



FEMMES

Optique d'équité et d'inclusion
Portrait

FEMMES

Nous sommes des femmes aux horizons et aux styles de vie très diversifiés. Nous apportons des contributions chaque jour et affrontons des obstacles particuliers chemin faisant. Malgré les progrès en faveur de l'égalité des sexes, il reste beaucoup à faire. Car nous sommes nombreuses à encore lutter pour vivre sans violence, pour voir notre travail apprécié à sa juste valeur et pour faire entendre nos voix. Par conséquent, nous sommes nombreuses à voir la ville différemment des hommes.

1. QUI SOMMES-NOUS?	3
2. SURVOL DES DES FEMMES À OTTAWA	4
3. NOS CONTRIBUTIONS	4
4. OBSTACLES ET INÉGALITÉS	5
Discrimination	5
Érosion des progrès	5
Représentation politique	6
Éducation et emploi	7
Services de garde d'enfants	7
Pauvreté	8
Violence	9
Violence envers les femmes autochtones	10
Femmes particulièrement à risque	10
Manque de logements abordables	10
Transport	11
Santé	11
5. NOTRE VISION : UNE VILLE AMIE DES FEMMES	12
6. MANDATS CONFIEÉS PAR LE CONSEIL ET LOIS	13
7. QUOI DE NEUF À OTTAWA?	13
8. PRATIQUES PERTINENTES D'AUTRES VILLES	14
9. SOURCES	14
10. REMERCIEMENTS	16

Le présent document est l'un des onze portraits qui servent de source de renseignements contextuels pour faciliter la mise en œuvre de l'Optique d'équité et d'inclusion. Pour accéder à la version électronique, visitez le site interne de la Ville d'Ottawa ([Ozone](#)), la [page web de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) ou encore la [page Web consacrée à l'équité et à l'inclusion](#) de l'initiative Une ville pour toutes les femmes.



**Une ville pour tous
A City For Everyone**

1. Qui sommes-nous?

Nous sommes des dirigeantes communautaires, des professionnelles, des universitaires, des étudiantes, des activistes, des travailleuses, des prestataires de services, des artistes, des mères, des soignantes et des chefs de famille. **Nous représentons 50,8 % de la population canadienne.**

Nous sommes toutes différentes. Nous couvrons tous les groupes d'âge. Certaines d'entre nous sont autochtones. Certaines sont nées au Canada et d'autres ailleurs dans le monde. Nous sommes francophones, anglophones, ou même parfois multilingues. Nous sommes différentes dans notre ethnicité, nos compétences et notre orientation sexuelle. Nous vivons en ville, à la campagne ou sur une ferme. Bref, nous remettons en question la notion voulant que les rôles des femmes dans la société soient prédéterminés.

Notre expérience de la ville est souvent différente de celle des hommes, parce que, dans le passé, nous avons été encouragées à assumer des rôles et des responsabilités revenant traditionnellement aux femmes. En outre, nombre des institutions qui ont façonné notre ville ont été créées d'un point de vue masculin. En raison de ce sexisme, les services et les espaces urbains ne sont pas toujours adaptés aux besoins et aux points de vue des femmes.

L'étude de la planification et de la prise de décision en matière d'aménagement urbain nous permettent de voir les différences et les inégalités entre les sexes (les femmes, les hommes, les intersexués et les transgenres), ainsi que celles qui existent entre les femmes elles-mêmes. Nous sommes conscientes qu'il y a toujours une discrimination sexuelle dans les plans et les services, mais nous croyons que le leadership des femmes est essentiel pour repérer les préjugés sexistes et veiller à ce que les services répondent aux besoins de toutes les Ottaviennes et de tous les Ottaviens.

Les relations entre les sexes évoluent toujours et varient selon les cultures. Nous avons tous été témoins, au cours de notre vie, de changements dans les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes (y compris des filles et des garçons). Malgré les progrès considérables en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'inclusion, nous avons encore du mal à voir notre travail reconnu, à évoluer dans un milieu sûr et à faire entendre nos voix.

INTERSECTIONNALITÉ : IDENTITÉS COMPLEXES QUI SE CHEVAUCHENT

Chaque personne peut s'identifier à plus d'un groupe. Ce chevauchement de catégories ou ce mélange d'identités influe sur notre expérience de la ville. Ce phénomène s'appelle l'intersectionnalité. La vie est complexe et multidimensionnelle. La réalité est façonnée par l'action combinée de différents facteurs et dynamiques sociales

Pour en savoir plus, consultez le [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) et [L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités](#).

2. Survol des des femmes à Ottawa

En 2011, on dénombrait 454 935 femmes et 428 455 hommes vivant à Ottawa (Statistique Canada, 2011b). De ces femmes :

- » 18 180 (4 %) étaient autochtones;
- » 64 395 (14,2 %) étaient de langue maternelle française;
- » 106 795 (23,5 %) faisaient partie des minorités visibles;
- » 107 895 (23,7 %) étaient nées à l'étranger (immigrantes);
- » 67 713 (14,9 %) avaient des limitations d'activités (handicaps).

* Ces données ne s'excluent pas mutuellement. Une femme peut donc faire partie de plus d'un de ces groupes.

3. Nos contributions

Nous contribuons à la vie économique, sociale, civique, culturelle et spirituelle de la ville par les nombreux rôles que nous exerçons.

Nous représentons une partie importante et croissante de la main-d'œuvre d'Ottawa, puisque de plus en plus de femmes, y compris les mères de jeunes enfants, souhaitent poursuivre une carrière enrichissante et participer à la population active, en plus de trouver nécessaire de gagner un salaire. Nous mettons nos connaissances spécialisées et notre expertise au profit de nos professions. Nous sommes de plus en plus nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur et à travailler dans des domaines traditionnellement masculins, par exemple le secteur de l'ingénierie ainsi que les services d'incendie ou de police.

Beaucoup d'entre nous gèrent les finances familiales. Nous représentons donc une tranche importante des consommateurs. Nous encourageons par ailleurs la croissance économique grâce à notre entrepreneuriat et à nos investissements.

Bien que les rôles liés au sexe changent, les femmes sont encore en grande partie responsables des tâches ménagères et familiales. Nous portons les enfants et nous nous occupons de nos parents vieillissants. Nous faisons souvent la majeure partie du ménage et de la cuisine, et nous offrons du counseling et du soutien aux jeunes, aux personnes âgées et aux personnes malades. Nombreuses sont celles qui font du bénévolat dans leur communauté, parfois par l'entremise de leur groupe confessionnel ou de leur communauté culturelle. Ce travail, largement bénévole, passe souvent inaperçu malgré sa contribution essentielle à l'économie d'Ottawa et du Canada. En effet, selon une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les femmes des pays les plus développés consacrent en moyenne 4,7 heures par jour à des tâches non rémunérées, tandis que les hommes n'y consacrent que 2,2 heures (Miranda, 2011).

Nous sommes nombreuses à participer au bien-être de nos communautés et à assumer un rôle de leadership dans la vie urbaine. Nous avons lancé et dirigé plusieurs mouvements sociaux au Canada qui ont permis d'améliorer la qualité de vie des femmes et des hommes (Institut canadien de recherches sur les femmes [ICREF], 2000).

4. Obstacles et inégalités

Les rôles liés au sexe ont évolué au cours des dernières décennies. Les hommes prennent de plus en plus de responsabilités à la maison, et les femmes entrent en masse sur le marché du travail depuis les années 1950. L'inégalité entre les sexes est toutefois encore présente. Cette inégalité et les obstacles qui en découlent sont en grande partie dus au fait que le rôle reproductif des femmes et les soins qu'elles prodiguent sont sous-estimés, ce qui rend les femmes plus sujettes à la pauvreté, à la violence et à des conditions de travail précaires.

Selon une [étude récente](#), Ottawa est au 11^e rang des villes les plus favorables aux femmes (McInturff, 2015, p. 22). Elle s'est classée 4^e pour la sécurité économique, 11^e pour la sécurité personnelle, 15^e pour la santé et le leadership, et 17^e pour l'éducation.

DISCRIMINATION

Les femmes (et les filles) sont victimes de plusieurs formes de discrimination comme les préjugés, le harcèlement sexuel et les pratiques d'embauche injustes lorsqu'il s'agit de professions à prédominance masculine. Cette discrimination est encore plus marquée si les femmes sont également discriminées en raison de leur ascendance autochtone, de leur origine ethnique, de leurs aptitudes physiques ou mentales, de leur statut d'immigrante, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur langue, de leur situation socioéconomique ou de leur lieu de résidence.

À titre d'exemple, les femmes autochtones, racialisées, récemment arrivées au pays et handicapées doivent surmonter un plus grand nombre d'obstacles lorsqu'elles tentent d'obtenir un emploi ou d'accéder à des services publics et lorsqu'elles veulent s'entretenir avec des preneurs de décisions. Elles sont non seulement victimes de racisme et de préjugés, une situation que les femmes blanches non handicapées et non autochtones ne connaissent pas, mais elles se heurtent également à plus d'obstacles que les hommes faisant partie de leur groupe social.

Voici un bon exemple illustrant ce genre d'obstacles : 27,7 % des [femmes immigrantes](#) possèdent au moins un baccalauréat, alors que c'est le cas de seulement 19,2 % des femmes nées au Canada du même âge. Malgré tout, les femmes immigrantes sont plus susceptibles d'être sans emploi ou sous-employées que les femmes nées au Canada (Statistique Canada, 2015). Il est donc important que les preneurs de décisions tiennent compte des différences et des inégalités entre les hommes et les femmes, mais aussi de celles qui existent entre les femmes. Concrètement, il faut entre autres reconnaître qu'une femme immigrante est plus susceptible d'avoir des responsabilités familiales l'empêchant de suivre des cours de langue et de trouver un emploi lorsque des services de garde d'enfant et le transport en commun ne sont pas à sa portée. En centrant l'analyse sociale sur la vie et les expériences des femmes les plus marginalisées, il est possible d'atteindre l'inclusion pour toutes les femmes (ICREF, 2006).

ÉROSION DES PROGRÈS

Au cours des dernières décennies, des changements survenus dans le système d'aide sociale et le marché du travail au Canada ont érodé ou retardé les progrès en matière d'égalité entre les sexes (Cohen, Pulkingham et Pulkingham, 2009). S'il y a eu des progrès manifestes en matière de législation pour l'équité vers la fin des années 1990 (par exemple, l'adoption de la *Loi constitutionnelle de 1982*), les compressions dans les programmes sociaux ont non seulement réduit les investissements du gouvernement fédéral dans les services sociaux, la santé et l'éducation, mais ont également miné les normes et la cohérence des politiques et des programmes sociaux du Canada. Cette situation a eu trois importantes incidences sur la vie des femmes.

D'une part, les coupes dans le financement octroyé pour la santé, l'éducation et les services sociaux ont eu des répercussions directes sur l'embauche des femmes, qui formaient la majorité de la main-d'œuvre dans ces secteurs. Ces changements ont déstabilisé la sécurité d'emploi et ont augmenté la charge de travail des femmes.

D'autre part, la charge de responsabilité sociale des femmes s'est alourdie puisqu'elles ont dû se porter garantes des soins que leur famille et leur communauté ne recevaient plus en raison des compressions, et ce, sans rémunération aucune (ICREF, 2016).

Finalement, même si des progrès ont été réalisés sur le marché du travail, la réglementation changeante a entraîné une réduction des salaires, une diminution de l'admissibilité à l'assurance-emploi et une augmentation de l'insécurité d'emploi. Dans ce contexte, la plupart des familles ont besoin de deux salaires pour joindre les deux bouts. Cette tendance et l'amputation des programmes sociaux font en sorte que les femmes, notamment celles en âge d'enfanter, ont vu leur charge de travail et leur stress augmenter (ICREF, 2016). Selon Statistique Canada, les femmes mariées de 25 à 44 ans font partie des groupes les plus stressés au Canada (Stinson, 2004).

L'ONU a souligné que les compressions exercées par le gouvernement du Canada dans les programmes sociaux ne cadrent pas avec la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dont le Canada est signataire (ICREF, 2007).

REPRÉSENTATION POLITIQUE

Il est essentiel de faire entendre la voix des femmes pour regagner le terrain perdu et favoriser les progrès en matière d'égalité des sexes. La faible représentation des femmes aux échelons de prise de décisions et les compressions dans le financement de la recherche sur le bien-être au féminin isquent d'accentuer la marginalisation de toutes les femmes. En 2014, sur les 23 personnes élues au Conseil municipal, on ne comptait que 4 femmes (mandat de 2014-2018), dont aucune n'était racialisée, autochtone ou francophone, ou ne vivait avec un handicap visible. Il est donc plus difficile pour les femmes appartenant à ces groupes de croire que les décideurs tiennent compte de leur situation.

Cette situation est d'autant plus exacerbée par la capacité restreinte des groupes de femmes à mobiliser ces dernières lors de consultation publique, notamment en raison du manque de financement et d'information permettant aux femmes de s'exprimer, du temps limité ainsi que des obstacles physiques, culturels et linguistiques. Il faut s'attaquer à la [sous-représentation](#) des femmes et viser une meilleure égalité entre les sexes. Une théorie avancée dans les années 1970 et 1980 postule que lorsqu'une masse critique de femmes d'environ 33 % sera atteinte dans des rôles législatifs, le problème de l'intégration des femmes en politique pourra réellement être surmonté. Cette spéculation ne fait pas l'unanimité, mais constitue tout de même un objectif louable (Fédération canadienne des municipalités, 2004).

En 2015, trois provinces canadiennes étaient dirigées par des femmes (l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique), et cinq autres partis politiques provinciaux avaient une femme à leur tête. En novembre 2015, le premier ministre Justin Trudeau annonçait le premier cabinet ministériel fédéral paritaire de l'histoire du pays. D'après l'[ONU](#), le Canada était le 20^e pays comptant le plus de femmes aux postes ministériels, et le 49^e pays comptant le plus de femmes au parlement en 2015 (ONU, 2015). Le Rwanda, la Bolivie, l'Andorre, la Finlande, la Suède et la France, entre autres, affichaient de meilleurs résultats que le Canada.

ÉDUCATION ET EMPLOI

Depuis les années 1990, le niveau d'éducation des femmes a augmenté deux fois plus vite que celui des hommes, et la parité à ce chapitre a été atteinte en 2000. À Ottawa, 75 % des femmes de 25 à 64 ans possèdent un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire. Près de la moitié des femmes scolarisées détiennent un certificat, un diplôme ou un grade universitaire ou supérieur. Ces proportions sont légèrement plus élevées que celles des hommes (Statistique Canada, 2011a).

Cependant, l'écart de rémunération entre les sexes demeure important. En moyenne, une femme canadienne qui travaille à temps plein gagne 73,5 sous pour chaque dollar gagné par son homologue de sexe masculin (CCPA, 2016). En 2012, le [revenu médian](#) des femmes (ayant un revenu) à Ottawa était de 33 728 \$, tandis que celui des hommes était de 46 513 \$ (Statistique Canada, 2011a). Cet écart persiste dans tous les secteurs et à tous les niveaux d'éducation (les femmes ayant un diplôme universitaire gagnent 10 à 30 % de moins que leurs confrères masculins), et est encore plus grand pour les femmes autochtones, racialisées et immigrantes. De façon générale, les hommes canadiens gagnent 20 % de plus que leurs collègues féminines (Statistique Canada, 2011c). Selon les données de l'OCDE, le Canada se retrouve au 8e rang parmi 34 pays industrialisés en ce qui concerne l'importance de l'écart salarial (CCPA, 2016).

Cet écart persistant est attribuable à différents facteurs, comme les professions choisies, la maternité et la discrimination. Un des facteurs pouvant expliquer le fossé salarial est la tendance observée des femmes et des hommes à choisir différents types d'emplois, et le fait que les salaires liés aux emplois plus souvent choisis par les femmes sont souvent moindres. Par exemple, les camionneuses et camionneurs (une profession exercée à 97 % par des hommes) gagnent un salaire annuel moyen de 45 000 \$, tandis que les éducatrices et éducateurs de la petite enfance (une profession exercée à 97 % par des femmes) gagnent un salaire annuel moyen de 25 000 \$ (CCPA, 2016). On constate une surreprésentation des femmes dans la catégorie des professionnels, du personnel administratif, du personnel de la vente et des services et du personnel de bureau, et une sous-représentation dans les postes de gestion, dans les métiers et les professions spécialisés et dans les emplois manuels (Emploi et Développement social Canada, 2014). En 2015, on comptait seulement 8,5 % de femmes parmi les plus grands chefs d'entreprise du Canada. Notons tout de même que ce taux a augmenté; il était de 4,6 % en 2006 ([CBC, 2015](#)).

En outre, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper plus d'un emploi, de travailler à temps partiel ou d'être sous-employées. En 2009, 56 % des personnes occupant plus d'un emploi au Canada étaient des femmes, dont la plupart étaient âgées de 15 à 24 ans. De plus, près de 70 % des employés à temps partiel étaient des femmes (Statistique Canada, 2011c).

Avoir des enfants (ou en adopter) est un autre choix qui touche particulièrement les femmes et leurs perspectives d'emplois. Malgré les congés parentaux prévus par les lois fédérales et provinciales, qui sont beaucoup plus généreux que dans d'autres pays, un congé de maternité peut s'avérer préjudiciable à la carrière d'une femme (Globe and Mail, 2011).

SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Des services de garde d'enfants abordables, accessibles et adaptés aux cultures sont essentiels au bien-être des femmes, à l'égalité des sexes ainsi qu'à la santé et au bien-être de la société en général. De plus, ces services contribuent grandement à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté, et constituent un moyen d'assurer le bon développement des enfants. Sans services de garde adéquats, les femmes doivent renoncer aux possibilités économiques et risquent de connaître une pauvreté accrue.

Les sommes investies par le Canada dans les services de garde d'enfants sont inférieures de 17 % à la moyenne des pays industrialisés comparables ([Statistique Canada, 2015b](#)). Les politiques et le financement en matière de services de garde varient d'une province à l'autre, et c'est au Québec que les coûts sont les moins élevés. L'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité peut aider les femmes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail, et à y rester. Au Québec, par exemple, l'introduction d'un programme de service de garde d'enfants abordable pour tous a fait en sorte que la proportion de femmes sur le marché du travail a atteint des sommets historiques, et a réduit de 50 % le taux de pauvreté infantile (Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance, 2009).

À Ottawa, les femmes consacrent 26 % de leur revenu aux services de garde pour enfants. Il en coûte en moyenne 1 139 \$ par mois pour un nourrisson, 990 \$ par mois pour un tout-petit et 949 \$ par mois pour un enfant d'âge préscolaire (McDonald et Friendly, 2014). Au total, 31 % des places en garderie sont subventionnées, ce qui est insuffisant. En effet, des milliers de familles sont inscrites sur la liste d'attente centralisée pour obtenir des places subventionnées.

À Ottawa, les mères monoparentales représentent 15 % des familles. De ce nombre, 57 % n'ont qu'un enfant, 30 % en ont deux et 13 % en ont trois et plus (Statistique Canada, 2011a). Lorsque certaines familles n'ont pas accès à des services de garde, bon nombre de femmes, particulièrement les mères monoparentales, doivent recourir à l'aide sociale. De plus, ce ne sont pas toutes les femmes qui sont admissibles au congé de maternité. En effet, la mère doit avoir accumulé au moins 600 heures assurables, de sorte que l'accès au congé de maternité est particulièrement difficile pour les femmes qui travaillent peu ou qui sont travailleuses autonomes. Finalement, le processus de demande d'un congé de maternité peut être complexe et en dissuader certaines.

Les femmes ont déclaré consacrer deux fois plus de temps que les hommes aux soins des enfants, et presque 14 heures par semaine aux travaux ménagers, ce qui est plus d'une fois et demie supérieur au temps qu'y accordent les hommes (Statistique Canada, 2011c).

PAUVRETÉ

L'adoption de politiques liées à la famille, comme les congés de maternité payés et les milieux de travail qui favorisent la conciliation avec la vie de famille, a permis de réaliser des progrès en matière de réduction de la pauvreté chez les femmes. Ces mesures ont contribué à réduire le taux de pauvreté chez les femmes par rapport à celui des hommes. Malgré tout, les femmes au Canada restent plus susceptibles de vivre sous le seuil de la pauvreté, de travailler à temps partiel et de gagner le salaire minimum comparativement aux hommes (CCPA, 2016).

Certaines femmes courent en effet plus de risque de vivre dans la pauvreté. En 2007, le nombre de mères monoparentales vivant dans la pauvreté était cinq fois plus élevé que celui des familles biparentales. Les mères monoparentales, les femmes âgées, les femmes autochtones, les femmes racialisées, les femmes récemment arrivées au pays et les femmes handicapées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes faisant partie de leur groupe social (Townson, 2009). À titre d'exemple, les femmes de 65 ans et plus sont deux fois plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les hommes du même âge.

La pauvreté des femmes touche tout le monde. La classe moyenne n'est pas à l'abri; l'accentuation des divergences selon des critères socioéconomiques peut mener à divers problèmes sociaux. En plus d'avoir une incidence sur les femmes elles-mêmes, la pauvreté ralentit le développement et le rendement scolaire de leurs enfants et menace la qualité de vie de leur famille.

VIOLENCE

Dans sa [Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#) de 1993, l'ONU définit la « violence à l'égard des femmes » comme suit :

« [...] tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. » (ONU, 1993)

Même si la violence n'a pas de sexe, le phénomène de la violence à l'égard des femmes est particulièrement répandu. Comme l'indique la Fondation canadienne des femmes : « Au Canada, la moitié des femmes ont été victimes d'au moins un acte de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 16 ans. » (Statistique Canada, 1993)

Les actes de violence peuvent être commis par un partenaire, par un membre de leur famille, par un collègue de travail ou par un étranger. Cette violence peut prendre plusieurs formes : physique, sexuelle, financière, psychologique, ou autres formes d'abus et de contrôle. Elle peut avoir lieu à la maison, dans le quartier, à l'école, au travail, en public ou en ligne.

Bien souvent, la violence contre les femmes n'est pas dénoncée pour différentes raisons, comme la peur de représailles, la peur de perdre la garde des enfants ou des biens, la peur de n'avoir nulle part où aller, de même que la honte et la stigmatisation sociale (ICREF, 2002).

Ce type de violence est le reflet d'une soif de pouvoir, de domination et de contrôle, qui peut avoir de grandes répercussions sur plusieurs aspects de la vie des femmes qui s'en sortent si aucune mesure d'aide efficace n'est mise en place. Certaines femmes n'ayant jamais été directement victimes de violence développent quand même, consciemment ou inconsciemment, une peur de la violence qui restreint leurs choix de vie. Au Canada, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de ne pas se sentir en sécurité dans les rues et dans certains quartiers que les hommes (ICREF, 2002 et Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes [COCVFF], 2009).

La plupart des femmes apprennent dès leur jeune âge, consciemment ou non, qu'elles doivent être protégées et ne fréquenter que des endroits où elles se sentent en sécurité. Si les femmes ne se sentent pas en sécurité dans les transports en commun ou dans un endroit donné, il se peut qu'elles ne participent pas à un événement public, qu'elles ne fassent pas appel à des services ou qu'elles ne saisissent pas une occasion d'emploi.

Au Canada, 87 % des victimes d'agression sexuelle sont des femmes (COCVFF, 2009). Les femmes sont également plus susceptibles d'être victimes de séquestration, d'enlèvement ou de rapt, et de harcèlement criminel (dans une proportion de 76 % en 2009). En 2010, 70 % des victimes de violence dans les fréquentations et 81 % des victimes de violence conjugale étaient des femmes (Sinha, 2012).

Les statistiques policières révèlent que les femmes sont le plus souvent agressées par quelqu'un qu'elles connaissent. Près de la moitié des crimes violents sont commis par le conjoint ou le partenaire intime de la victime (Statistique Canada 2011c, p. 182). De plus, les femmes autochtones courent deux fois plus de risques de vivre de la violence conjugale ou psychologique et de l'exploitation financière (COCVFF, 2009).

De 2009 à 2010, le Service de police d'Ottawa est intervenu dans 2 445 cas de violence familiale pour lesquels une accusation a été portée ou un mandat a été lancé (COCVFF, 2011). En 2014, 546 cas de violence sexuelle ont été signalés.

VIOLENCE ENVERS LES FEMMES AUTOCHTONES

La violence et la peur de la violence touchent les femmes de tous âges et de tous les milieux socioéconomiques. Or, les femmes autochtones, les filles, les jeunes filles, les femmes enceintes, les femmes handicapées, les femmes travaillant dans un milieu à risque, comme le commerce du sexe, et les femmes militaires ou exerçant une profession à prédominance masculine sont plus exposées à la violence (ICREF, 2002). Vu la hausse des cas de traite de femmes, y compris à l'échelle locale, on s'inquiète que des femmes soient contraintes à se livrer au commerce du sexe. Il arrive parfois que des femmes soient retrouvées mortes ou qu'elles disparaissent sans laisser de trace.

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a mis en œuvre l'initiative Sœurs par l'esprit afin de sensibiliser le public à la violence envers les femmes autochtones au Canada. Les femmes autochtones de 25 à 44 ans sont cinq fois plus susceptibles que les femmes non autochtones de mourir des suites de violences. L'initiative vise à mieux comprendre la violence raciale et sexuelle envers les femmes et les filles autochtones (AFAC, 2007). La disparition de femmes autochtones et non autochtones est de plus en plus préoccupante. En 2014, la GRC publiait un rapport indiquant que 1 122 femmes autochtones ont été assassinées ou portées disparues entre 1980 et 2012. Le nombre réel de décès est sans doute plus élevé encore, et certains sont survenus dans des circonstances suspectes (GRC, 2014).

FEMMES PARTICULIÈREMENT À RISQUE

Les femmes et les filles réfugiées qui ont fui des zones de guerre doivent vivre avec les séquelles de la violence physique et sexuelle associée à la guerre, ce qui peut avoir des répercussions sur leur vie et leur capacité à s'intégrer. Les femmes handicapées ou récemment arrivées au pays n'ont souvent personne vers qui se tourner en cas d'agression, surtout si les services d'aide ne sont pas accessibles ou adaptés à leur culture. Les femmes autochtones, qui sont trois fois plus souvent victimes de violence de la part de leur conjoint que les femmes non autochtones, ont besoin de services adaptés à leur culture pour amorcer un processus de guérison. Ces femmes auront plus de chance de demeurer à l'écart de relations violentes si elles ont accès à des refuges et à des services adaptés à leur culture.

De nombreux mythes entourent la violence faite aux femmes, ce qui rend cet enjeu d'autant plus complexe à résoudre. Pensons notamment aux croyances populaires suggérant que la façon dont une femme s'habille favorise ou légitime l'abus ou le harcèlement, qu'une femme n'a qu'à quitter son partenaire violent pour mettre fin à la situation de violence, ou encore qu'une femme n'a qu'à mieux se défendre pour ne pas être victime d'abus. Dans un [article](#) d'un journal local, on voit l'un des commentaires récurrents de la part des victimes d'agression sexuelle, soit que la réaction des agents de police reflète les mythes et les préjugés sociétaux sur les femmes déclarant avoir fait l'objet de violence sexuelle (*Ottawa Citizen*, 2015).

MANQUE DE LOGEMENTS ABORDABLES

L'accès à un logement sécuritaire, abordable, adéquat (qui n'est pas surpeuplé) et stable (sans crainte d'expulsion) est essentiel à la santé, à l'emploi et aux relations sociales. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de ne pas avoir accès à un logement abordable et de devenir sans-abri, puisqu'il est plus probable qu'elles vivent avec un faible revenu, qu'elles soient victimes de violence et qu'elles soient monoparentales. En outre, les récentes compressions budgétaires ont eu des répercussions négatives sur l'accès au logement pour les femmes.

Le risque et l'expérience de l'itinérance sont moins visibles et plus difficiles à documenter chez les femmes que chez les hommes, parce que les femmes ont tendance à faire appel aux réseaux sociaux pour trouver un endroit où loger (p. ex., Couchsurfing) plutôt qu'à se rendre dans un refuge ou à vivre dans la rue, abstraction faite des femmes réfugiées, qui n'ont souvent pas de tels systèmes de soutien. Les femmes ayant plus souvent la responsabilité d'enfants, elles risquent davantage de rester dans des conditions non sécuritaires ou dans un endroit surpeuplé. Elles se sentent plus en sécurité dans un refuge pour femmes ou adapté à leur culture (p. ex., autochtone), mais ces refuges sont souvent surpeuplés et incapables de répondre à la demande.

TRANSPORT

Beaucoup de femmes utilisent le réseau de transport en commun pour se déplacer en ville. Elles font en moyenne plus d'arrêts que les hommes et se déplacent plus souvent avec des enfants, des personnes âgées ou des personnes malades. Elles utilisent le transport en commun dans le cadre de plusieurs tâches quotidiennes : se rendre au travail, faire du bénévolat, amener les enfants au service de garde d'enfants ou à un centre récréatif, accompagner un membre de la famille à un rendez-vous médical et faire des emplettes. Selon une [étude récente](#), le harcèlement a surtout lieu dans la rue (97 % des personnes interrogées), mais se manifeste aussi dans l'autobus (44 %), dans les centres commerciaux (29 %) et à l'école (12 %) (Hollaback! Ottawa, 2013).

Un système de transport en commun sécuritaire, abordable et accessible est décisif dans la participation des femmes à la vie urbaine. Par exemple, certaines femmes seront moins portées à participer à des consultations publiques si elles ne pensent pas pouvoir se déplacer en sécurité. D'autres pourraient aussi perdre une occasion d'emploi s'il n'y a pas de correspondance par autobus entre leur domicile et le travail. Les femmes qui vivent en région rurale sont les plus touchées : la desserte insuffisante nuit à leurs déplacements vers leurs lieux de travail ou de loisirs, les services médicaux et d'autres services publics et privés importants, ce qui accentue leur isolement.

SANTÉ

La santé, c'est bien plus que l'absence de maladie. L'alourdissement de la charge de travail, le stress, la pauvreté, les quartiers peu sécuritaires, l'itinérance, le risque de devenir sans-abri, la violence et la peur de celle-ci, le racisme et la crainte de ne pas être entendue constituent des facteurs de risque pour la santé (mentale et physique) des femmes, plus spécialement chez les femmes autochtones, les femmes racialisées, les femmes récemment arrivées au pays, les femmes handicapées, les jeunes femmes et les femmes âgées.

Il est possible d'améliorer la santé des femmes en mettant en œuvre des politiques, des initiatives et des programmes visant à accroître l'égalité entre les sexes dans la conception des espaces publics et des quartiers, ainsi que dans les secteurs suivants : les loisirs, la santé publique, les services de garde, le logement, les transports, les services sociaux, le développement économique et la lutte contre la pauvreté. On constate de meilleurs résultats en matière de santé quand des mesures sont prises pour que les services de santé et les services sociaux soient abordables, accessibles, adaptés aux cultures et offerts en français et dans d'autres langues.

5. Notre vision : Une ville amie des femmes

- » la moitié des membres du Conseil municipal et de l'équipe de gestion municipale sont des femmes de tous les groupes sociaux;
- » les recherches et les données recueillies tiennent compte des expériences des femmes et des différences entre les femmes et les hommes (données ventilées selon le genre);
- » les groupes de femmes reçoivent suffisamment de financement pour défendre la cause des femmes et offrir des services sociaux;
- » le travail non rémunéré est apprécié, et les compétences connexes sont reconnues;
- » des services de garde d'enfants abordables et adaptés aux cultures sont accessibles à tous;
- » toutes les femmes ont un accès équitable à des services sociaux, comme les soins de santé, les services de garde d'enfants, les soins en santé mentale, le traitement de la toxicomanie et les loisirs;
- » les milieux de travail et les fournisseurs de services s'adaptent aux responsabilités familiales;
- » des logements et des moyens de transport sécuritaires et abordables sont accessibles aux femmes de tous les horizons, y compris celles qui vivent en région rurale;
- » les femmes se sentent en sécurité et ne craignent pas d'être victimes de violence, peu importe où elles se trouvent (dans la ville, dans les quartiers et à la maison);
- » toutes les consultations publiques sont élaborées de manière à encourager la participation de toutes les femmes;
- » le public est sensibilisé aux inégalités entre les sexes et ne réagit pas négativement à la promotion de l'équité entre les femmes et les hommes.

QUE PEUVENT FAIRE LES ALLIÉES ET LES ALLIÉS?

- ✓ **Faire** un examen de conscience quant à leurs idées préconçues et leurs préjugés sur les rôles des hommes et des femmes.
- ✓ **Créer** un milieu respectueux et accueillant pour les femmes de tous les groupes sociaux.
- ✓ **Ne pas faire** de blagues misogynes ou jugées offensantes.
- ✓ **S'assurer** que les femmes et les hommes sont en mesure de participer équitablement aux réunions et au processus décisionnel.
- ✓ **Tenir compte** des différences entre les sexes dans une population donnée.
- ✓ **Contrer** la désinformation.
- ✓ **Veiller** à ce que les conditions de travail et la prestation de services permettent aux hommes et aux femmes de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.
- ✓ **Encourager** l'avancement professionnel des femmes en éliminant les obstacles de la culture en milieu de travail, en leur donnant accès à des formations, en reconnaissant leurs contributions et en éliminant les exigences sexistes non fondées.
- ✓ **S'assurer** de mettre leurs préjugés de côté lorsqu'ils supervisent des femmes.
- ✓ **Permettre** aux femmes qui ont un bagage culturel différent d'adopter différents styles de leadership.
- ✓ **Et, si je suis une femme,** e sais désormais que mes connaissances et mes expériences enrichissent la ville.

6. Mandats confiés par le Conseil et lois

- » *Plan municipal sur la diversité* (2015-2018) de la Ville d'Ottawa : Ce plan comprend des stratégies pour améliorer l'équité des membres de groupes désignés, notamment les femmes.
- » Politique sur le harcèlement en milieu de travail et politique en matière de violence au travail de la Ville d'Ottawa (révisées respectivement en 2014 et en 2015).
- » Résolution concernant l'égalité entre les sexes de la Ville d'Ottawa, 1999 (Déclaration de l'UIV) : En 1999, l'ancien conseil régional d'Ottawa-Carleton a adopté la *Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local* de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (UIV).
- » *Women's Access To Municipal Services Report* (en anglais seulement) : En 2002, le Conseil municipal a accepté les recommandations du Groupe de travail sur l'accès des femmes aux services municipaux, et s'est engagé à définir des stratégies pour y donner suite.
- » Résolution du Conseil municipal sur l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les plans stratégiques, mai 2005. Voir le [site Web de l'Initiative : une ville pour toutes les femmes](#) pour consulter le guide *Perspective d'égalité entre les sexes* (2008), que la Ville d'Ottawa a mis en œuvre avant l'élaboration de l'Optique d'équité et d'inclusion.
- » [Politique sur l'équité et la diversité](#) : En 2002, le Conseil municipal a adopté cette politique pour encourager les principes d'équité en ce qui concerne certains groupes désignés, soit les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées, les membres de la communauté GLBT et les Autochtones.
- » [Code des droits de la personne de l'Ontario \(provincial\)](#).
- » [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDEF\)](#).

7. Quoi de neuf à Ottawa?

- » [Initiative : une ville pour toutes les femmes \(IVTF\)](#) : Un partenariat entre femmes provenant de diverses communautés, d'organismes communautaires, des universités et de la Ville d'Ottawa qui s'efforcent de créer une ville plus inclusive et de promouvoir l'égalité entre les sexes.
- » [Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes \(COCVFF\)](#) : Une coalition d'organismes et de personnes qui œuvrent pour mettre un terme à la violence faite aux femmes, et, par le leadership, l'éducation, la défense des droits et l'action politique, font valoir l'efficacité d'une action coordonnée pour venir en aide aux femmes (et à leurs enfants) victimes d'abus.
- » [Initiatives des femmes pour la sécurité environnementale \(IFSE\)](#) : Un regroupement qui travaille avec la collectivité à la création de milieux physiques et sociaux plus sécuritaires.
- » [Association des femmes autochtones du Canada \(AFAC\)](#) : Cette association travaille à améliorer le bien-être des femmes et des filles autochtones, de leurs familles et de leurs communautés en militant, en analysant les politiques et en défendant leurs droits.

8. Pratiques pertinentes d'autres villes

L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités présente une approche flexible de l'équité et de l'inclusion qui est adaptable aux structures, aux contextes et aux expériences diverses des municipalités de partout au pays. Consultez les différentes sections du guide ou visitez le site Web de l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) pour trouver des exemples issus de différentes villes canadiennes.

9. Sources

ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA. 2007. *L'initiative « Sœurs par l'esprit »*, exposé préparé pour le Sommet national des femmes autochtones du 20 au 22 juillet 2007 à Corner Brook (Terre-Neuve-et-Labrador), Akwesasne (Ontario) : AFAC.

CENTRE CANADIEN DE POLITIQUES ALTERNATIVES ET OXFAM CANADA. 2016. *Making Women Count, the Unequal Economics of Women's Work*, Ottawa (Ontario) : CCPA.

COALITION D'OTTAWA CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES. 2009. *Hidden From Sight: A Look at the Prevalence of Violence Against Women in Ottawa*, Ottawa (Ontario) : COCVFF.

COALITION ONTARIENNE POUR DE MEILLEURS SERVICES ÉDUCATIFS À L'ENFANCE. 2009. *Child Care and Early Learning Building Economic Advantage Today and Tomorrow*, Toronto (Ontario) : COMSEE.

COHEN, G., J. PULKINGHAM, et M. PULKINGHAM. 2009. *Public Policy for Women: The State, Income Security, and Labour Market Issues*, Toronto (Ontario) : University of Toronto Press.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2014. *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi 2011*, Ottawa (Ontario) : Emploi et Développement social Canada.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS. 2004. *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales*, Ottawa (Ontario) : FCM.

FEIBLE, A. 2015. « Families 'caught by surprise' with closure of French daycare in Lowertown », Ottawa Citizen, Ottawa (Ontario).

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA. 2014. *Les femmes autochtones disparues et assassinées : Un aperçu opérationnel national*, Ottawa (Ontario) : GRC.

HOLLABACK! OTTAWA. 2013. *Our City, Our Space, Our Voice: A report on street harassment in Ottawa*, Ottawa (Ontario) : Hollaback! Ottawa.

INITIATIVE : UNE VILLE POUR TOUTES LES FEMMES. 2008. *Perspective d'égalité entre les sexes : Un guide de promotion de l'égalité et de l'inclusion de la pleine diversité des femmes au sein de la ville d'Ottawa*, Ottawa (Ontario) : IVTF.

INITIATIVE : UNE VILLE POUR TOUTES LES FEMMES. 2015. *L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités*, Ottawa (Ontario) : IVTF.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES. 2000. « Faits en bref : L'histoire des femmes au XXe siècle », *Bulletin de l'ICREF*, no 20, Ottawa (Ontario) : ICREF.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES. 2002. « La violence faite aux femmes et aux jeunes filles », *Feuille d'information de l'ICREF*, Ottawa (Ontario) : CRIAW.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES. 2006. *Coup d'oeil sur les cadres d'analyse féministe intersectorielle*, Ottawa (Ontario) : ICREF.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES. 2007. « L'impact des programmes sociaux : des femmes à faible revenu racontent », *Feuilleton d'INFO de l'ICREF*, no 9, Ottawa (Ontario) : ICREF.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES. 2016. *Les femmes et la précarité dans le secteur public : causes, conditions, conséquences*, Ottawa (Ontario) : ICREF.

MCDONALD, D., et M. FRIENDLY. 2015. *The Parent Trap Child Care Fees in Canada's Big Cities*. Ottawa, Ottawa (Ontario) : CCPA.

MCINTURFF, K. 2015. *The Best and Worst Places to be a Woman in Canada 2015: The Gender Gap in Canada's 25 Biggest Cities*, Ottawa (Ontario) : CCPA.

MIRANDA, V. 2011. « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 116, Paris (France) : OECD Publishing.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. 1993. *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, Genève (Suisse) : ONU.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. 2015. *Femmes en politique : 2015*, Genève (Suisse) : ONU.

OTTAWA CITIZEN. 2015. « 'He asked me why I didn't scream or fight more': Sexual assault survivors talk about how Ottawa police treated them », Ottawa (Ontario) : Ottawa Citizen.

SINHA, M. 2012. *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2010*, Ottawa (Ontario) : Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 1993. *Enquête sur la violence envers les femmes*, Ottawa (Ontario) : Gouvernement du Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2006. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 5^e édition, Ottawa (Ontario) : Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2011a. *Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages : Ottawa, 2011*, Ottawa (Ontario) : Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2011b. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa (Ontario) : Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2011c. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa (Ontario) : Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2015. *Femmes au Canada : Les femmes immigrantes*, Ottawa (Ontario) : Gouvernement du Canada.

STINSON, J. 2004. *Privatization of Public Services: What does it Mean for Women?*, Ottawa (Ontario) : SCFP.

TOWNSON, M. 2009. *Women's Poverty and the Recession*, Ottawa (Ontario) : CCPA.

10. Remerciements

L'Optique d'équité et d'inclusion est le fruit d'un partenariat entre l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) et la Ville d'Ottawa.

La conception de la première édition du Guide et des portraits de la diversité s'est échelonnée de 2008 à 2010 et a été assurée par le groupe témoin sur l'optique d'équité et d'inclusion et onze groupes de travail chargés de se pencher sur chacun des groupes présentés dans les portraits.

Le personnel municipal et les leaders de la communauté ont apporté leurs connaissances et leur perspicacité à l'élaboration de ce portrait de la diversité.

COLLABORATEURS

Sultana Husne Ara; Valerie Assoi; Meghan Brooks; Susan Brunet; Valerie Collicott; Svjetlana Delic; Dzifa Dododza; Suzanne Doerge; Jephthée Elysée; Lois Emburg; Clara Freire; Alison Jogg; Yumi Kotani; Erin Leigh; Nikki Maier; Hindia Mohamoud; Mai Ngo; Maria Cristina Serje; Lucya Spencer; Erin Williams.

ORGANISATIONS

Centre Wabano pour la santé des Autochtones; Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes; Comité consultatif sur les personnes handicapées de la Ville d'Ottawa; Hollaback! Ottawa; Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); Initiatives des femmes pour la sécurité environnementale (IFSE); Pavillon Minwaashin; Services pour femmes immigrantes d'Ottawa; Société Elizabeth Fry d'Ottawa; Ville d'Ottawa.

Photographie : www.ortega.ca et le [Pavillon Minwaashin](#) (en anglais seulement)

Conception et mise en page : www.jwalkerdesign.ca (en anglais seulement)

La présente initiative a été rendue possible grâce à la subvention de Condition féminine Canada et de la Ville d'Ottawa, qui a financé la production de cet important travail par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF).



Condition féminine **Status of Women**
Canada **Canada**