contribuer à tous les aspects de la vie collective.

Mission

La Stratégie vise à éliminer les obstacles systémiques qui bloquent les femmes et les personnes aux diverses identités de genre. Elle *intègre* le principe d'équité pour les femmes et les genres aux stratégies, plans, politiques et services de la Ville en *développant* les capacités du personnel municipal, en *mobilisant* activement les femmes et les personnes aux identités de genre diverses et en *créant* des espaces de travail sûrs et inclusifs.

La SCFEG adhère aux principes suivants :

- condition féminine et équité des genres;
- égalité pour les femmes et entre les genres;
- planification fondée sur des données probantes;
- collaboration;
- intersectionnalité;
- responsabilisation.

Les principaux résultats stratégiques attendus et les priorités en matière d'intervention sont les suivants :

- changement de politique tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres;
- la sécurité;
- la représentation équitable des femmes;
- l'inclusivité des différents genres.

Le Cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres illustre l'engagement de la Ville à promouvoir la condition féminine et l'équité des genres, conformément au Plan stratégique de la Ville 2019-2022. La SCFEG repose sur les cinq priorités ci-dessous en matière d'intervention, ciblées lors des consultations publiques :

1. analyse comparative entre les sexes et optique de l'équité des genres sur les stratégies et les politiques de la Ville;

2. systèmes de données tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres;
3. mobilisation pertinente de groupes intersectionnels de femmes et de personnes de genres divers;
4. sensibilisation et formation sur la condition féminine et l'équité des genres;
5. affectation des ressources en fonction des genres.

Approches intersectionnelles axées sur la condition féminine et l'équité des genres

Si l'objectif premier de la Stratégie est de promouvoir la condition féminine et l'équité des genres à la Ville d'Ottawa, l'établissement des résultats attendus, des priorités stratégiques et des mesures découle d'une approche intersectionnelle. Une attention particulière a notamment été portée sur la nécessité de sensibiliser les employés de la Ville aux questions autochtones et de genres de même qu'aux besoins uniques des femmes et des filles autochtones et des personnes 2SLGBTQ+.

Portée et échéancier

En plus des plans organisationnels, des secteurs d'activité des Services sociaux communautaires, des Services des loisirs, de la culture et des installations, du Bureau du greffier municipal et de la Direction générale de la planification, de l'infrastructure et du développement économique ont participé à la phase 1 de la mise en oeuvre de la SCFEG (2021–2022).

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres constitue un engagement à long terme de la Ville à l'égard des femmes et de l'équité des genres. Compte tenu de la complexité associée à l'élimination des obstacles auxquels font face les différents groupes de femmes et de personnes de diverses identités de genre, et du fait que la question de genre touche de nombreux secteurs d'activité, la SCFEG sera adoptée de façon graduelle.

La phase un de la SCFEG sera mise en place en 2020-2022. Quant à la phase deux, elle se déroulera de 2023 à 2025.

CONTEXTE

Le 5 décembre 2018, le Conseil municipal d'Ottawa approuvait l'élaboration d'une stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres dans le cadre du Rapport sur l'examen de la structure de gestion publique pour le mandat du Conseil (ACS2018-CCS-GEN-0028). Le Conseil approuvait du même coup l'embauche d'un équivalent temps plein et dégageait un budget de fonctionnement ponctuel. Il formait également un groupe de conseillers parrains, dont le mandat était de diriger l'élaboration de la SCFEG. La conseillère Theresa Kavanagh a alors été nommée agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres.

Le Groupe de conseillers parrains a été mis sur pied en mars 2019. En sont membres les personnes suivantes : le maire Jim Watson, la mairesse suppléante Jenna Sudds, les

conseillères Deans et McKenney, le directeur municipal, la directrice générale des Services sociaux et communautaires et la directrice générale des Services novateurs pour la clientèle.

Formé au début de 2019, le Groupe de travail sur la SCFEG avait pour mandat de donner une voix à divers experts et représentants des secteurs dans le cadre de l'élaboration de la SCFEG. Il réunissait des intervenants de plus de 15 organismes communautaires, notamment des représentants d'organismes autochtones et de coalitions communautaires, des fournisseurs de services, des universitaires et des alliés. Il est par ailleurs coprésidé par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (Document 1).

En consultation avec d'importants partenaires municipaux, et sous la supervision du Groupe de conseillers parrains, le personnel de la Ville a conçu un processus pour élaborer une stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres. Ce processus consistait en une analyse municipale de l'environnement et des mécanismes en matière d'équité des genres, une recherche des données disponibles et des stratégies existantes relatives à la condition féminine et l'équité des genres à l'échelle locale et nationale. Cette analyse a été suivie par une vaste stratégie d'engagement du public.

DISCUSSION

La première stratégie de la Ville sur la condition féminine et l'équité des genres (2021-2015) met l'accent sur les processus, les services et les politiques de la Ville dans le but d'améliorer l'accès aux services municipaux pour toute la diversité des femmes et des personnes de diverses identités de genre d'Ottawa.

Iniquité et inégalité subies par les femmes et les personnes de diverses identités de genre

Selon le genre, les inégalités ne sont pas vécues de la même manière. Même si des changements importants se sont produits relativement aux rôles, aux comportements, aux activités et aux caractéristiques que la société peut attendre ou considérer comme étant appropriés pour les différentes identités de genre, les femmes et les personnes de diverses identités de genre continuent de subir de la discrimination. Les femmes racialisées, autochtones, nouvellement arrivantes, âgées, ou handicapées et les personnes aux identités de genre diverses font en effet face à de multiples niveaux de discrimination et se heurtent à des obstacles complexes dans l'accès aux services et aux occasions.

Les pandémies comme celle de la COVID-19 ont des répercussions disproportionnées sur les femmes et les filles; les données probantes démontrent qu'elles exacerbent les écarts existants entre les genres en matière d'accès aux services sociaux et exposent les femmes à un risque plus élevé d'isolement, d'insécurité alimentaire, de perte de revenus et de moyens de subsistance, et de violence sexiste.

Progrès à ce jour

Pendant l'élaboration de la SCFEG, des progrès importants dans la promotion de la condition féminine et de l'équité des genres ont été faits. Voici quelques-unes des réalisations :

1. La spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres a collaboré avec diverses équipes à l'application d'une optique de condition féminine et d'équité des genres dans plusieurs plans et stratégies de la Ville, notamment le Plan officiel, le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités et le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion.
2. La SCFEG est également alignée sur les autres stratégies municipales en matière d'équité. Parmi les collaborations, il y a eu le forum d'écoute sur la lutte contre le racisme en juillet 2020, auquel ont participé **289 résidents**.
3. La Ville a organisé plusieurs activités d'apprentissage et campagnes de sensibilisation relatives à des questions portant sur la condition féminine et l'équité des genres. Quelque 500 employés ont participé à la dernière campagne de 16 jours visant à mettre fin à la violence sexiste.
4. La Ville d'Ottawa a embauché une société d'experts-conseils pour qu'elle réalise une étude préliminaire sur les données relatives à l'équité des genres et des races.
5. Devant les impacts disproportionnés de la pandémie de COVID-19 chez les femmes et les groupes de personnes d'identités de genre diverses, la Ville a mis au point [une série d'outils](#) pour sensibiliser la population et aider le personnel de la Ville à appliquer une optique des Autochtones, de la condition féminine et des genres dans la lutte contre la COVID-19 et la reprise des activités.
6. La Ville est l'un des signataires de l'Accord de leadership sur la diversité des genres de Ressources Humaines, Industrie Électrique du Canada. Cette initiative appuie l'action unifiée d'employeurs, d'éducateurs, de syndicats et de gouvernements qui visent à accroître la profondeur et l'ampleur de leur main-d'œuvre qualifiée; à s'assurer que les femmes sont au courant des débouchés dans le secteur de leur choix; et qu'une fois qu'elles sont embauchées, à veiller à qu'elles obtiennent tout le soutien voulu et aient accès à la formation et au perfectionnement nécessaires pour atteindre leur plein potentiel.

Processus d'élaboration de la SCFEG

En consultation avec d'importants partenaires municipaux, et sous la supervision du Groupe de conseillers parrains, le personnel de la Ville a conçu un processus pour élaborer une stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres. Il comprend les étapes suivantes ci-après.

1. **Élaboration du cadre de gouvernance en matière de condition féminine et d'équité des genres**

En plus du Groupe de conseillers parrains, un Groupe de travail sur la SCFEG avait été formé au début de 2019 pour donner une voix à divers experts et représentants des

secteurs dans le cadre de l'élaboration de la SCFEG. Il réunissait des intervenants de plus de 15 organismes communautaires, notamment des représentants d'organismes autochtones et de coalitions communautaires, des fournisseurs de services, des universitaires et des alliés. Il est par ailleurs coprésidé par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes.

2. Recherches et analyse de la condition féminine et de l'équité des genres

Une analyse municipale des mécanismes en matière de condition féminine et de l'équité des genres, des stratégies et des recherches des données existantes a été effectuée aux niveaux local et national, afin de déterminer les modèles qui fonctionnent le mieux pour l'élaboration de la Stratégie.

3. Consultation publique sur la SCFEG

Une consultation publique exhaustive sur la SCFEG a été conçue en vue d'inclure les points de vue du personnel de la ville, des Autochtones et des groupes qui méritent l'équité dans l'élaboration de la SCFEG. Le but de cette consultation était de recueillir les commentaires du personnel de la ville et des résidents concernant les lacunes et les besoins existants sur le plan de la condition féminine et de l'équité des genres, ainsi que de cerner les priorités de la stratégie.

Ce que nous avons entendu lors du forum public sur la SCFEG

Huit priorités thématiques sont ressorties des commentaires du personnel de la Ville et des résidents :

- Le **logement** a été ciblé comme secteur d'activité prioritaire pour la SCFEG. Le manque de logements d'urgence et de logements abordables touche de façon disproportionnée les femmes et les filles, plus particulièrement les femmes autochtones et les femmes plus âgées, ainsi que les personnes aux identités de genre diverses. Il est essentiel de tenir compte de l'équité des genres dans les processus et les procédures de ce secteur pour s'assurer que les femmes, en particulier celles issues de groupes en quête d'équité, ont priorité.
- La **sécurité** a été citée comme un enjeu important pour les femmes et les personnes aux identités de genre diverses. Pour les femmes qui travaillent dans les services municipaux hors des bureaux et dans les quarts de travail de soir, la sécurité revêt une importance particulière. Des politiques efficaces sur la violence sexuelle et fondée sur le genre, y compris un mécanisme de signalement solide et transparent, doivent être mises en place pour sensibiliser le personnel de la Ville et inciter les victimes à signaler les actes de violence.
- L'engagement à l'égard d'une **Ville soucieuse de l'inclusion des genres** permettrait aux personnes de tous les genres d'avoir accès aux services de façon équitable et de participer pleinement à la société. Le manque de messages explicites sur la diversité des genres, le manque de toilettes non genrées et la stigmatisation par certains membres du personnel de première ligne empêchent

les personnes aux identités de genre diverses de profiter pleinement des activités et des installations de la Ville.

- Bien que les femmes représentent un bon pourcentage de la main-d'œuvre de la Ville, elles sont surreprésentées dans les postes temporaires et à temps partiel et concentrées dans les services sociaux. Il est important de noter qu'à l'heure actuelle, 48,7 % des postes de gestion (gestionnaire de programme et au-dessus) de la Ville, à l'exception de la Santé publique Ottawa et de Bibliothèque publique d'Ottawa, sont occupés par des femmes, par rapport à un taux de 42,9 % dans disponibilité de la population active. Il faut déployer des efforts pour garantir la **représentation** équitable des femmes issues de groupes qui méritent l'équité, comme les femmes noires, racialisées, autochtones ou francophones. La Ville peut appuyer les politiques et les programmes qui encouragent les femmes et les filles à accéder aux secteurs de services à prédominance masculine.
- Comme les données de la Ville ne tiennent pas compte de l'équité des genres, cette optique est aussi absente des politiques et des stratégies municipales. Les **données axées sur l'équité des genres** comprennent des données qualitatives et quantitatives sur les obstacles auxquels font face les personnes de genres divers pour accéder aux services et intégrer l'effectif de la Ville.
- La Ville peut améliorer la **mobilisation des résidents** afin de permettre aux femmes de tous les milieux de participer aux stratégies et aux plans importants de la Ville. La pauvreté, le manque d'accès, et les responsabilités en matière de garde d'enfants et autres soins peuvent empêcher les femmes de participer aux activités d'engagement du public de la Ville. Les résidents de tous les genres pourraient être mieux représentés dans les documents imprimés et en ligne de la Ville.
- La direction et le personnel de la Ville ont besoin d'être davantage **formés et sensibilisés** aux concepts liés à la condition féminine et à l'équité des genres. Cette formation doit inclure les sujets de la stigmatisation et de la discrimination fondées sur le genre. La Ville peut miser sur son optique d'équité et d'inclusion pour élaborer des outils faisant la promotion de l'équité des genres à l'intention des membres du Conseil municipal et du personnel de la Ville. Des activités d'engagement non traditionnelles peuvent être utilisées pour amorcer un dialogue entre les employés ainsi qu'entre les employés et la direction sur les besoins et les enjeux relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres.
- Afin de créer une Ville soucieuse de l'inclusion des femmes et de tous les genres, des **ressources** humaines et financières doivent être affectées à la réalisation des priorités en matière d'équité des genres et de condition féminine.

Femmes et filles autochtones, et personnes 2SLGBTQIA

Nombre de participants à nos séances de consultation ont souligné l'importance d'aborder les appels à la justice dont il est question dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. La Ville est

déterminée à appliquer une approche intersectionnelle aux questions de condition féminine et d'équité des genres dans l'élaboration de la SCFEG, mais elle a aussi compris que les femmes autochtones du Canada subissent de la violence coloniale dans un ensemble de systèmes qu'il faut éliminer par une approche menée et pensée par les Autochtones, une approche décolonisée.

Pour cette raison, la SCFEG mettra de l'avant des initiatives dirigées par et pour les communautés autochtones, afin d'appuyer les recommandations du rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, tout en approfondissant notre compréhension de l'analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones.

À l'heure actuelle, la direction de la Ville d'Ottawa et le personnel des Relations avec les Autochtones appuient la mise sur pied d'un comité sur la sécurité des femmes autochtones, dirigé par des membres de l'Ottawa Aboriginal Coalition. Des renseignements supplémentaires à ce sujet seront communiqués plus tard cette année dans le cadre du Plan d'action de réconciliation.

Vision et mission de la SCFEG

Vision

Diversifiée et sûre, Ottawa est une ville inclusive pour les femmes et les personnes aux autres identités de genre où toutes et tous ont un accès équitable aux services et les mêmes occasions de contribuer à tous les aspects de la vie collective.

Mission

La Stratégie vise à éliminer les obstacles systémiques qui bloquent les femmes et les personnes aux diverses identités de genre. Elle *intègre* le principe d'équité pour les femmes et entre les genres aux stratégies, plans, politiques et services de la Ville en *développant* les capacités du personnel municipal, en *mobilisant* activement les femmes et les personnes aux identités de genre diverses et en *créant* des espaces de travail sûrs et inclusifs.

Principes directeurs de la SCFEG

- condition féminine et équité des genres;
- égalité pour les femmes et entre les genres;
- planification fondée sur des données probantes;
- collaboration;
- intersectionnalité;
- responsabilisation.

Les principaux résultats stratégiques attendus et les priorités en matière d'intervention sont les suivants :

- changement de politique tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres;
- la sécurité;
- la représentation équitable des femmes;
- l'inclusivité des différents genres.

Résultats stratégiques attendus de la SCFEG

À la suite des commentaires que des résidents et des employés de la Ville ont formulés à l'occasion du forum public, il en ressort qu'ils attendent les quatre résultats suivants de la SCFEG :

1. **Changement de politique tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres** : Les décisions, programmes, plans et affectations des ressources tiennent compte d'une optique d'équité des genres et de l'intersectionnalité, pour garantir que tous les résidents – quel que soit leur genre – aient un accès équitable aux services et aux ressources.
2. **Sécurité** : La Ville se dote de politiques et de mécanismes de responsabilisation pour que ses installations et ses bureaux soient exempts de violence fondée sur le genre, sous toutes ses formes.
3. **Représentation équitable des femmes** : La Ville accroît la représentation des femmes et des personnes aux identités de genre diverses au sein de son effectif, et met en place des politiques favorisant l'avancement professionnel, par un accès équitable aux possibilités d'emploi, y compris aux postes de direction et à d'autres professions où elles sont sous-représentées.
4. **Inclusivité des différents genres** : Les installations et les bureaux de la Ville sont accueillants et sûrs pour les personnes de tous genres.

Cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres (2021-2022)

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (Document 2) montre l'engagement de la Ville à promouvoir la condition féminine et l'équité des genres, en conformité avec l'objectif stratégique des Quartiers prospères du Plan stratégique de la Ville de 2021-2022. L'approche intersectionnelle garantit que la Stratégie s'arrime au Plan d'action de réconciliation de la Ville, à la Stratégie de lutte contre le racisme, au Plan municipal sur la diversité et l'inclusion et au Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités.

Devant les impacts disproportionnés de la pandémie de COVID-19 chez les Autochtones, les femmes et les groupes de personnes d'identités de genre diverses, la SCFEG a appliqué une optique à l'établissement des cibles et des priorités stratégiques.

La SCFEG repose sur cinq priorités en matière d'intervention ciblées lors des consultations publiques. Les voici :

1. analyse comparative entre les sexes et optique de l'équité des genres sur les stratégies et les politiques de la Ville;
2. systèmes de données axées sur l'équité des genres;
3. mobilisation pertinente de groupes intersectionnels de femmes et de personnes de genres divers;
4. sensibilisation et formation sur la condition féminine et l'équité des genres;
5. affectation des ressources en fonction des genres.

En plus des plans organisationnels, des secteurs d'activité des Services sociaux communautaires, des Services des loisirs, de la culture et des installations, du Bureau du greffier municipal et de la Direction générale de la planification, de l'infrastructure et du développement économique ont participé à la phase 1 de la mise en oeuvre de la SCFEG (2021–2022).

Les priorités et le cadre stratégiques ont été élaborés par les secteurs d'activité jugés prioritaires, en collaboration avec la spécialiste de la condition féminine.

Échéancier

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres constitue un engagement à long terme de la Ville à l'égard des femmes et de l'équité des genres. Compte tenu de la complexité associée à l'élimination des obstacles auxquels font face les différents groupes de femmes et de personnes d'identités de genre diverses, et du fait que la question de genre touche de nombreux secteurs d'activité, la Stratégie sera instaurée de façon graduelle.

La phase un de la SCFEG sera mise en place en 2020-2022. Quant à la phase deux, elle se déroulera de 2023 à 2025.

Mécanisme de mise en œuvre et de gouvernance de la Stratégie

En plus de la mise sur pied du Groupe de conseillers parrains sur la condition féminine et l'équité des genres, l'équipe de la haute direction veillera à intégrer les questions d'équité des genres aux priorités et aux cibles stratégiques établies dans le cadre stratégique et à atteindre ces priorités et ces cibles.

Une équipe poursuivra le travail durant la phase un pour surveiller la mise en œuvre de la SCFEG. Une table ronde communautaire sur la condition féminine et l'équité des genres sera mise en place pour tirer parti de la représentation des secteurs et de la collectivité, et obtenir des commentaires sur ce que fait la Ville à l'égard de la condition féminine et de l'équité des genres.

La composition de la table ronde communautaire sur la condition féminine et l'équité des genres sera dictée par les leçons apprises et les recommandations du Groupe de

travail sur la SCFEG.

Examen de mi-mandat de la Stratégie et reddition de compte

Un examen de mi-mandat des progrès réalisés sera effectué au premier trimestre de 2023. Il s'agira notamment de consulter des employés et des résidents en vue de la phase deux de la Stratégie. Un compte rendu de l'état d'avancement sera fait chaque année. Le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social, de la Direction générale des services sociaux et communautaires, rédigera chaque année un rapport annuel, qu'il présentera à l'équipe de la haute direction, au Groupe de conseillers parrains et au Conseil municipal.

RÉPERCUSSIONS SUR LES ZONES RURALES

Dans la foulée de la mise en œuvre de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres, on prévoit une répartition plus équitable des services parmi l'ensemble des collectivités d'Ottawa, notamment dans les zones rurales, tout en mettant l'accent sur les femmes et les personnes d'identités de genre diverses qui doivent surmonter le plus d'obstacles lorsqu'il s'agit d'avoir accès aux services.

CONSULTATION

Un plan d'engagement du public vaste et exhaustif relatif à la SCFEG a été élaboré dans le but d'inclure les points de vue des employés de la Ville, des Autochtones et des groupes communautaires en quête d'équité dans l'élaboration de la SCFEG. L'objet de l'engagement était de recueillir les commentaires du personnel de la Ville et de résidents sur les écarts existants et les besoins relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres ainsi que d'établir les priorités de la Stratégie.

Les discussions et les consultations comprenaient ce qui suit :

1. trois groupes de discussions réunissant plus de 75 employés et gestionnaires de neuf directions générales et secteurs d'activité de la Ville (août 2019);
2. cinq groupes de discussions avec des groupes autochtones en quête d'équité (d'août à octobre 2019).

Des partenaires de la Ville et divers intervenants ont été consultés, de même que des membres de groupes autochtones et de groupes en quête d'équité. Plus de 150 membres de la collectivité représentant un ou plusieurs des groupes suivants ont participé à ces consultations :

- les réseaux de défense des droits des femmes et des genres;
- les centres de santé et de ressources communautaires;
- les fournisseurs de services et les refuges pour les femmes victimes de violence;

- les fournisseurs de services aux personnes âgées;
- les fournisseurs de services aux personnes racialisées et aux immigrants;
- les fournisseurs de services LGBTQ2+;
- les Autochtones;
- les jeunes;
- les francophones.

3. Forum public sur la SCFEG (30 septembre 2019)

Le forum public relatif à la SCFEG a eu lieu le 30 septembre 2019 à l'hôtel de ville d'Ottawa. Le forum visait à obtenir les commentaires de divers acteurs sur les sept priorités établies à la suite des séances de consultation. Ces personnes ont été invitées à retenir trois ou quatre de ces priorités et à déterminer, pour chacune, les principales mesures stratégiques que la Ville devrait envisager d'intégrer à la SCFEG. On leur a demandé de se concentrer sur les secteurs d'activité et de politique relevant de la compétence municipale.

Les séances en petits groupes ont permis aux participants de donner leur avis et de faire des commentaires sur l'élaboration de la Stratégie.

4. Sondage en ligne sur Participons Ottawa

Un sondage en ligne invitant les résidents à contribuer à l'élaboration de la SCFEG a été diffusé dans la plateforme Participons Ottawa. Au total, 150 personnes ont répondu à l'appel.

5. Mobilisation du public 2SLGBTQ+

L'équipe de la SCFEG s'est associée à une coalition formée de 14 des centres de santé communautaire et de services sociaux pour mettre en place une initiative visant à cerner les besoins et les lacunes en matière de services offerts aux communautés 2SLGBTQ+ d'Ottawa et pour orienter l'élaboration d'une stratégie de données. En outre, plus de **150** membres de la communauté ont participé à la séance de consultation 2SLGBTQ+ tenue le 13 janvier 2020.

Vous trouverez de plus amples renseignements dans le [Rapport sur les résultats des consultations relatives à la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres](#) et le rapport [Service aux communautés 2ELGBTQ+ d'Ottawa – besoins, lacunes et recommandations](#).

COMMENTAIRES DES CONSEILLERS DE QUARTIER

Non pertinent puisque le présent rapport concerne l'ensemble de la Ville.

COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS

Aucun comité consultatif n'a été consulté durant l'élaboration du présent rapport.

RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES

Aucune entrave d'ordre juridique n'est associée à la mise en œuvre des recommandations du présent rapport.

RÉPERCUSSIONS SUR LE PLAN DE LA GESTION DES RISQUES

Parmi les risques découlant de la mise en œuvre de la SCFEG dans le contexte de la pandémie de COVID-19, mentionnons l'urgence de déplacer les ressources pour répondre aux besoins immédiats relatifs au virus, une situation qui pourrait avoir une incidence sur les fonds alloués aux mesures stratégiques de la SCFEG. En effet, il pourrait être difficile de donner de la formation et d'offrir des activités d'apprentissage sur la condition féminine et l'équité des genres si les ressources humaines doivent consacrer une partie ou la totalité de leur temps à des tâches liées à la COVID-19.

Pour atténuer ces risques dans l'éventualité où les ressources ne seraient pas disponibles, une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres peut être intégrée aux formations et aux activités d'apprentissage existantes de la Ville, plutôt que de mettre sur pied d'autres programmes et activités. La table ronde communautaire sur la condition féminine et l'équité des genres demeurera une source d'orientations et de ressources qui garantiront l'apprentissage continu en matière de condition féminine et d'équité des genres. L'échange de connaissances et de ressources garantira que les meilleures pratiques et les leçons apprises sont intégrées au travail de la Ville sans frais supplémentaires.

RÉPERCUSSIONS SUR LA GESTION DES ACTIFS

s.o.

RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

Aucune répercussion financière n'est associée aux recommandations du présent rapport.

RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres a été élaborée au moyen d'une approche intersectionnelle. L'intersectionnalité renvoie à la façon dont la vie des gens est façonnée par le chevauchement de leurs multiples identités et situations sociales, dont la somme peut produire une expérience unique et distincte pour le groupe ou le particulier. Par exemple, une femme handicapée peut être la victime de

sexisme et de capacitisme¹. Dans le cadre de cette approche intersectionnelle, la Ville doit tendre l'oreille à de nombreuses collectivités, y compris les femmes, les communautés 2SLGBTQIA+, les personnes handicapées, les communautés racialisées, les communautés autochtones, les communautés francophones, et d'autres encore. Le personnel chargé de soutenir la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres travaille avec le personnel de plusieurs autres secteurs, notamment le Bureau de l'accessibilité de la Ville, le Secrétariat de lutte contre le racisme, ainsi que le personnel chargé d'entretenir les relations de la Ville avec les Autochtones. Ensemble, ces groupes se concentrent sur et les piliers clés et les intersections plus communs. Comme indiqué précédemment, les femmes handicapées peuvent faire face à des formes de discrimination qui leur sont uniques. On le remarque particulièrement sur le plan de la population active. Les personnes handicapées connaissent un taux d'emploi plu faible que les personnes qui ne le sont pas, et il y a une disparité importante entre les taux de participation des hommes et des femmes handicapées. Les femmes handicapées sont moins susceptibles d'avoir un emploi que les hommes handicapés. La part disproportionnée des responsabilités domestiques assumée par les femmes handicapées représente un obstacle important à leur participation à la population active. Cet obstacle vient contribuer au creusement de la pauvreté pour beaucoup de ces femmes².

Les femmes handicapées peuvent aussi être la cible de harcèlement et de violence sexuelle, parce qu'elles sont perçues comme plus vulnérables ou incapables de se protéger elles-mêmes. Parfois, elles sont aussi victimes de discrimination liée à leur droit à se reproduire.³

La SCFEG est aussi harmonisée avec le Plan d'accessibilité municipal de la Ville d'Ottawa (PAMVO), en plus du Plan d'action de réconciliation, la Stratégie de lutte contre le racisme et le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion.

Voici les résultats stratégiques escomptés, tels que mentionnés dans la SCFEG :

1. **Changement des politiques liées aux femmes et à l'équité des genres** : Les décisions, les programmes et les plans de la Ville, ainsi que l'affectation de ses ressources, sont éclairés par une perspective intersectionnelle axée sur la comparaison entre les genres afin de veiller à ce que tous les résidents aient accès aux services et aux ressources, peu importe l'identité de genre.
2. **Sécurité** : La Ville établit des politiques et des mécanismes de responsabilisation afin de veiller à ce que ses bureaux et ses installations soient exempts de toute violence fondée sur le genre.

¹ Le « capacitisme » renvoie aux attitudes dans la société qui dévalorisent les personnes handicapées ou en limitent le potentiel.

² <http://www.ccdonline.ca/fr/socialpolicy/poverty-citizenship/income-security-reform/in-unison>

³

http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20ableism%20and%20discrimination%20based%20on%20disability_accessible_2016.pdf

3. **Représentation équitable des femmes** : La Ville favorise et accroît la représentation des femmes et des personnes de genres divers au sein de son effectif. Elle adopte des politiques qui facilitent la réussite professionnelle en fournissant un accès équitable aux possibilités d'emploi, notamment pour les rôles de leadership et les autres postes où ces groupes sont sous-représentés.
4. **Inclusion des genres** : Les bureaux et les installations de la Ville sont des environnements sécuritaires et accueillants pour tous, peu importe l'identité de genre.

La SCFEG et ses résultats escomptés profiteront aux femmes et aux membres des communautés 2SLGBTQ+ qui vivent avec un handicap et qui sont donc plus susceptibles, en raison de l'expérience discriminatoire intersectionnelle qu'elles ont vécue dans le cadre des politiques, de ne pas avoir d'emploi, d'être assujetties à de la violence fondée sur le genre ou d'être marginalisées. On s'attend à ce que la présente Stratégie et les changements de politique qui en découlent permettent à ces groupes de faire des progrès sur le plan de l'équité. Des améliorations sont notamment attendues au niveau de la sécurité, en raison des mécanismes renforcés de responsabilisation dans les installations, ainsi qu'au niveau de la représentation au sein de l'effectif, en raison du milieu de travail plus accueillant et sécuritaire.

Toutes les activités réalisées dans le cadre de la Stratégie seront effectuées conformément à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et les normes d'accessibilité intégrées, qui reconnaissent l'histoire de la discrimination contre les personnes handicapées en Ontario en plus d'établir des normes en matière d'accessibilité concernant les biens, les services, les installations, les mesures d'adaptation, l'emploi, les bâtiments, les structures et les locaux.

À cette fin, un représentant du Comité consultatif sur l'accessibilité pourrait être invité à participer à la nouvelle « table ronde communautaire sur la condition féminine et l'équité des genres ». Cette entité sera établie afin de mettre à profit les représentants de la communauté et les représentants sectoriels d'Ottawa, mais aussi pour obtenir une rétroaction continue sur les travaux de la Ville concernant la condition féminine et l'équité des genres.

PRIORITÉS POUR LE MANDAT DU CONSEIL

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres s'arrime à la priorité stratégique « Quartiers prospères » de la Ville.

DOCUMENTATION À L'APPUI

Document 1 : Membres du groupe de travail sur la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres

Document 2 : Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres et Cadre stratégique de la SCFEG 2021-2022

DISPOSITION

Le personnel de la Ville appartenant à la Direction de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social de la Direction générale des services sociaux et communautaires mettra en œuvre toutes les directives reçues de la part du conseil municipal en lien avec le présent rapport. Il est également chargé de mettre en œuvre la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres conformément aux indications du présent rapport, en plus d'être responsable d'établir des rapports sur les progrès et les résultats de la stratégie.

Le personnel collaborera avec les autres directions, l'équipe de la condition féminine et de l'équité des genres et d'autres intervenants externes pertinents, y compris la table ronde communautaire sur la condition féminine et l'équité des genres proposée et les partenaires communautaires, dans le but de mettre en œuvre le plan de travail conformément au présent rapport.

Le personnel de la Ville produira chaque année un rapport au conseil, au comité et au public détaillant les progrès réalisés dans l'atteinte des buts et objectifs de la Stratégie. Ce rapport devra également cerner et recommander, s'il y a lieu, les mesures correctives devant être apportées aux stratégies et aux tactiques.