



Rapport sur les résultats des consultations relatives à la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres

Aôut à octobre 2019

Ville d'Ottawa



RÉSUMÉ

Résumé	3
Contexte	6
Mobilisation du public	6
Groupes de discussion avec le personnel de la Ville	6
Groupes de discussion avec les membres de la collectivité	6
Forum public sur la SCFEG.....	7
Sondage en ligne sur Participons Ottawa	7
Mobilisation du public 2SLGBTQ+.....	8
Principes directeurs	8
Ce qui a été dit sur les priorités de la SCFEG	9
Priorité 1 : Logement	9
Logement : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres	10
Logement : mesures stratégiques potentielles	11
Priorité 2 : Sécurité.....	13
Sécurité : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour le personnel de la Ville.....	13
Sécurité : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour les résidents	14
Sécurité : mesures stratégiques potentielles	15
Priorité 3 : Ville soucieuse de l'inclusion des genres.....	16
Ville soucieuse de l'inclusion des genres : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour le personnel de la Ville.....	16
Ville soucieuse de l'inclusion des genres : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour les résidents.....	17
Ville soucieuse de l'inclusion des genres : mesures stratégiques potentielles	18
Priorité 4 : Représentation	19
Représentation : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres	19
Représentation : mesures stratégiques potentielles.....	20
Priorité 5 : Systèmes de données axées sur l'équité des genres.....	21
Systèmes de données : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres	21
Systèmes de données : mesures stratégiques potentielles	22

Priorité 6 : Mobilisation inclusive des résidents sur le plan du genre.....	24
Mobilisation des résidents : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres.....	24
Mobilisation des résidents : mesures stratégiques potentielles.....	25
Priorité 7 : Formation et sensibilisation.....	26
Formation et sensibilisation : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres.....	26
Formation et sensibilisation : mesures stratégiques potentielles	27
Priorité 8 : Ressources	28
Ressources : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres..	28
Ressources : mesures stratégiques potentielles.....	29
Prochaines étapes	30

Résumé

En 2018, les conseillères municipales d'Ottawa Diane Deans et Catherine McKenney, en collaboration avec l'Initiative : une ville pour toutes les femmes et d'autres organisations et réseaux communautaires, ont plaidé pour que les structures décisionnelles, le personnel, les politiques, les programmes et les services de la Ville mettent davantage l'accent sur les questions touchant la condition féminine et l'équité des genres. Le 5 décembre 2018, le Conseil municipal d'Ottawa a approuvé l'élaboration de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) et a nommé une agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres. La SCFEG est un engagement à long terme visant à combler les lacunes et à éliminer les obstacles en matière de condition féminine et d'équité des genres dans les politiques, les stratégies, les services et le personnel municipaux.

Lors du recrutement d'une spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres en juin 2019, un plan vaste et exhaustif de mobilisation du public concernant la SCFEG a été conçu afin d'obtenir les points de vue du personnel de la Ville et des groupes communautaires en quête d'équité. Plus de **590** membres du personnel et résidents ont formulé des commentaires sur les lacunes et les besoins existants en matière de condition féminine et d'équité des genres, ainsi que sur les priorités de la SCFEG :

1. **70** membres du personnel de la Ville ont participé à des groupes de discussion (août 2019);
2. **150** membres de la collectivité appartenant à des groupes en quête d'équité ont participé à des groupes de discussion (d'août à octobre 2019);
3. **170** résidents ont participé au forum public sur la SCFEG (30 septembre 2019);
4. **150** résidents ont participé à un sondage bilingue en ligne par le biais de la plateforme Participons Ottawa (septembre et octobre 2019);
5. **150** résidents ont participé au forum public 2SLGBTQ+ (janvier 2020).

Huit priorités thématiques sont ressorties des commentaires du personnel de la Ville et des résidents. Plusieurs sont axées sur des questions précises ou liées aux secteurs d'activité de la Ville (logement, sécurité, Ville soucieuse de l'inclusion des genres, représentation), alors que les autres s'appliquent aux priorités ciblées et peuvent être réalisées à l'échelle de la Ville. Ces priorités transversales sont les systèmes de données tenant compte du genre, la mobilisation inclusive des résidents sur le plan du genre, la formation et la sensibilisation, et les ressources.

1. 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 aînées, ainsi que les personnes aux identités de genre diverses. Les femmes d'ascendance autochtone, les immigrantes et les femmes transgenres continuent d'être stigmatisées et victimes de discrimination de la part de certains membres du personnel de première ligne du secteur du logement. 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.
2. La **sécurité** a été citée comme un enjeu important pour les femmes et les personnes aux identités de genre diverses. Les femmes qui travaillent dans des secteurs d'activité de la Ville à prédominance masculine, qui travaillent hors des bureaux et qui font des quarts de nuit ne se sentent pas toujours en sécurité. Des politiques efficaces sur la violence sexuelle et fondée sur le genre, y compris un mécanisme de responsabilisation 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.
3. 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. La Ville n'est actuellement pas perçue comme accueillante par tous les genres. 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.
4. 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. Les principaux secteurs d'activité de la Ville demeurent dominés par les hommes. Il faut déployer des efforts afin d'assurer une **représentation** équitable des femmes issues de groupes en quête d'équité, comme les immigrantes, les femmes autochtones et les francophones. La Ville pourrait appuyer les politiques et les programmes qui encouragent les femmes et les filles à accéder aux secteurs de services à prédominance masculine.
5. L'absence d'une optique d'équité des genres dans les données de la Ville contribue à l'absence d'intégration des questions d'égalité des genres dans ses politiques et ses stratégies. 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.

6. 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, les responsabilités en matière de garde d'enfants et autres enjeux peuvent empêcher les femmes de participer aux activités de mobilisation 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.
7. 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. Le manque de sensibilisation du personnel de première ligne de la Ville sous-tend les expériences de stigmatisation et de discrimination vécues par les femmes et les personnes aux identités de genres diverses qui utilisent les installations et les services de la Ville. 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 de mobilisation non traditionnelles peuvent être utilisées pour amorcer un dialogue entre les membres du personnel et entre les membres du personnel et la direction sur les besoins et les enjeux relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres.
8. Afin de créer une Ville soucieuse de l'inclusion des femmes et de tous les genres, des **ressources** doivent être affectées à la réalisation des priorités en matière d'équité des genres et de condition féminine.

Une version provisoire de la SCFEG sera présentée au Groupe de conseillers parrains aux fins d'approbation et les documents finaux seront présentés au Conseil aux fins d'approbation avant la fin de 2020.

Contexte

En décembre 2018, le Conseil municipal de la Ville d'Ottawa a approuvé l'élaboration de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) (ACS2018-CCS-GEN-0028) et le Groupe de conseillers parrains a été mis sur pied pour orienter son élaboration. Le Groupe est présidé par la conseillère Theresa Kavanagh, agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres, et compte parmi ses rangs le maire Jim Watson, la conseillère Jenna Sudds, présidente du Comité des services communautaires et de protection, les conseillères Diane Deans et Catherine McKenney ainsi que des membres de la haute direction.

En juin 2019, la Ville a embauché une spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres pour diriger la SCFEG. Un groupe de travail communautaire, coprésidé par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes, contribue également à l'élaboration de la Stratégie. Ce groupe a été mis sur pied en février 2020 et a pour mandat de faire état des commentaires des secteurs et des représentants de la collectivité dans le cadre du processus d'élaboration de la Stratégie.

Mobilisation du public

D'août à octobre 2019, une vaste initiative de mobilisation du public a été entreprise auprès de partenaires, d'intervenants, de résidents, de fournisseurs de services sociaux et de membres du personnel de la Ville afin de recueillir des commentaires sur les besoins et les lacunes existants en matière de condition féminine et d'équité des genres. La mobilisation du public sur la SCFEG a été conçue de manière à ce que le personnel de la Ville et les groupes communautaires intersectionnels puissent contribuer à l'élaboration de la Stratégie et prévoyait divers lieux et méthodes afin d'accroître la participation et l'accessibilité.

La discussion et les consultations comprenaient des groupes de discussion composés de membres du personnel et de résidents, un forum public, un sondage en ligne et une consultation publique des communautés 2SLGBTQ+.

Groupes de discussion avec le personnel de la Ville

En août 2019, **3** groupes de discussion ont eu lieu auxquels ont participé plus de **75** employés et gestionnaires de **9** directions générales et secteurs d'activité de la Ville.

Groupes de discussion avec les membres de la collectivité

Entre août et octobre 2019, **5** groupes de discussion ont eu lieu auxquels ont participé plus de **150** membres de la collectivité représentant les partenaires et les intervenants de la Ville ainsi que des groupes intersectionnels et en quête d'équité, dont :

- les fournisseurs de services 2SLGBTQ+;
- les centres de santé et de ressources communautaires;
- les communautés francophones;
- les collectivités autochtones;
- les fournisseurs de services aux personnes racialisées et aux immigrants;
- les fournisseurs de services aux personnes âgées;
- les fournisseurs de services et les refuges pour les femmes victimes de violence;
- les réseaux de défense des droits des femmes et des genres;
- les jeunes.

Les commentaires recueillis lors des groupes de discussion avec le personnel et les membres de la collectivité ont permis d'orienter les huit priorités provisoires de la SCFEG.

[Forum public sur la SCFEG](#)

Plus de **170** membres de la collectivité ont participé à un forum public sur la SCFEG qui a eu lieu le 30 septembre 2019 à l'hôtel de ville d'Ottawa. Les participants ont formulé des commentaires sur les huit priorités provisoires de la SCFEG établies dans le cadre des consultations avec les groupes de discussion. Ils ont ensuite été invités à voter pour trois ou quatre des huit grandes 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 de recueillir des commentaires plus approfondis sur l'élaboration de la Stratégie.

[Sondage en ligne sur Participons Ottawa](#)

Un sondage en ligne a été diffusé sur la plateforme Participons Ottawa pour inviter les résidents à contribuer à l'élaboration d'une stratégie reflétant les besoins de notre ville. Le sondage a été ouvert pendant deux mois, soit septembre et octobre 2019, et a été rempli par **150** résidents. Les données du sondage sont intégrées aux conclusions du présent rapport.

Mobilisation du public 2SLGBTQ+

En novembre 2019, les Services sociaux et communautaires ont embauché le cabinet d'experts-conseils Savoir pour agir pour qu'il travaille avec les organismes communautaires 2SLGBTQ+ d'Ottawa et regroupe les données disponibles sur les communautés 2SLGBTQ+ de la ville. Savoir pour agir a mené des consultations intensives auprès de la collectivité, des principaux fournisseurs de services, des intervenants et des bailleurs de fonds afin de cerner les besoins et les lacunes en matière de services offerts aux communautés 2SLGBTQ+ d'Ottawa et d'orienter l'élaboration d'une stratégie de données.

Plus de **150** membres de la collectivité ont participé au forum et ont été invités à formuler des commentaires sur les besoins et les lacunes en matière de services offerts aux communautés 2SLGBTQ+ selon des thèmes précis. Savoir pour agir a regroupé dans un même rapport les conclusions qui sont ressorties des discussions thématiques lors du forum ainsi que des entrevues approfondies avec les intervenants. Les conclusions pertinentes de ce rapport figurent dans le présent document.

Principes directeurs

Le personnel et les résidents ayant participé aux consultations ont proposé les principes directeurs suivants pour la SCFEG :

Intersectionnalité : Prendre conscience de l'expérience de différents groupes de femmes et de personnes de divers genres. La discrimination et le genre sont interreliés; on ne peut donc pas examiner ces questions en vase clos.

Responsabilisation : Il en va de la responsabilité collective de promouvoir l'égalité des femmes et l'équité des genres.

Données probantes : Les mesures et les décisions sont prises à la lumière des données, des études et des pratiques exemplaires en matière d'équité des genres.

Collaboration : La collaboration et les partenariats sont cruciaux, à tous les échelons, pour générer des changements sociaux.

Inclusivité : La reconnaissance des diverses identités et expressions de genre est essentielle pour faire de la Ville une organisation inclusive pour tous les genres et équitable. L'équité des genres ne peut se concrétiser que si l'on s'élève contre les stéréotypes fondés sur le genre et les préjugés inconscients.

Ce qui a été dit sur les priorités de la SCFEG

Les données recueillies grâce aux méthodes de mobilisation du public décrites ci-dessus ont été rassemblées et analysées pour dégager des thèmes permettant d'orienter les priorités de la SCFEG. Huit domaines prioritaires en sont ressortis :

- Des priorités axées sur des questions précises ou des secteurs d'activité de la Ville, comme le logement, les ressources humaines et les installations :
 - Priorité 1 : Logement
 - Priorité 2 : Sécurité
 - Priorité 3 : Ville soucieuse de l'inclusion des genres
 - Priorité 4 : Représentation
- Des priorités transversales qui s'appliquent à toutes les priorités ciblées ci-dessus et qui peuvent être réalisées à l'échelle de la Ville :
 - Priorité 5 : Systèmes de données axés sur l'équité des genres
 - Priorité 6 : Mobilisation inclusive des résidents sur le plan du genre
 - Priorité 7 : Formation et sensibilisation
 - Priorité 8 : Ressources

Les enjeux et les obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres ainsi que les mesures stratégiques connexes ont été établis à partir des données recueillies pour chaque priorité, comme indiqué ci-après. Certaines des mesures stratégiques proposées ne relèvent pas de la compétence municipale, mais ont été incluses dans le rapport aux fins de promotion auprès des gouvernements provincial et fédéral dans le cadre de la SCFEG.

Le contenu ci-dessous provient entièrement des participants des processus de mobilisation du public.

Priorité 1 : Logement

La priorité du *logement* concerne la priorisation de l'offre d'hébergement de secours et de logements abordables et permanents convenables pour les femmes et les personnes aux identités de genre diverses. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Logement : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

Logements pour les femmes :

- Le manque d'hébergement de secours et de logements abordables touche les femmes de façon disproportionnée, plus particulièrement les mères de jeunes enfants, les réfugiées, les femmes autochtones, les aînées et les femmes transgenres.
- Le manque de logement augmente le risque de violence et limite l'accès des femmes à d'autres services importants. Les conséquences qui en découlent sont particulièrement graves pour celles qui fuient la violence. De nombreuses femmes vivent dans des relations et des environnements violents parce qu'elles craignent de devenir sans-abri.
- La capacité des refuges est insuffisante. La réduction des fonds fédéraux et provinciaux alloués aux refuges pour femmes contraint la Ville à offrir davantage de places dans les refuges. En raison de ce manque de financement, les refuges ont limité la portée de leurs services et réduit leurs heures d'ouverture, ce qui fait que les listes d'attente pour obtenir un logement sont extrêmement longues.
- Les refuges d'urgence et les logements communautaires où vivent des femmes et des familles élargies ont besoin d'être entretenus et rénovés. Dans bien des cas, ces logements ne sont pas accessibles.
- Le financement alloué pour offrir des chambres d'hôtel ou de motel comme option de refuge d'urgence n'est pas suffisant. Cette option n'est pas idéale pour les mères ou les femmes immigrantes en raison de risques pour leur sécurité qui ne sont pas pris en compte.

Politiques et procédures en matière de logement :

- Les critères d'admissibilité pour l'hébergement de secours et les logements abordables ne tiennent pas compte de l'optique d'équité. Les critères actuels ne prennent pas en considération les réalités propres aux groupes de femmes en quête d'équité, comme les femmes célibataires, les aînées, les femmes autochtones ou les personnes aux identités de genre diverses, y compris les femmes transgenres et les jeunes.
- Le processus de demande de logement abordable est complexe. Les femmes à faible revenu, les femmes autochtones et les réfugiées peuvent devenir inadmissibles si leur formulaire de demande n'est pas correctement rempli. Toutefois, comme la charge de travail des travailleurs de soutien au logement est énorme, les femmes ont accès à une aide limitée pour remplir les documents.

- Les victimes de violence fondée sur le genre sont très majoritairement des femmes. Les politiques actuelles en matière de logement ne tiennent pas compte des traumatismes et le processus de demande qu'elles imposent peuvent exposer les femmes à de nouveaux actes de violence et traumatismes.
- Les femmes victimes de violence familiale peuvent choisir de rester dans des relations violentes pour éviter que la Société de l'aide à l'enfance les sépare de leurs enfants à la suite d'une demande d'hébergement d'urgence.
- Les préjugés liés au genre auxquels font face les jeunes sans-abri supposent que seules les jeunes femmes autochtones fuient la violence, ce qui limite les options offertes aux jeunes hommes ainsi que leur accès aux services.
- Les jeunes hommes et les jeunes femmes sans-abri doivent quitter les refuges pendant la journée, même s'ils sont sans emploi. Cette obligation les expose aux risques de violence, de toxicomanie et de criminalité.
- La fin des ententes d'exploitation conclues entre la Ville et les propriétaires de logements subventionnés approche, ce qui crée de l'incertitude chez les locataires actuels, qui pourraient ne plus recevoir de subventions.
- Il n'existe aucune mesure visant à assurer que les propriétaires de logements abordables ne discriminent pas les personnes aux diverses identités de genre ou les couples homosexuels.
- L'aide sociale (subventions) pour le logement ne correspond pas aux coûts du marché; par conséquent, les femmes à faible revenu ne peuvent pas se payer des logements sûrs et accessibles.
- Il n'y a pas suffisamment de mesures et de politiques de sécurité visant à prévenir la violence sexuelle et fondée sur le genre dans les logements temporaires. Les femmes et les jeunes vulnérables qui sont victimes d'abus et de violence dans les refuges peuvent refuser de signaler la situation de peur de perdre leur place.

Logement : mesures stratégiques potentielles

- Intégrer une optique d'équité des genres aux critères d'admissibilité et aux processus de demande de logement abordable et d'hébergement de secours. Les politiques à revoir comprennent celles sur la taxe des logements inoccupés, celles liées aux droits des locataires telles que l'enregistrement des propriétaires ou la délivrance de permis et la régulation des prix de l'immobilier par le marché.
- Élaborer des mesures d'action positive pour donner la priorité aux femmes présentant des vulnérabilités complexes et multiples, comme les femmes transgenres, les femmes handicapées (handicaps visibles et invisibles) et les mères.

- Le logement pour les femmes doit être une priorité dans les stratégies et les plans municipaux¹.
- Explorer des options novatrices pour lutter contre l'itinérance chez les femmes, telles que la location de courte durée ou de logements Airbnb, l'habitation communautaire pour aînées célibataires, les logements intergénérationnels, la promotion des communautés naturelles et l'offre de subventions au logement mobile qui ne sont pas liées à des projets. L'instauration de nouveaux modèles de logement inclusif et de services connexes pourrait aussi être envisagée. Il importe également d'éliminer les obstacles juridiques ou autres barrières aux solutions proposées.
- Réviser les lois sur le zonage et les codes du bâtiment de manière à ce qu'il soit obligatoire d'inclure des logements subventionnés pour les aînées et les femmes célibataires dans chaque nouveau lotissement.
- Examiner les mesures de sécurité actuelles dans les refuges selon une optique d'équité des genres et mettre à profit les ressources communautaires disponibles². Voici quelques exemples :
 - Recruter du personnel des Services de logement qui reflète la diversité des groupes communautaires qu'ils servent.
 - Former et encadrer le personnel des Services de logement pour qu'il soit en mesure d'intégrer les principes liés à la condition féminine et l'équité des genres aux activités de première ligne.
 - Collaborer avec des partenaires pour aider la Société de l'aide à l'enfance à intégrer une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres lors du traitement des cas d'immigrantes et de nouvelles arrivantes.
 - Intégrer des mesures de sécurité lors de la planification de logements abordables et de refuges temporaires. Cela comprend la prise en compte des questions liées à l'éclairage, à la proximité du transport en commun et à la disponibilité des services de déneigement.

¹ Y compris dans le Plan officiel, le Plan stratégique de la Ville, le Plan décennal de logement et de lutte contre l'itinérance et d'autres stratégies pertinentes comme le Plan d'action de réconciliation, le plan visant l'engagement des jeunes et la Stratégie de la Ville d'Ottawa en matière d'immigration.

² Comme le document *Âgés et bien logés à Ottawa : un guide* du Conseil sur le vieillissement d'Ottawa (2019). Sur Internet : <https://coaottawa.ca/fr/ages-et-bien-loges-a-ottawa/>.

- Collaborer avec le personnel et les résidents des logements communautaires pour prévenir la violence fondée sur le genre, en particulier envers les aînés, et éliminer les obstacles au signalement des actes de violence ou des agressions sexuelles.

Priorité 2 : Sécurité

Aux fins de la SCFEG, la *sécurité* est définie comme étant l'absence de toute forme de violence fondée sur l'identité de genre, y compris la violence sexuelle, physique, émotionnelle et psychologique. Cette priorité touche le personnel de la Ville et les résidents. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Sécurité : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour le personnel de la Ville

- Des employées de la Ville ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail, en particulier celles qui travaillent dans des secteurs d'activité à prédominance masculine.
- Les politiques de la Ville n'incluent pas toutes la violence envers les femmes ou la violence fondée sur le genre dans les questions de sécurité.
- Aucune mesure de sécurité normalisée n'est en place pour protéger les employées de la Ville, plus particulièrement celles qui travaillent de nuit. Certaines installations récréatives assignent des quarts de nuit à temps partiel à de très jeunes femmes.
- Les employées de la Ville qui travaillent hors des bureaux, comme les chauffeuses d'OC Transpo, sont plus à risque d'être victimes de violence sexuelle ou fondée sur le genre.
- Les mécanismes de responsabilisation en matière de violence sexuelle et fondée sur le genre sont déficients. Le système actuel de signalement de ces types de violence n'est ni efficace ni transparent.

Sécurité : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour les résidents

- Les processus municipaux qui impliquent la collecte de données et de documents sur les femmes qui fuient la violence ne tiennent pas compte des traumatismes et peuvent exposer les survivantes de violence fondée sur le genre à d'autres actes de violence³.
- Les mesures de surveillance de la Ville qui visent à détecter les cas de violence sexuelle et fondée sur le genre peuvent marginaliser, stéréotyper ou réglementer certaines communautés opprimées.
- Les agressions et la violence sexuelles touchent toutes les femmes, de tous les âges et de tous les milieux. Certaines aînées recevant des soins de longue durée peuvent elles aussi être victimes de violence sexuelle et fondée sur le genre, par exemple.
- Les personnes aux identités de genre diverses ne se sentent pas en sécurité lorsqu'elles sont forcées d'utiliser des toilettes binaires.
- Les femmes qui signalent des cas de violence familiale sont parfois blâmées pour ces situations, ce qui diminue la probabilité qu'elles cherchent à obtenir de l'aide dans le futur. Certaines femmes peuvent également choisir de rester dans des relations violentes par peur de déclencher une enquête de la Société de l'aide à l'enfance⁴.
- La traite des personnes est un important problème à Ottawa⁵. Le système de justice pénale traite les cas de survivantes de la traite des personnes selon une approche davantage axée sur l'agresseur que sur la victime. Par ailleurs, cette situation touche les femmes et les filles autochtones de façon disproportionnée.

³ Par exemple, les politiques de Logement communautaire d'Ottawa exigent que les victimes de violence fondée sur le genre qui n'ont pas les documents juridiques requis confirment qu'elles ont la garde de leurs enfants en obtenant la signature de leur partenaire, leur agresseur.

⁴ Le risque est plus élevé pour les femmes autochtones, le passé de leurs collectivités étant marqué par la colonisation, les pensionnats et des traumatismes liés à l'implication des services de protection de l'enfance. Les incidents rendus publics concernant des agressions sexuelles commises par des policiers incitent également les femmes autochtones à penser qu'il n'est pas sécuritaire de s'adresser à la police.

⁵ Environ 95 p. 100 des victimes de la traite des personnes sont des femmes. Le commerce du sexe est cinq fois plus élevé à Ottawa que dans d'autres collectivités du Canada (voir le bulletin *La traite des personnes au Canada*, 2016, par Dyna Ibrahim, Statistique Canada, 2018. Sur Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-005-x/2018001/article/54979-fra.htm>)

Sécurité : mesures stratégiques potentielles

- Élaborer des normes et des lignes directrices sur la sécurité et sur la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre qui sont adaptées aux différents services et secteurs d'activités de la Ville.
- Organiser la tenue de discussions entre la direction et le personnel au sujet de ce qui doit être fait pour aider les membres du personnel ayant été victimes d'actes de violence sexuelle ou de violence fondée sur le genre.
- Former les cadres supérieurs et intermédiaires de la Ville sur la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre ainsi que sur les mesures à prendre pour qu'ils soient davantage sensibilisés aux problèmes de sécurité touchant leur personnel.
- Utiliser des modèles efficaces pour mobiliser les hommes en vue de la sensibilisation à la violence sexuelle et fondée sur le genre au sein du personnel de la Ville et mobiliser les cadres supérieurs masculins.
- Mettre au point des systèmes de responsabilisation fiables et efficaces pour veiller au traitement des cas de violence sexuelle et fondée sur le genre et à l'application des politiques relatives à ces types de violence.
- Veiller à ce que les programmes et initiatives de la Ville auxquels participent le personnel municipal ou les résidents comprennent des lignes directrices claires sur la façon de prévenir la violence sexuelle et fondée sur le genre et d'y réagir.
- Travailler en étroite collaboration avec des organisations œuvrant auprès de diverses populations pour éliminer les problèmes systémiques qui perpétuent la violence fondée sur le genre.
- Allouer plus de fonds à l'appui des stratégies axées sur la sécurité ciblant les personnes transgenres et 2SLGBTQ+.
- Mettre en place des politiques durables de sensibilisation à la violence sexuelle et fondée sur le genre à l'intention des policiers et d'autres membres du personnel de première ligne de la Ville, en mettant l'accent sur les quartiers où la violence fondée sur le genre est répandue.
- Travailler en étroite collaboration avec les autorités provinciales et les conseils scolaires pour intégrer la prévention de la violence fondée sur le genre dans les activités et les programmes scolaires.
- Financer des projets à l'échelle des quartiers, plus particulièrement dans ceux où les crimes de violence sexuelle et fondée sur le genre sont le plus souvent signalés.

- Adopter une optique d'équité des genres dans la prestation de services de santé mentale.
- Intégrer la violence fondée sur le genre comme élément clé des stratégies de collecte de données de la Ville.
- Élaborer un plan d'action municipal pour donner suite au rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées⁶.

Priorité 3 : Ville soucieuse de l'inclusion des genres

Une *Ville soucieuse de l'inclusion des genres* désigne des installations municipales inclusives et accueillantes pour tous les genres et un effectif municipal représentatif de la diversité de genres. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Ville soucieuse de l'inclusion des genres : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour le personnel de la Ville

- Le personnel estime que la culture organisationnelle de la Ville n'est pas toujours accueillante pour tous les genres. Tant le personnel que les résidents ont indiqué que les femmes ne se sentent pas toujours bienvenues ou qu'elles ont l'impression d'être victimes de discrimination dans les installations de la Ville.
- Des préjugés implicites et explicites sur le genre empêchent les femmes et les employés de la Ville aux identités de genre diverses d'avancer dans leur carrière.
- Les femmes ne sont pas équitablement représentées dans tous les secteurs d'activité de la Ville. Les immigrantes, les femmes racialisées et les femmes autochtones font face à des obstacles systématiques lorsqu'elles tentent d'intégrer l'effectif municipal.
- Des stéréotypes sexistes et des perceptions binaires des rôles des hommes et des femmes sont encore répandus dans certaines directions générales de la Ville. On perçoit également un manque d'acceptation des personnes aux identités de genre diverses.
- Les stéréotypes concernant le rôle des femmes comme fournisseuses de soins et les caractéristiques qui leur sont attribuées, comme le fait d'être trop sensibles, faibles ou d'avoir moins de capacités, sont perçus comme étant encore dominants dans la culture d'entreprise. Pour cette raison, les compétences des femmes peuvent être remises en question, surtout dans le cas de professions à prédominance masculine.

⁶ Consulter le rapport à <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>.

- Les secteurs d'activité municipaux à prédominance féminine ne reflètent pas nécessairement l'équité des genres, car les stéréotypes sexistes y prévalent également. Par exemple, on ne s'attend pas à ce que les hommes soient les prestataires de soins de la famille, mais on s'attend à ce que toutes les femmes aient des enfants.
- Certains secteurs d'activité ne répondent pas aux besoins propres au personnel féminin. Des employées ont quitté des emplois gratifiants parce que leur équipe refusait de leur accorder des heures de travail plus flexibles.
- Les femmes se sentent obligées de faire des heures supplémentaires pour être prises en considération pour des promotions. Elles ont l'impression qu'elles doivent prouver qu'elles sont en mesure d'assumer la responsabilité incombant à un poste de direction, et en même temps être censées continuer de s'occuper de leur famille.

Ville soucieuse de l'inclusion des genres : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres pour les résidents

- Certains groupes communautaires continuent d'être victimes de discrimination systématique⁷. Les femmes transgenres, les femmes autochtones et les immigrantes continuent d'être stigmatisées par le personnel municipal de première ligne.
- Le manque de salles de bains non genrées dans les installations de la Ville crée des obstacles qui empêchent les personnes de genre non conforme de profiter pleinement des installations et des événements publics.
- Les plateformes en ligne utilisées par la Ville pour mobiliser les résidents ne sont pas inclusives. En effet, lorsque des renseignements ou des demandes de services sont offerts exclusivement en ligne par la Ville, des femmes ne maîtrisant pas l'anglais, se débrouillant difficilement avec les ordinateurs ou n'ayant pas la technologie adéquate pour y accéder peuvent être exclues.
- Les documents de sensibilisation et de mobilisation du public de la Ville sont fournis en anglais et en français seulement, ce qui signifie que les résidents qui ne maîtrisent aucune des deux langues pourraient ne pas avoir accès à l'information sur les services municipaux.

⁷ La *discrimination* fait référence aux stéréotypes fondés sur l'identité et à la stigmatisation qui ont une incidence sur la disponibilité et la qualité des services offerts. Elle est vécue différemment par divers groupes, p. ex. les aînés (plateformes de consultation inaccessibles), les Autochtones (racisme, sexisme), les femmes transgenres (par les autres femmes), les immigrants (racisme), les personnes 2SLGBTQ+ (dans les collectivités inuites).

- La Ville présente généralement des familles traditionnelles (couples hétérosexuels avec enfants) dans ses documents promotionnels⁸. Les femmes et les hommes célibataires, les personnes aux identités de genre diverses ainsi que les couples et les familles formées de personnes de même sexe ne sont pas représentés.

Ville soucieuse de l'inclusion des genres : mesures stratégiques potentielles

- Des politiques concrètes comprenant des définitions normalisées des mesures de flexibilité du travail devraient être mises en œuvre à l'échelle de la Ville. Revoir les paramètres du travail de la Ville pour accroître la flexibilité et appuyer l'avancement professionnel des femmes.
- Favoriser une culture de conciliation travail-vie personnelle qui permet aux personnes de tous les genres qui s'occupent d'une famille de progresser dans leur carrière. Reconnaître des pratiques exemplaires en matière de flexibilité du travail qui peuvent également être utilisées pour élaborer des mesures et des politiques de conciliation travail-vie personnelle.
- Mettre en place des mesures en milieu de travail pour répondre aux besoins du personnel et des clients aux identités de genre diverses, normaliser la conception des installations et des bureaux municipaux de façon à ce qu'ils soient dotés de panneaux et de toilettes non genrées, et utiliser des messages et des affiches explicites dans les installations et les bureaux municipaux pour indiquer que la Ville est un environnement accueillant pour les résidents de tous les genres.
- Documenter et diffuser les histoires de réussite du personnel et des gestionnaires de la Ville qui ont su défier les stéréotypes liés au genre en milieu de travail.
- Élaborer des politiques claires pour les membres du personnel municipal qui effectuent une transition de genre.
- Élaborer une stratégie de communication et de mobilisation du public plus inclusive en ce qui a trait au genre.
- Faire participer le personnel de la Ville à des activités de formation et de sensibilisation sur l'utilisation d'un langage non genré.

⁸ Cela comprend les documents imprimés de la Ville, comme des dépliants, des brochures, des affiches et des panneaux, ainsi que des images sur le site Web de la Ville (Ottawa.ca).

Priorité 4 : Représentation

Aux fins de la SCFEG, la *représentation* désigne la représentation et la contribution de toutes les femmes de l'organisation par un accès équitable aux possibilités d'emploi, y compris aux postes de direction et à d'autres professions où elles sont sous-représentées. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Représentation : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

- Certains secteurs d'activité de la Ville sont composés majoritairement d'homme ou majoritairement de femmes, ce qui ne favorise pas l'équité entre les genres. Par exemple, les services sociaux sont à prédominance féminine et les travaux publics et OC Transpo sont à prédominance masculine.
- La représentation non équitable des genres renforce les préjugés et les stéréotypes existants⁹. Cela nuit également à l'intégration des femmes et des principes d'équité des genres dans les services municipaux.
- Bien que les femmes représentent un pourcentage équitable de la main-d'œuvre de la Ville dans son ensemble, elles demeurent surreprésentées dans les postes d'exécution, les postes à temps partiel et les postes temporaires.
- Le leadership tel qu'il est défini par la culture organisationnelle de la Ville peut être contraignant pour les femmes. En effet, celles qui ne sont pas disposées à faire des heures supplémentaires, à faire de longues heures de travail pendant la journée ou à travailler la fin de semaine se perçoivent ou sont perçues par la haute direction comme étant moins susceptibles d'être qualifiées pour des postes de direction.
- Les femmes autochtones, les nouvelles arrivantes et les immigrantes sont sous-représentées au sein de l'effectif municipal, notamment pour les raisons suivantes :
 - Le bilinguisme peut ne pas être une compétence accessible aux femmes autochtones, aux nouvelles arrivantes et aux immigrantes.

⁹ À titre d'exemple, le personnel de la Direction générale des services sociaux et communautaires a une perception erronée selon laquelle le personnel soignant est composé uniquement de femmes. Du côté des Services de protection et d'urgence, on partage également la croyance commune que les femmes rencontrent des obstacles inhérents au travail lorsqu'elles souhaitent devenir paramédics ou pompières.

- La Ville ne reconnaît pas toutes les attestations obtenues par les immigrantes. Les femmes sont moins susceptibles d'avoir le temps et les ressources nécessaires pour suivre des programmes d'accréditation ou de formation de transition.
- Les immigrantes et les réfugiées qui ne reçoivent pas d'aide pour les services de garde d'enfants n'ont qu'un accès limité à de la formation linguistique et professionnelle.
- Les obstacles à l'accès aux emplois de la Ville, comme le racisme, le capacitisme et l'âgisme, sont plus fréquents chez les femmes et les personnes aux identités de genre diverses.
- Les processus et les lignes directrices en matière de recrutement ne reflètent pas suffisamment la non-tolérance de la Ville à l'égard du racisme et des préjugés liés au genre. Il n'existe aucun mécanisme de responsabilisation permettant aux femmes de signaler les préjugés subtils liés au genre lors du recrutement et de l'embauche du personnel de la Ville.
- La représentation des femmes au sein des comités municipaux est encore symbolique.
- Les voix des employées ne sont pas toujours reconnues.

Représentation : mesures stratégiques potentielles

- Réaliser des évaluations pour cerner les obstacles particuliers qui empêchent les femmes d'intégrer les secteurs d'activité de la Ville à prédominance masculine.
- Prendre des mesures d'action positive pour accroître la représentation des femmes autochtones, immigrantes et racialisées, y compris dans les programmes pour étudiants de la Ville. Cela comprend également l'élargissement de la portée des stages afin d'inclure des secteurs d'activité autres que les services sociaux.
- Appuyer et financer des programmes qui encouragent les jeunes femmes à se joindre à des secteurs de travail non traditionnels comme les services d'urgence et de protection, les travaux publics et les transports¹⁰. À cette fin, promouvoir un environnement de travail dans ces secteurs qui soit plus accueillant pour les personnes aux identités de genre diverses.

¹⁰ Un bon exemple est le camp Femmes pompières en formation mis en place par la Ville pour encourager un plus grand nombre de femmes et de filles à devenir pompières. Pour en savoir plus, consulter le site <https://www.fswoc.ca/camp-ffit> (en anglais seulement).

- Présenter et diffuser les pratiques exemplaires des secteurs d'activité de la Ville ou d'autres villes qui ont intégré les principes d'inclusion et de diversité des genres. Utiliser ces pratiques exemplaires pour sensibiliser le personnel et la direction.

Priorité 5 : Systèmes de données axés sur l'équité des genres

Les systèmes de données axés sur l'équité des genres désignent la collecte et l'utilisation de données désagrégées en fonction du genre et d'autres identités intersectionnelles, ainsi que la collecte de données sur les enjeux particuliers qui touchent chaque genre dans les directions générales, les pratiques et la prestation de services sociaux de la Ville. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Systèmes de données : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

- La collecte de données par la Ville demeure binaire dans certains secteurs d'activité (c'est-à-dire que les outils de collecte de données prennent en compte le sexe plutôt que le genre).
- Certaines exigences de la Ville en matière de données augmentent la vulnérabilité et le profilage des clients. Les données sur l'identité de genre sont sensibles, mais dans certains cas, les clients sont tenus de divulguer leur genre pour recevoir des services.
- De plus en plus, les résidents et les organismes communautaires qui travaillent en partenariat avec la Ville sont tenus de recueillir davantage de données sur les clients. La justification et la valeur ajoutée de ces exigences en matière de données ne sont pas toujours claires.
- Les processus de collecte de données préalables à la prestation des services de la Ville créent des fardeaux et des obstacles pour les femmes à faible revenu.
- Les systèmes de collecte et d'analyse de données de la Ville sont principalement de nature quantitative et sont axés sur le comptage de chiffres plutôt que sur la collecte de récits et de notes de cas. Cela crée d'énormes lacunes sur le plan des connaissances pour les décideurs de la Ville et entraîne par le fait même des lacunes dans les programmes. Il est particulièrement important de recueillir des données qualitatives sur les femmes et les filles issues de groupes en quête d'équité.
- Les systèmes de collecte de données de la Ville ne répondent pas aux besoins particuliers des personnes transgenres.

- Les organismes autochtones et pour femmes victimes de violence ne se sentent pas à l'aise de recueillir les données exigées par la Ville, puisque cette démarche pourrait causer de nouveaux traumatismes chez les Autochtones ou les autres personnes qui ont recours aux services.
- Les données actuelles sur les Autochtones ne sont pas représentatives, de sorte que l'on ne peut connaître le nombre réel d'Autochtones recevant des services ou ayant besoin de services. Les données recueillies par les organismes de services non autochtones sont fondées sur les clients qui se déclarent autochtones.
- Les systèmes de données de la Ville ne tiennent pas compte de l'aspect intersectionnel des collectivités ou des clients. Cela peut expliquer en partie la sous-représentation des femmes et des filles francophones, immigrantes et autochtones dans les données de la Ville.
- Le langage employé dans les outils de collecte de données démographiques du logiciel normalisé des services municipaux n'est pas inclusif.
- Certaines directions générales de la Ville procèdent à la mise en œuvre systématique de questions démographiques, mais elles fonctionnent toujours avec un système binaire. La Bibliothèque publique d'Ottawa ne recueille pas de données sur le genre et les cartes de bibliothèque n'incluent pas ces données.
- Les exigences en matière de données des fournisseurs de services de la Ville et de multiples bailleurs de fonds ne sont pas harmonisées. Les fournisseurs de services sont poussés à fournir différents ensembles de données qui ne tiennent pas compte des enjeux touchant la condition féminine et l'équité des genres. De plus, ces données ne peuvent pas être agrégées pour éclairer les politiques.

Systèmes de données : mesures stratégiques potentielles

- Revoir et normaliser les catégories de données démographiques des formulaires de demande de services de la Ville, en particulier lorsqu'il s'agit de demander des renseignements sur l'identité de genre.
- Mettre en place des normes communes à l'échelle de la Ville, élaborer et appliquer une stratégie de données non binaires à l'échelle municipale, appliquer une optique intersectionnelle et assurer la sécurité des personnes qui fournissent de l'information.

- Effectuer une analyse approfondie et régulière de l'effectif de la Ville en fonction du genre afin d'évaluer la représentation des femmes et des hommes selon le secteur d'activité, le niveau de travail et le leadership. Cela peut comprendre une analyse régulière des sondages de déclaration volontaire pour les nouveaux employés de la Ville et la communication des résultats au public.
- Aborder la question de la représentation d'un point de vue intersectionnel de façon à tenir compte de la représentation de différents groupes de femmes et de personnes aux identités de genre diverses (Autochtones, personnes racialisées, francophones, personnes handicapées, etc.).
- Consulter les partenaires au sujet des méthodes et des outils de collecte de données efficaces pour évaluer la qualité des services municipaux du point de vue de la condition féminine et de l'équité des genres.
- Appliquer une terminologie et des mesures des résultats normalisées en matière d'équité des genres pour permettre la comparaison des données.
- Réévaluer les exigences en matière de données sur la déclaration volontaire pour les utilisateurs des services, mettre en application le principe qui consiste « à ne pas nuire » et utiliser des processus de collecte de données adaptés à la culture. La collecte de données, plus particulièrement sur l'identité de genre, pourrait être supprimée des conditions préalables à la prestation de services sociaux urgents et importants.
- Adopter une optique d'équité des genres pour réévaluer la conception des sondages et des évaluations de la Ville.
- Considérer que le consentement est au cœur de la collecte de données par les fournisseurs de services de la Ville.
- Former le personnel municipal responsable des données afin qu'il soit en mesure d'appliquer une optique axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans la collecte et l'analyse de données ainsi que dans la production de rapports afin de garantir l'intégration des questions liées à la condition féminine et à l'équité des genres dans les rapports de la Ville.
- Envisager d'ajouter des aspects qualitatifs aux sondages et aux évaluations de la Ville afin que les expériences vécues par les femmes et les personnes aux identités de genre diverses qui ne sont pas représentées dans les chiffres soient également communiquées.

- Adopter une optique d'équité des genres tenant compte des besoins lors de la collecte de données à l'échelle des quartiers. Cela permettra d'assurer que les programmes de la Ville peuvent être ciblés et adaptés aux besoins propres à chacun des genres de la collectivité.
- La collecte de données sur les Autochtones ou les collectivités autochtones doit être dirigée et facilitée par les Autochtones. L'Ottawa Aboriginal Coalition doit surveiller les sources et la collecte de données et examiner les méthodes de collecte de données avant qu'elles soient utilisées afin de s'assurer qu'elles sont adaptées à la culture.

Priorité 6 : Mobilisation inclusive des résidents sur le plan du genre

La *mobilisation inclusive des résidents sur le plan du genre* désigne la représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes aux identités de genre diverses dans un cadre de mobilisation pertinent et inclusif. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Mobilisation des résidents : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

- Les aînés ne participent pas suffisamment aux discussions sur l'équité de manière générale, et plus particulièrement à celles sur l'égalité des genres. Les jeunes femmes ne sont pas les seules à s'occuper de leur famille; les femmes âgées aussi. Des aînées s'occupent de parents plus âgés et de petits-enfants lorsque des services de garde d'enfants abordables ne sont pas disponibles. Ce genre de situation exerce une forte pression sur elles et limite leur participation à la vie communautaire.
- La participation des aînées aux consultations de la Ville est limitée, puisque leurs besoins ne sont pas pris en compte. Les consultations ont lieu dans des endroits éloignés ou qui leur sont inaccessibles.
- Les hommes âgés ont des réseaux sociaux plus petits après le décès de leurs conjointes, alors que les femmes âgées trouvent des moyens de demeurer engagées socialement auprès de leur famille, de leurs amis et de leur collectivité. Les femmes transgenres risquent de souffrir d'isolement social.
- Les jeunes ne sont pas motivés à participer aux activités de mobilisation de la Ville ni à le faire par le biais de ses plateformes en ligne. Le langage et les outils de mobilisation utilisés doivent être adaptés aux jeunes.

- Il est plus difficile de faire participer les hommes et les personnes transgenres aux consultations, on en sait donc très peu sur les difficultés qu'ils rencontrent.
- La Ville collabore habituellement avec les mêmes organisations et partenaires et rate ainsi des occasions de travailler avec de bonnes organisations ayant une vaste expérience en matière d'équité des genres.
- La Ville ne fait pas participer systématiquement les résidents au processus d'élaboration de nouveaux plans et de nouvelles stratégies. Les activités de mobilisation prévues par la Ville sont habituellement saisonnières et non régulières.

Mobilisation des résidents : mesures stratégiques potentielles

- Créer une plateforme municipale participative permettant la participation systématique des membres de la collectivité, des organisations et des alliés à l'élaboration de la SCFEG. Les membres peuvent représenter tous les groupes communautaires et avoir déjà travaillé sur les enjeux d'équité des genres et œuvrer auprès de tous les genres.
- Élargir la portée de la conversation sur la condition féminine de façon à toujours inclure les personnes aux identités de genre diverses.
- Collaborer avec des organismes sans but lucratif offrant des services fondés sur le genre afin d'élaborer des lignes directrices et des politiques visant à intégrer les enjeux liés à la condition féminine et à l'équité des genres aux activités de la Ville.
- Améliorer les activités de sensibilisation auprès des organismes communautaires qui possèdent une longue expérience dans le domaine des enjeux d'équité des genres et diversifier les partenariats de la Ville dans ce domaine.
- Utiliser des approches tenant compte du genre pour faire participer les hommes et les hommes transgenres aux consultations de la Ville. Des pratiques exemplaires peuvent être utilisées pour favoriser la mobilisation des hommes dans les consultations sur la condition féminine et l'équité des genres.
- Former un plus grand nombre d'hommes travaillant pour la Ville sur la facilitation des consultations et des groupes de discussion de manière générale, mais plus particulièrement ceux sur la condition féminine et l'équité des genres.
- Le personnel municipal responsable de l'élaboration des politiques et du budget doit dialoguer plus étroitement avec les collectivités en effectuant des visites sur le terrain et en menant des consultations dans les collectivités, et non dans les locaux municipaux.

- Faire participer les femmes âgées aux services de prestation de soins rémunérés (dans le quartier), comme la garde d'enfants. En plus de prévenir l'isolement, cela permettrait aux aînées de continuer à être productives. Les services de garde d'enfants seraient par ailleurs plus accessibles et abordables.
- Faire en sorte que la direction de la Ville et le personnel de première ligne tiennent régulièrement des réunions et des échanges pour discuter des questions liées à la condition féminine et à l'équité des genres.
- Mettre à profit la vaste expertise des personnes âgées de la collectivité en les invitant à faire du bénévolat pour la Ville dans le cadre de la mobilisation et de la sensibilisation du public.

Priorité 7 : Formation et sensibilisation

Cette priorité porte sur les activités de sensibilisation et de formation visant à améliorer la capacité du personnel municipal à appliquer une optique axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans leur travail. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Formation et sensibilisation : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

- Le personnel de la Ville n'est pas suffisamment au courant des concepts généraux d'équité des genres et de violence sexuelle et fondée sur le genre. Par conséquent, certains employés remettent encore en question la valeur ajoutée d'une stratégie axée sur les genres ou la nécessité de disposer de données et de services tenant compte du genre.
- Le personnel et la direction de la Ville ont encore de fausses idées en ce qui a trait aux rôles et aux capacités liés aux genres¹¹. Le personnel municipal de première ligne n'a pas les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler avec des personnes aux identités de genre diverses.
- Les employés dont le profil d'emploi est lié aux politiques, aux stratégies et aux données peuvent ne pas avoir les connaissances et les compétences nécessaires pour intégrer les principes en matière de condition féminine et d'équité des genres à leur travail.

¹¹ Par exemple, les consultations ont révélé que certains membres du personnel croient que les policières et les pompières obtiennent leur emploi uniquement parce qu'elles sont des femmes, mais qu'elles ne sont pas assez fortes pour faire le travail.

- Un outil pratique d'analyse selon le genre est nécessaire pour orienter la Ville et son personnel dans leur travail.

Formation et sensibilisation : mesures stratégiques potentielles

- Sensibiliser davantage le personnel et la direction de la Ville aux concepts fondamentaux d'équité des genres, y compris les concepts de diversité des genres et de transition de genre. La sensibilisation devrait porter sur les normes, les valeurs et les attitudes sociales à l'égard du genre en vue d'un changement de culture organisationnelle.
- Élaborer des listes de vérification et des guides pour aider le Conseil municipal et le personnel à intégrer l'équité des genres aux activités de la Ville.
- Former la direction et le personnel de la Ville sur les principes en matière de condition féminine et d'équité des genres à l'échelle des équipes. Les cadres intermédiaires peuvent engager des discussions sur l'équité des genres avec le personnel dans un espace sûr.
- Sensibiliser les gens à la diversité et à l'équité des genres grâce à des activités non formelles (en dehors des salles de classe) comme des Cafés diversité, des activités de formation pour le personnel et des journées portes ouvertes au public lors d'événements importants liés au genre, et explorer de nouvelles méthodes de communication, comme des webinaires et des balados.
- Former les équipes de communication de la Ville sur l'utilisation d'un langage représentatif tenant compte du genre, d'images non binaires et de messages tenant compte du genre.
- Inclure les concepts d'équité des genres et d'égalité dans les nouvelles trousse et formations d'orientation du personnel municipal.
- Concevoir du matériel pédagogique et de formation en ligne sur l'équité des genres à l'intention du personnel et du Conseil municipal.
- Communiquer les pratiques exemplaires relatives à l'intégration des principes d'équité des genres et les leçons apprises dans les diverses directions générales pour favoriser le changement (y compris les moyens d'aborder la transition de genre). Cette information pourrait être incluse en tant que rubrique permanente dans le bulletin du personnel (*Au courant*) afin de discuter de toutes les questions et nouvelles relatives à l'équité des genres.

- L'optique d'équité et d'inclusion peut être actualisée afin de répondre à la nécessité d'obtenir un contenu plus axé sur le genre. Effectuer une évaluation de suivi des formations et de l'utilisation de l'optique d'équité et d'inclusion pour relever les progrès et les lacunes.
- Inclure du contenu sur la condition féminine et l'équité des genres dans toutes les communications de la Ville. Cela comprend l'ajout d'une section portant sur les répercussions des questions liées à la condition féminine et l'équité des genres aux rapports du Conseil.

Priorité 8 : Ressources

Les *ressources* sont les ressources et les services prioritaires pour les femmes et les personnes aux identités de genre diverses. Cette priorité a été sélectionnée par 91 p. 100 des participants des consultations sur la SCFEG. Les points suivants résument ce qui a été entendu à ce sujet.

Ressources : enjeux et obstacles relatifs à la condition féminine et à l'équité des genres

- Les ressources affectées aux services communautaires destinés aux femmes et aux personnes aux identités de genre diverses ne sont pas suffisantes. Chaque année, le besoin en matière de sécurité sociale augmente, mais le montant du financement versé par tous les ordres de gouvernement sous forme de subventions et de contributions financières diminue. Le gouvernement provincial effectue d'énormes compressions et l'administration municipale doit jouer un rôle actif pour pallier ces dernières.
- Les femmes racialisées, les femmes autochtones et les personnes 2SLGBTQ2+ ont subi de façon disproportionnée les effets des ressources limitées. Le financement de nombreux programmes visant à répondre aux besoins des femmes et des jeunes autochtones a été supprimé.
- Plusieurs fournisseurs de services communautaires n'ont plus de conseillers et de services autochtones pour les femmes et les filles autochtones. Les bonnes pratiques comme les lignes d'urgence ou les systèmes d'appels réguliers aux aînés vivant seuls ont été abandonnées.
- Certains services tenant compte du genre présentent un caractère d'urgence. Par exemple, les jeunes femmes qui attendent des services de consultation sur la violence faite aux femmes ou des services de désintoxication ne peuvent pas se permettre de longues attentes.

- Les compressions budgétaires ont eu une incidence directe sur le comportement des résidents vulnérables à l'égard de la recherche de services. Moins de résidents vulnérables demandent des services parce qu'ils ont l'idée préconçue qu'ils leur seront refusés.
- Les compressions budgétaires sont également un fardeau pour les fournisseurs de services communautaires et font en sorte que moins de femmes ont accès aux services essentiels. Les compressions ont entraîné la perte et le licenciement de travailleurs de première ligne qualifiés et dévoués.
- Les ressources et le soutien offerts aux programmes ciblant les femmes qui sortent du système de justice pénale sont limités, ce qui est un obstacle majeur à leur réinsertion sociale.
- Exception faite des besoins en matière de lutte contre les dépendances et l'itinérance, les programmes de financement de la Ville ont tendance à négliger les besoins liés au genre des hommes marginalisés vivant seuls, plus particulièrement ceux des hommes et des aînés aux identités de genre diverses.
- Les programmes de mobilisation des hommes pour prévenir la violence envers les femmes et la violence fondée sur le genre manquent de financement.

Ressources : mesures stratégiques potentielles

- Affecter en priorité les ressources pour les services sociaux aux programmes et aux services d'équité des genres. S'engager à offrir un financement à long terme pour les services destinés aux femmes et aux personnes aux identités de genre diverses permet d'assurer la durabilité de ces services et de maintenir en poste un personnel de première ligne qualifié et expérimenté.
- Financer le recrutement de femmes provenant d'horizons intersectionnels pour des postes à temps plein dans les Services de logement.
- Évaluer les processus de planification budgétaire dans une optique d'équité des genres et intégrer les principes d'égalité des femmes et d'équité des genres aux mécanismes d'approvisionnement et de responsabilité budgétaire de la Ville.
- Allouer des fonds d'urgence pour répondre aux besoins urgents en matière de logement des femmes qui fuient la violence ou la traite des personnes.
- Affecter des fonds aux services sociaux adaptés à la culture des femmes et des filles autochtones et recruter des travailleurs sociaux autochtones.
- Renforcer le rôle de l'administration municipale dans la négociation et l'atténuation des répercussions des politiques provinciales sur les services sociaux offerts aux femmes à l'échelle municipale.

- Accorder la priorité aux programmes et aux services qui se sont révélés efficaces pour prévenir la violence fondée sur le genre ou y réagir, en particulier ceux qui sont offerts en français ou qui servent les femmes racialisées ou immigrantes.
- Évaluer le financement communautaire de la Ville d'un point de vue tenant compte du genre afin de soutenir le financement du secteur des services sociaux qui profitent aux femmes et aux personnes aux identités de genre diverses. Cela comprend les services de santé mentale et les services offerts en milieu rural.

Prochaines étapes

La Ville planifie les prochaines étapes suivantes :

- Le personnel de la Ville fera une analyse plus approfondie des données recueillies lors de la mobilisation du public sur la SCFEG et les communiquera aux secteurs d'activité pertinents de la Ville pour l'élaboration de la SCFEG.
- Le personnel de la Ville travaillera en collaboration avec les intervenants et les alliés communautaires à la rédaction d'une version provisoire de la SCFEG qui sera présentée au Groupe de conseillers parrains pour approbation.
- Un rapport provisoire sur l'élaboration de la SCFEG sera présenté au Conseil au cours du deuxième trimestre de 2020.
- La version définitive des documents de la SCFEG sera présentée au Conseil aux fins d'approbation avant la fin de 2020.