

VERSION  
2010

# Optique d'équité et d'inclusion

Guide de l'utilisateur



Une ville pour tous  
A City For Everyone

Ottawa

Le présent *Guide de l'utilisateur* fait partie d'une trousse à outils qui comprend onze *Portraits de la diversité* et autres documents ayant pour but de vous aider à mettre en pratique l'Optique d'équité et d'inclusion. Pour y accéder, suivez les liens dans le présent guide, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

Nous vous invitons à reproduire ou adapter toute partie de cette Optique d'équité et d'inclusion dans le but de faire avancer l'équité et l'inclusion, tant que la Ville d'Ottawa et l'IVTF sont citées comme en étant la source.

C'est avec plaisir que nous accueillerons votre rétroaction et vos commentaires concernant l'Optique d'équité et d'inclusion.

N'hésitez pas à nous contacter à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

## Table des matières

Un message du directeur municipal . . . . .	2
Une ville pour tous. . . . .	3
En quoi consiste l'optique d'équité et d'inclusion? . . . . .	4
À qui est destinée cette optique? . . . . .	4
Pourquoi cette optique? . . . . .	5
Quels avantages y a-t-il à utiliser cette optique? . . . . .	5
Comment utiliser cette optique . . . . .	6
Première étape : Réfléchir à votre diversité . . . . .	8
La roue de la diversité . . . . .	8
Deuxième étape : Application à divers types d'activités . . . . .	9
Troisième étape : En apprendre davantage sur la diversité . . . . .	26
Quatrième étape : Élaborer votre plan d'action . . . . .	28
<b>Annexes :</b>	
Annexe A : Engagements de la Ville d'Ottawa . . . . .	30
Annexe B : Systèmes de soutien. . . . .	33
Annexe C : Définitions. . . . .	34
Annexe D : Remerciements. . . . .	35

## Un message du directeur municipal

C'est avec fierté que je vous présente l'Optique d'équité et d'inclusion, élaborée en 2009 en partenariat avec l'équipe de l'Initiative : une ville pour toutes les femmes et grâce à l'importante contribution de la collectivité. La réalisation de cet outil a été rendue possible grâce à une subvention de partenariat entre la Ville d'Ottawa et Condition féminine Canada.

Cet instrument nous permettra de favoriser, de façon systématique et cohérente, l'équité et l'inclusion dans tout ce que nous faisons. Il nous aidera : à comprendre les besoins et les aspirations d'une population de plus en plus diversifiée et à y satisfaire; à reconnaître et à mettre à profit les compétences, l'expérience et le savoir de tous les résidents; à créer des politiques, des programmes et des services qui feront tomber les barrières systémiques; ainsi qu'à attirer et à maintenir en poste une main-d'œuvre de talent.

L'Optique d'équité et d'inclusion servira d'appui au travail du Conseil, de la direction et du personnel ainsi que de nos partenaires commerciaux et communautaires. Elle est cruciale pour la concrétisation des engagements et des initiatives de la Ville en matière d'excellence du service.

L'intégration des principes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans nos activités quotidiennes n'est plus une question de choix : c'est une nécessité si nous voulons assurer notre réussite en tant qu'organisme de services. Mettez tous les jours en pratique les règles énoncées dans l'optique, incorporez-les dans vos stratégies et vos cadres de travail et reflétez-les dans vos objectifs et dans les résultats dont vous ferez état. Ce faisant, nous montrerons qu'Ottawa est véritablement une ville pour tous!



**Kent Kirkpatrick**

## UNE VILLE POUR TOUS

- ✓ **ELLE GÉNÈRE UN SENTIMENT D'APPARTENANCE** – Chacun y éprouve un sentiment d'appartenance et s'y sent accepté et reconnu en tant que membre productif et apprécié.
- ✓ **ELLE NE POSE AUCUNE BARRIÈRE** – La Ville et la collectivité déploient des efforts conscients pour éliminer les barrières historiques, systémiques et physiques et assurer à chacun un accès équitable aux possibilités et aux avantages.
- ✓ **ELLE EST ÉQUITABLE** – Les personnes de tous les groupes sociaux peuvent prendre part à la vie sociale, économique, culturelle et politique de la ville.
- ✓ **ELLE EST ACCESSIBLE** – Chaque personne peut obtenir des renseignements et des services appropriés sur les plans culturel, financier et physique, ainsi que pour toute incapacité, quelle qu'elle soit.
- ✓ **ELLE EST RESPECTUEUSE** – La Ville respecte la culture et la dignité de chacun, tant dans sa manière de fournir des services que dans la façon dont elle mène ses activités.
- ✓ **ELLE EST NOVATRICE** – Les secteurs public, privé et communautaire font un usage optimal des ressources pour toucher les résidents de tous les horizons et assurer leur bien-être.
- ✓ **ELLE EST DIVERSIFIÉE** – Par leur choix d'images, de mots et de mesures, la Ville et la communauté montrent l'importance qu'elles accordent à la diversité du personnel municipal et des résidents.
- ✓ **ELLE EST REPRÉSENTATIVE** – Le personnel, la direction et les organismes décisionnels reflètent les caractéristiques démographiques de la collectivité qu'ils servent. Les institutions s'adaptent à l'évolution de la population locale.
- ✓ **ELLE FAVORISE LA PARTICIPATION** – Le Conseil, la direction et le personnel encouragent la participation de tous les résidents et travaillent en collaboration à la planification et à la prise de décisions.
- ✓ **ELLE EST SÉCURITAIRE** – Les personnes de tous les horizons vivent sans crainte d'être l'objet de harcèlement ou d'actes de violence et peuvent ainsi participer pleinement à la vie de leur famille et de leur quartier ainsi qu'à celle de leur lieu de travail et de leur municipalité.

Cette section a été adaptée du document *Building Inclusive Communities: Cross-Canada Perspectives and Strategies*, de la Fédération canadienne des municipalités et de la Laidlaw Foundation.

Consultez les *Portraits de la diversité* pour savoir comment certaines communautés envisagent l'inclusion. Pour y accéder, suivez les liens dans le présent guide, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

## En quoi consiste l'optique d'équité et d'inclusion?

L'optique d'équité et d'inclusion est comme une paire de lunettes : elle vous permet de voir autrement. Elle vous offre une vision plus claire et plus complète, et vous aide ainsi à exécuter vos tâches quotidiennes plus efficacement.

### L'optique comprend :

#### ► Le présent *Guide de l'utilisateur*, incluant :

- ~ des questions à étudier dans des types particuliers d'activités;
- ~ la roue de la diversité, un diagramme pour aider à comprendre la diversité;
- ~ une feuille de travail pour aider à cerner les mesures pouvant être prises.

#### ► *Onze Portraits de la diversité*

Ce sont des livrets de référence rapide fournissant des renseignements sur les personnes qui risquent l'exclusion, leurs contributions, les obstacles qu'elles rencontrent, leur vision d'une ville inclusive et les activités pertinentes à Ottawa.

Pour accéder aux *Portraits de la diversité* et autres outils, suivez les liens dans le présent guide, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca)

Les employés municipaux intègrent déjà l'équité et l'inclusion à un grand nombre de leurs activités de travail. (Consulter les exemples aux pages 10, 12, 16, 19, 24.) L'optique d'équité et d'inclusion aide à rendre cette manière de poursuivre ses activités un trait permanent de la Ville.

*Fondée sur les terres ancestrales du peuple algonquin, Ottawa est devenue une ville englobant des collectivités rurales et urbaines aux histoires riches et distinctes. Des personnes représentant tout un éventail d'ascendances, de capacités, d'âges, de pays d'origine, de cultures, de sexes, de revenus, de langues, de races et d'orientations sexuelles en font un milieu dynamique et contribuent à créer une ville pour tous.*

## À qui est destinée cette optique?

### Cette optique s'adresse à tous, et notamment aux groupes suivants :

- les conseillers municipaux et leur personnel;
- les employés et les gestionnaires municipaux;
- les partenaires communautaires, les experts-conseils et les entreprises qui offrent des services de concert avec la Ville d'Ottawa ou pour son compte;
- les organes externes et les organismes communautaires qui choisissent d'utiliser l'optique.

## Pourquoi cette optique?

### Parce que nous croyons à une ville pour tous

- **C'EST LA BONNE CHOSE À FAIRE :**  
Lorsque tous les résidents sont inclus, la ville bénéficie de leurs contributions. L'équité et l'inclusion sont les clés du succès de la ville.
- **C'EST UNE BONNE PRATIQUE DE GESTION :**
  - Notre population devient de plus en plus diversifiée, tout comme ses besoins et ses aspirations.
  - La diversité de notre effectif à tous les niveaux est donc essentielle à la prestation efficace et efficiente de programmes, de politiques et de services qui répondent à ces besoins.
  - Aborder les inégalités dès maintenant est une méthode plus économique à long terme, parce qu'elle nous aidera à résoudre certaines questions avant qu'elles deviennent des problèmes plus graves.
- **C'EST NOTRE DEVOIR :**  
Aux termes des lois fédérales et provinciales, du mandat du Conseil municipal et des politiques de la Ville, nous avons l'obligation d'assurer l'équité et l'inclusion de toutes les personnes qui vivent et travaillent à Ottawa. (Consulter l'Annexe A : Engagements de la Ville d'Ottawa.)

*Ce n'est pas que les membres des groupes désignés ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention.*

Juge Rosalie  
Silberman Abella  
Commission royale  
sur l'égalité en  
matière d'emploi, 1985

## Quels avantages y a-t-il à utiliser cette optique?

### L'utilisation de l'optique nous aidera :

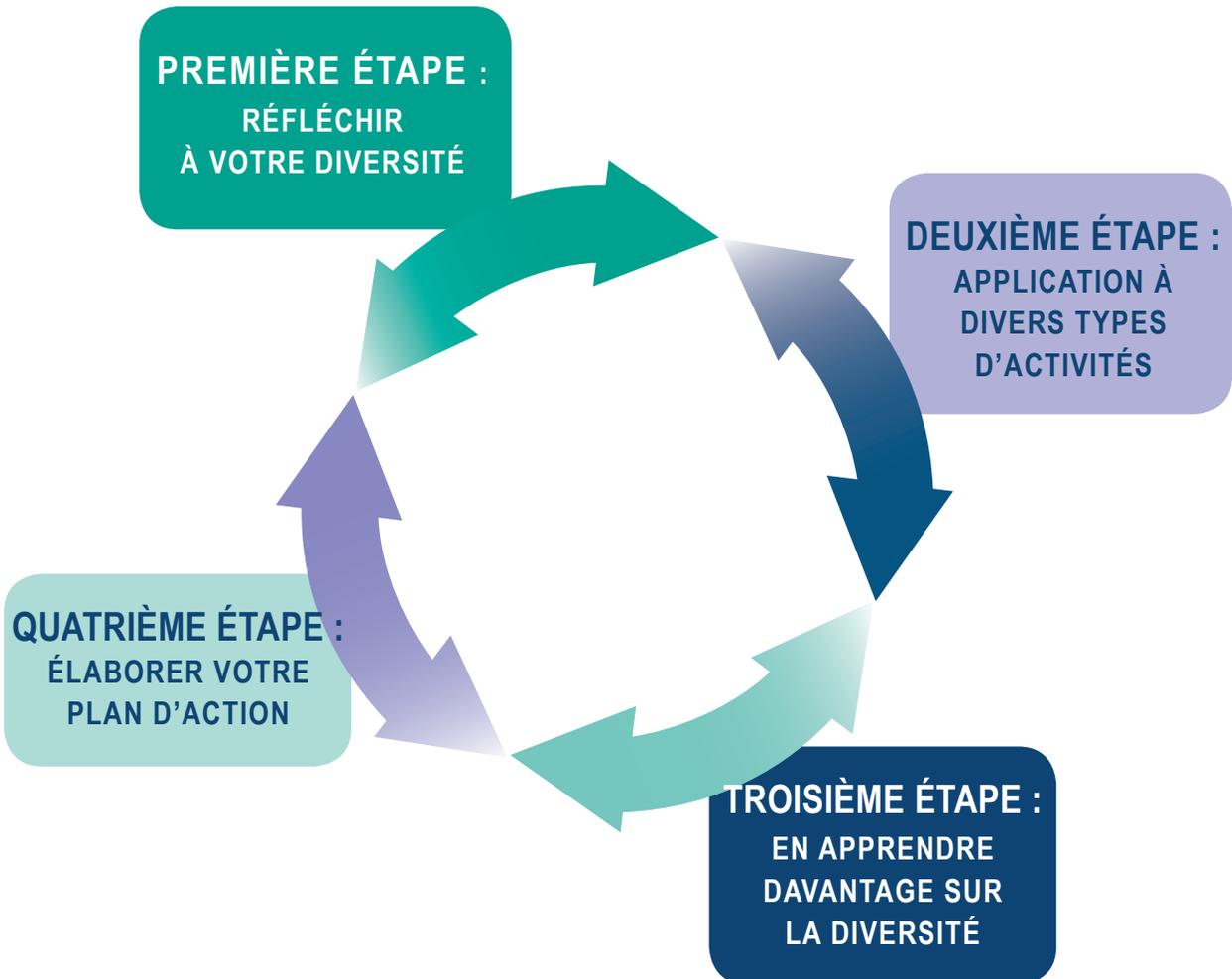
- à améliorer les solutions en y intégrant une diversité de perspectives;
- à prendre des mesures bien précises pour éliminer les obstacles systémiques et promouvoir l'inclusion;
- à créer un milieu de travail positif où prévaut le respect;
- à procurer une plus grande satisfaction à la clientèle.

*Bien que j'aie de l'expérience dans ce domaine, je peux parfois oublier de tenir compte de l'équité et de l'inclusion dans l'exercice de mes fonctions. Cet outil m'aide à être conséquent dans mon travail.*

Gestionnaire  
de programme,  
Ville d'Ottawa

## Comment utiliser cette optique

COMMENT UTILISER CETTE OPTIQUE



## Comment utiliser cette optique

### PREMIÈRE ÉTAPE : Réfléchir à votre diversité

Consultez la [Roue de la diversité](#).

### DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

Sélectionnez les types d'activités qui correspondent le plus à votre travail, rendez-vous aux sections correspondantes et répondez aux questions.

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Travail avec d'autres personnes    | <input type="checkbox"/> Collecte d'information et recherche       |
| <input type="checkbox"/> Conception de communications                  | <input type="checkbox"/> Direction et supervision                  |
| <input type="checkbox"/> Élaboration de politiques                     | <input type="checkbox"/> Planification de projets et de programmes |
| <input type="checkbox"/> Mobilisation et consultation de la communauté | <input type="checkbox"/> Recrutement et entrevues                  |
| <input type="checkbox"/> Évaluation                                    | <input type="checkbox"/> Formation                                 |

- CONSEILS :**
- La section « [Travail avec d'autres personnes](#) » sera utile à tous les employés et gestionnaires.
  - Vous pouvez répondre aux questions individuellement ou en équipe.
  - Si votre travail est déjà commencé, utilisez les questions pour envisager des ajustements.

### TROISIÈME ÉTAPE : En apprendre davantage sur la diversité

- Consultez de nouveau la Roue de la diversité, à la première étape. Consultez la section « [Travail avec d'autres personnes](#) », à la p. 9.
- Consultez les onze [Portraits de la diversité](#) pour obtenir des renseignements contextuels sur certains groupes qui se heurtent à des barrières systémiques et à des inégalités. Vous connaissez peut-être d'autres groupes susceptibles d'être exclus.

### QUATRIÈME ÉTAPE : Élaborer votre plan d'action

- Inscrivez sur la [feuille de travail](#) les pratiques inclusives actuelles et les changements que vous apporterez.
- Retournez aux deuxième et troisième étapes, au besoin.

## PREMIÈRE ÉTAPE : Réfléchir à votre diversité

## LA ROUE DE LA DIVERSITÉ

Du fait de l'existence de barrières systémiques et d'inégalités, il se peut que nous ayons vécu une exclusion dans certaines sphères de notre vie, mais une inclusion dans d'autres. Par exemple, une gestionnaire francophone, handicapée, d'âge moyen et un Autochtone diplômé de l'université et récemment recruté n'auront pas les mêmes expériences de vie. Chacun d'eux a des forces particulières et chacun doit surmonter des obstacles différents.

La reconnaissance de cette diversité en nous et chez les autres peut nous aider à comprendre en quoi les éléments suivants influent sur notre façon d'offrir des services, d'élaborer des politiques et des programmes et d'interagir avec les employés et les clients.



Examinez les questions par rapport à votre type d'activités et réfléchissez à la façon dont les éléments ci-dessous influent sur :

- l'expérience des résidents que vous servez;
- l'expérience de vos collègues;
- la façon dont vous voyez les choses.

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## TRAVAIL AVEC D'AUTRES PERSONNES

**Je réfléchis à la façon dont j'interagis avec autrui**

1. Ai-je déjà senti que les gens ne me respectaient pas? En quoi auraient-ils dû agir différemment, selon moi?
2. Est-ce que je traite les gens avec tout le respect que je voudrais recevoir?
3. Lorsque j'interagis avec une personne qui est différente de moi, est-ce que j'essaie de me mettre à sa place?
  - suis-je prêt à m'ouvrir à son point de vue?
  - suis-je capable d'éviter les stéréotypes et de voir cette personne telle qu'elle est vraiment?
  - suis-je capable de respecter les différences qui nous séparent tout en reconnaissant nos points communs?

**Je contribue à un milieu de travail sécuritaire et accueillant**

4. Quelle est la diversité démographique de mes collègues et de la collectivité que je sers?
5. En quoi ces différences ont-elles une valeur à mes yeux? De quelle manière est-ce que je manifeste mon appréciation?

**J'engage un dialogue ouvert**

6. Comment est-ce que je fais comprendre aux gens que je suis disposé à apprendre des autres?
7. Est-ce que j'aborde les personnes d'une façon amicale?
8. Est-ce que j'écoute attentivement mes interlocuteurs pour bien saisir ce qu'ils disent?
9. Est-ce que je prends le temps de m'assurer d'avoir bien compris?
10. Est-ce que j'invite les autres à me demander de clarifier ce que je dis?

**J'aborde les barrières systémiques et les inégalités**

11. Est-ce que je tiens compte des barrières pouvant exister dans chaque situation et est-ce que je m'efforce de les briser (p. ex., la langue, les préjugés et la discrimination sexuelle ou raciale)?
12. Si je ne suis pas certain que des barrières existent, est-ce que je me renseigne auprès de mes collègues ou de ma clientèle?
13. Est-ce que je m'oppose aux plaisanteries, aux insultes et aux commentaires désobligeants susceptibles d'offenser certaines personnes?
14. Est-ce que je reconnais les points forts et les atouts de toutes les personnes et est-ce que j'en tire parti?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

*Consultez de nouveau la Roue de la diversité*

*Consultez les Portraits de la diversité :*

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## TRAVAIL AVEC D'AUTRES PERSONNES

## E X E M P L E

Peu de temps après avoir embauché un nouveau membre du personnel, une équipe de travail a réalisé que ce nouvel employé, qui utilisait un dispositif d'aide à la mobilité, risquait d'être exclu de certaines activités d'équipe à cause de barrières physiques qui existaient dans leur environnement de travail. Même si l'espace de travail personnel de l'employé était accessible, l'équipe avait l'habitude de tenir plusieurs de ses réunions dans une partie de l'immeuble où il y avait des portes lourdes et des salles de réunion exiguës, donc inaccessible.

Le personnel et les gestionnaires ont vite reconnu que pour aller de l'avant, l'équipe devrait adopter de nouveaux protocoles pour assurer à tous les membres de l'équipe l'égalité d'accès et l'inclusion aux activités du service et de la direction.

Par conséquent, toutes les réunions et autres rencontres d'équipe sont désormais tenues dans des endroits plus accessibles. De plus, l'installation d'un mécanisme d'ouverture de portes et le déplacement de quelques meubles assurent à tout le personnel un accès complet à tous les espaces de travail et à tous leurs coéquipiers.

**En quoi ces mesures constituent-elles des pratiques d'équité et d'inclusion? Elles**

- ✓ examinaient la situation du point de vue du nouvel employé;
- ✓ reconnaissaient les obstacles qui pourraient empêcher le nouvel employé de participer pleinement;
- ✓ minimisaient les obstacles;
- ✓ démontraient qu'elles valorisaient les contributions que le nouvel employé apporterait.



## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## CONCEPTION DE COMMUNICATIONS

**Accès à l'information**

1. Avons-nous pris en considération la pleine diversité des résidents visés? Qui risque l'exclusion?
2. Quelles sont les stratégies de communication nécessaires pour les toucher? (p. ex., collaboration avec des dirigeants communautaires, tableaux d'affichage, journaux communautaires)
3. Nos documents de communication parviennent-ils aux organismes communautaires qui servent les divers groupes que nous voulons atteindre? Avons-nous vérifié que ces documents sont bel et bien utilisés? Consulter le site [www.cominfo-ottawa.org/directories.html](http://www.cominfo-ottawa.org/directories.html).

**Message**

4. De quelle manière le message encourage-t-il l'inclusion, le respect et l'équité?
5. Y a-t-il des notions ou des termes qui sont propres à une culture particulière et que nous devrions remplacer pour rendre le message plus accessible?
6. Quelqu'un a-t-il vérifié si les documents existants font état de préjugés et les modifications nécessaires ont-elles été apportées, le cas échéant?

**Moyen utilisé et langue**

7. Le moyen utilisé est-il facilement accessible et compris par la totalité des résidents visés (p. ex., langage clair et simple, formats accessibles, diagrammes, langues multiples, versions imprimée et électronique et boîte vocale)? (Consulter l'[Annexe A : Politique relative aux supports multiples](#).)
8. Avons-nous veillé à ce qu'un budget soit alloué à des services de traduction?

**Documents visuels**

9. Les images représentent-elles la pleine diversité des employés et des résidents?
10. Illustrent-elles la diversité au sein de groupes particuliers?
11. Les personnes montrées dans les images pourront-elles s'identifier à la façon dont elles sont représentées et se sentir incluses?
12. Toutes les personnes montrées sont-elles représentées dans des images positives qui favorisent l'équité? Prenez en considération : la personne qui est active et celle qui est passive, celle qui est au centre, celle qui sert et celle qui est servie.

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## CONCEPTION DE COMMUNICATIONS

## E X E M P L E

Le Programme de remplacement des branchements en plomb est un programme offert par la Ville d'Ottawa pour aider les propriétaires à remplacer les conduites de branchement dans le but de supprimer la présence de plomb dans l'eau potable, et ce, selon le principe du partage des frais. Les propriétaires de bâtiments situés dans les secteurs où la Ville soupçonne l'existence de branchements en plomb ont été avisés du processus de remplacement du branchement de service, et la priorité a été accordée aux familles comptant des enfants de moins de six ans et aux femmes enceintes.

Les employés ont discerné des groupes de résidents qui risquaient de ne pas recevoir leurs notifications. Puis, sur une base régulière, ils ont revu leur stratégie de communication pour que le personnel prenne connaissance de la nécessité

- de communiquer avec les résidents dans un langage clair et simple;
- d'approcher le public en utilisant d'autres moyens que l'expédition directe de courrier à domicile;
- d'envisager d'autres moyens d'informer le public du programme.

Une liste d'organismes communautaires a été dressée dans le but exprès d'entrer en contact avec des populations cibles. Une lettre et une brochure en langage simple ont été distribuées à ces organismes, qui pouvaient alors aider leur clientèle à accéder à l'information portant sur le programme et à la comprendre.

### En quoi ces mesures constituent-elles des pratiques d'équité et d'inclusion? Elles

- ✓ déterminaient qui risquait de ne pas recevoir les notifications courantes;
- ✓ cernaient des façons d'atteindre des populations spécifiques;
- ✓ utilisaient une gamme de méthode pour répandre le message;
- ✓ reconnaissaient l'importance d'utiliser un langage simple et d'éliminer la voix passive du textet.
- ✓ planifient l'application des principes appris à d'autres programmes.



## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## ÉLABORATION DE POLITIQUES

## Définir le sujet

1. Y a-t-il des préoccupations en matière d'équité et d'exclusion à ce sujet (p. ex., l'accessibilité, l'abordabilité, la sécurité, la culture et l'identité sexuelle)
2. Existe-t-il des politiques qui peuvent avoir un effet sur les préoccupations en matière d'équité et d'exclusion relativement à cette nouvelle politique? (Consulter l'[Annexe A : Engagements de la Ville d'Ottawa](#).)
3. Les groupes les plus touchés par la politique ont-ils été consultés dès les premières étapes de l'élaboration de la politique? Comment pouvons-nous nous assurer que leurs points de vue sont pris en compte? (Consulter la section « [Mobilisation et consultation de la communauté](#) », à la p. 14.)
4. Quels renseignements contextuels peuvent aider à traiter des préoccupations en matière d'équité et d'exclusion? (Consulter la section « [Collecte d'information et recherche](#) », à la p. 18.)

## Ressources

5. Quelles sont les ressources humaines et financières nécessaires pour traiter de l'équité et de l'inclusion dans la mise en œuvre de cette politique?
6. Pouvons-nous trouver des solutions novatrices fondées sur les contributions et les atouts des personnes les plus touchées?
7. Si de nouvelles ressources sont nécessaires, comment pouvons-nous les intégrer dès le début? (p. ex., partenariats avec des groupes communautaires, collaboration entre directions et recherche de fonds de contrepartie)

## Résultats attendus

8. Comment la politique sera-t-elle diffusée afin de toucher la pleine diversité des personnes concernées? (Consulter la section « [Conception de communications](#) », à la p. 11.)
9. Comment pourrions-nous mesurer dans quelle mesure les résultats de la politique contribuent à éliminer les barrières et à créer des occasions pour les personnes qui risquent l'exclusion? (Consulter la section « [Évaluation](#) », à la p. 17.)

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## MOBILISATION ET CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ

**Mobilisation**

1. Quels groupes risquons-nous de ne pas toucher en utilisant uniquement des méthodes de consultation traditionnelles (p. ex., réunions de consultation du grand public et sollicitation de commentaires en ligne)?
2. Quels efforts ciblés pouvons-nous déployer pour toucher certaines communautés ou certains groupes de personnes donnés?
3. Quels employés municipaux, services de la Ville ou agences communautaires ayant de l'expérience dans ces communautés données peuvent nous aider à déployer de tels efforts?
4. Quelles méthodes et quels supports pouvons-nous utiliser pour nous assurer que la possibilité de s'engager est offerte à tous?
5. Si une communauté à qui nous tendons la main hésite toujours à s'engager, que pouvons-nous faire pour corriger la situation? Pouvons-nous rencontrer les membres de ce groupe dans un endroit où ils risquent de se sentir plus à l'aise ou qui est plus approprié compte tenu de leur culture?
6. Le langage que nous employons dans notre matériel promotionnel et dans notre stratégie de communication est-il clair, simple et facile à comprendre pour des auditoires variés?

**Adoption d'un processus inclusif**

7. La composition de notre équipe de consultation reflète-t-elle la diversité de la population que nous consultons? Dans la négative, quelles mesures pouvons-nous prendre pour nous assurer d'inclure la diversité des points de vue?
8. Quels moyens pouvons-nous utiliser pour éliminer les obstacles à la pleine participation des gens à la consultation (p. ex., en ce qui a trait aux services de garde d'enfants, au transport, à la sécurité, à la langue, à l'accessibilité des lieux, à l'heure de la consultation, aux supports multiples, aux fêtes culturelles et religieuses et à la sensibilité culturelle)?
9. Le support et le milieu choisis pour la consultation sont-ils encourageants et accueillants pour les personnes qui hésitent peut-être à communiquer leur point de vue? Dans la négative, que pouvons-nous faire pour corriger la situation (p. ex., jumeler les nouveaux participants à d'anciens participants pour stimuler la participation des personnes qui ne connaissent pas bien le processus)?

Suite à la page suivante ➔

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## MOBILISATION ET CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ (suite)

10. Comment pouvons-nous créer des occasions permettant aux personnes dont les opinions risquent d'être peu entendues d'exprimer leurs préoccupations particulières (p. ex., le genre de questions posées, la traduction simultanée, le langage des signes, la rétroaction anonyme)?
11. Existe-t-il des rapports de force ou des antécédents – entre le personnel de la Ville et les participants ou entre les participants – qui empêchent certaines personnes d'exprimer leur opinion? Comment allons-nous équilibrer ces rapports de force?
12. Par son rythme, son format et le langage utilisé, la consultation est-elle adaptée à tous les participants, y compris ceux qui sont les moins susceptibles d'exprimer leur opinion ou pour qui l'information donnée est peut-être nouvelle?

**Résultats**

13. Les points de vue des groupes qui se heurtent à des barrières systémiques et à des inégalités sont-ils pris en compte dans le rapport de consultation et dans le produit final?
14. Comment transmettrons-nous les résultats de la consultation à la pleine diversité des groupes qui auront participé au processus?

*On croit souvent que plus la diversité du groupe réuni autour de la table est grande, plus cette diversité se reflétera dans le processus décisionnel, mais la structure, les questions et les styles de discussion de la réunion sont tous déterminés par les cultures dominantes.*

*Pour assurer l'inclusion de toutes les personnes présentes, nous devons nous assurer de faciliter la participation des personnes issues de cultures ayant moins de pouvoir et d'influence.*

Gestionnaire de programme, Ville d'Ottawa

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## MOBILISATION ET CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ

## E X E M P L E

En 2008, le Service des parcs et loisirs (qui fait maintenant partie des Services des parcs, des loisirs et de la culture) s'est vu assigner la tâche d'élaborer un Plan directeur des parcs et loisirs. Dans les livres blancs qu'ils ont rédigés à ce sujet, les employés se sont demandé qui risque l'exclusion dans la prestation actuelle des services, et quelles mesures, plus inclusives, pourraient être adoptées. La réponse à ces questions ne pouvait venir que d'une consultation inclusive de la diversité des résidents. Cependant, les ressources en personnel étaient limitées et aucuns fonds n'étaient alloués à la consultation du public.

Tout d'abord, les employés ont mené une consultation en ligne : ils ont demandé qui risque l'exclusion si ce support est le seul à être utilisé. Ensuite, ils ont élaboré une stratégie rentable sur le plan économique pour mobiliser ces groupes de personnes.

Les employés ont rencontré les représentants d'une cinquantaine d'organisations, y compris des comités consultatifs municipaux, des coalitions municipales, des associations communautaires et des institutions de services. En tout, ils ont rencontré environ cinq cents personnes représentant des milliers de résidents d'horizons divers et habitant différents secteurs de la ville.

- Les organisations ont été invitées à tenir leurs propres groupes de discussion ou à approcher leur public cible.
- Les employés ont fourni des renseignements et des outils aux organisations pour les aider à atteindre leur public cible.
- Lors de leur rencontre avec une population spécifique, les employés et les organisations ont sélectionné et ajusté leurs questions de manière à obtenir des perspectives et des idées particulières au groupe.
- Quand il n'y avait que quelques personnes présentes à une réunion, les employés ont quand même pris le temps de solliciter les commentaires de ces individus et ont profité de l'occasion pour les inviter à mobiliser leur communauté.
- Les consultations se sont déroulées en anglais et en français; dans certains cas, quand la capacité des participants à s'exprimer dans une des langues officielles était limitée, des interprètes culturels de la communauté étaient présents.
- À mi-chemin, les employés ont réexaminé la clientèle atteinte, et ont lancé une nouvelle approche pour atteindre les groupes de personnes qui n'avaient pas encore été inclus.
- En analysant les données, on s'est assuré que le rapport final reflèterait la diversité des points de vue.

### En quoi ces mesures constituent-elles des pratiques d'équité et d'inclusion? Elles

- ✓ cherchaient à identifier la diversité des personnes pour qui cette question avait de l'importance;
- ✓ cherchaient à identifier les personnes susceptibles d'être exclues;
- ✓ utilisaient plus d'un support;
- ✓ reconnaissaient la débrouillardise de la communauté et y faisaient appel;
- ✓ respectaient les limites de temps et de ressources de la communauté en offrant du soutien;
- ✓ ajustaient les questions, le langage et l'approche pour atteindre des populations spécifiques;
- ✓ veillaient à ce que le rapport final reflète les contributions d'une diversité de résidents

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## ÉVALUATION

**Conception de l'évaluation**

1. Avons-nous pensé aux groupes qui ne seront pas rejoints si nous utilisons uniquement certaines méthodes (p. ex., les sondages en ligne et la consultation du grand public)? Quelles autres méthodes pourrions-nous employer?
2. Les personnes chargées de concevoir et de mettre en œuvre l'évaluation sont-elles représentatives des groupes ciblés qui prendront part à l'évaluation? Comment pouvons-nous nous assurer que les perspectives de ces derniers seront incluses dans l'évaluation?
3. Les indicateurs reflètent-ils la diversité des populations servies? (Consulter la section « Planification de projets et de programmes », à la p. 22.)
4. Serait-il utile d'inclure les personnes qui ont cessé d'utiliser le service et les clients éventuels qui ne l'ont jamais utilisé de manière à évaluer tout préjugé dont on ignorait l'existence?

**Entrevues et sondages**

5. Pouvons-nous tenir des entrevues ou organiser des groupes de discussion dans l'environnement où le groupe cible se sent le plus à l'aise (p. ex., rencontrer les femmes autochtones dans un centre pour femmes de cette communauté)?
6. Pouvons-nous faciliter le processus pour les répondants en choisissant des enquêteurs appartenant au même groupe qu'eux, en fournissant le transport ou des services de garde ou en payant des honoraires aux personnes qui participent à des groupes de discussion?
7. Notre approche est-elle inclusive et aussi confortable pour les personnes analphabètes que pour les personnes alphabètes?
8. Pouvons-nous interviewer les personnes dans la langue qu'elles parlent le plus facilement ou demander l'aide d'un interprète culturel?

**Résultats**

9. Dans l'analyse des données recueillies, avons-nous maintenu une diversité de perspectives dans les résultats?
10. Avons-nous validé nos constatations auprès de la collectivité afin de réduire le plus possible notre partialité?
11. Comment pouvons-nous faire un compte rendu des résultats aux personnes qui ont participé à la toute première étape de cette initiative de consultation?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## COLLECTE D'INFORMATION ET RECHERCHE

**Définir le sujet**

1. Quelles sont les préoccupations particulières en matière d'équité et d'inclusion liées à ce sujet (p. ex., la sécurité, l'accessibilité, l'abordabilité, la particularité culturelle, les responsabilités familiales, l'accès au processus décisionnel et le profilage ethnique)?
2. Les questions posées pour la recherche nous aident-elles à déterminer les personnes qui risquent d'être exclues et les mesures à prendre pour qu'elles jouissent pleinement de leur milieu?
3. Les groupes de personnes les plus touchés par la question participent-ils à la collecte et à l'analyse des renseignements? Dans la négative, comment nous assurerons-nous d'inclure leurs points de vue (p. ex., en créant des groupes de discussion, en tenant des consultations et des entrevues et en sollicitant des commentaires)?
4. Avons-nous consulté d'autres employés ou services qui ont de l'expérience en la matière?

**Recueillir des données**

5. Quelles statistiques ou données démographiques actuelles pourraient nous aider à mieux comprendre les personnes ou les communautés qui se heurtent à des barrières systémiques et à des inégalités à cet égard?
6. Les données recueillies refléteront-elles la diversité de la population de manière à faire ressortir les différences (c.-à-d. en subdivisant les données)?
7. Lorsque nous employons des tournures neutres (p. ex., gens, chef de famille, sans-abri, parent seul soutien de famille et immigrants), faisons-nous tout de même la distinction entre les femmes et les hommes de ce groupe?
8. Avons-nous validé les statistiques, les sources et tous les renseignements recueillis auprès de groupes pertinents?

**Résultats**

9. Faisons-nous des hypothèses que nous devons vérifier? (p. ex., que tous les parents participant à un programme donné sont hétérosexuels)
10. Notre rapport final inclut-il des résultats se rapportant aux préoccupations particulières en matière d'équité et d'inclusion que nous avons identifiées?
11. Comment communiquerons-nous les résultats de la recherche aux personnes qui y auront participé?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## COLLECTE D'INFORMATION ET RECHERCHE

## E X E M P L E

**E**n préparation de la phase de conception d'une nouvelle station de correspondance, la station Marketplace, les Services de transport en commun ont effectué une revue de la littérature afin de repérer les préoccupations concernant l'utilisation du transport en commun. Les employés ont considéré tous les usagers éventuels, puis analysé les façons différentes dont les femmes et les hommes, provenant d'une diversité de groupes, ont tendance à utiliser le transport en commun.

En plus de la littérature traitant du transport en commun, qui met l'accent sur les obstacles physiques qui entravent son utilisation, les employés ont parcouru la littérature plus vaste afin de dégager les obstacles sociaux rencontrés par les femmes dans leur utilisation du transport en commun (c.-à-d. la sécurité; les défis concernant la mobilité lorsqu'elles voyagent avec des enfants, des personnes malades ou âgées; les arrêts multiples qu'exige la gestion d'une famille).

Par conséquent, les recommandations soumises pour la conception de la station reflètent des questions sociales plus vastes, et elles contribueront sans doute à l'élaboration d'une station de correspondance qui fera du transport en commun une solution de rechange plus valable pour les femmes. Dans la poursuite d'un de ses objectifs, soit de faire du transport en commun le premier choix d'un plus grand nombre de résidents, la Ville d'Ottawa profitera des leçons tirées de la station Marketplace lorsqu'elle entreprendra ses futurs projets de transport en commun.

### En quoi ces mesures constituent-elles des pratiques d'équité et d'inclusion? Elles

- ✓ prenaient en compte la diversité des usagers du transport en commun et leurs besoins particuliers;
- ✓ révélèrent les obstacles physiques et sociaux;
- ✓ reconnaissaient que les questions liées au transport en commun ne sont pas sans discrimination de genre;
- ✓ cherchaient des sources sensibles à la cause des femmes;
- ✓ identifiaient les lacunes dans la littérature et les pratiques des employés, et faisaient des efforts pour les combler;
- ✓ traduisaient les résultats dans la conception finale;
- ✓ permettront de tirer profit des leçons apprises, lors de projets futurs.



## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## DIRECTION ET SUPERVISION EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES

**Être proactif**

1. Existe-t-il des pratiques et attitudes institutionnelles qui empêchent certaines personnes de s'engager à fond dans notre travail (p. ex., des horaires qui entrent en conflit avec des fêtes religieuses, une charge de travail ou un horaire qui entre en conflit avec les responsabilités familiales, des préjugés, les exigences administratives, le milieu physique)? Quelles sont les solutions de rechange possibles?
2. Les questions d'équité, d'inclusion et de sous-représentation sont-elles débattues aux réunions des comités, aux séances de planification et dans le cadre de la formation?
3. Quelles politiques municipales en matière d'équité et d'inclusion faciliteraient notre travail? (Consulter l'Annexe A : Engagements de la Ville d'Ottawa.)

**Donner l'exemple**

4. Est-ce que je définis clairement mes attentes envers moi-même et les autres en ce qui a trait à la création d'un milieu de travail respectueux, inclusif et non discriminatoire?
5. Est-ce que je réfléchis à la manière dont mes propres antécédents et expériences influent sur mes interactions avec des personnes qui sont différentes de moi? (Consulter la « [Roue de la diversité](#) », à la p. 8.)
6. Que puis-je faire sur les plans personnel et professionnel pour renforcer mes connaissances et ma sensibilité en vue de créer un lieu de travail inclusif et respectueux de la diversité? Consulter les sections « Que puis-je faire » dans les [Portraits de la diversité](#).

**Créer un milieu respectueux**

7. Est-ce que je fais comprendre clairement aux employés et aux bénévoles qu'un comportement inapproprié, comme des plaisanteries offensantes, des insultes et des commentaires désobligeants, est inacceptable?
8. Est-ce que je crée des équipes formées de personnes ayant des points de vue variés?
9. Comment puis-je recueillir activement les commentaires et les idées d'employés et de bénévoles aux points de vue variés?

**À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?**

**Vous voulez en savoir plus?**

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## DIRECTION ET SUPERVISION EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES (suite)

**Offrir un soutien**

10. Comment puis-je encourager les employés à contribuer positivement à la création d'une main-d'œuvre inclusive?
11. Est-ce que j'accorde du temps aux employés pour qu'ils intègrent des pratiques inclusives aux plans, aux politiques, aux programmes et aux services?
12. Ai-je offert des solutions de rechange aux personnes qui pourraient en avoir besoin (p. ex., au chapitre des responsabilités familiales, des fêtes religieuses et de l'accessibilité)?
13. Est-ce que j'utilise les systèmes de soutien disponibles pour aider les employés qui ont été victimes de harcèlement, ou qui ont été l'objet d'un manque de respect ou de discrimination de la part de collègues, de superviseurs ou de clients? (Consulter l'Annexe B : Systèmes de soutien.)
14. Est-ce que nous soulignons notre engagement à offrir des adaptations dans tous nos documents promotionnels? (Consulter l'Annexe A : « Engagements de la Ville d'Ottawa – Obligation de prendre des mesures d'adaptation ».)

**Maintenir en poste et donner de l'avancement**

15. Quelles occasions de mentorat ou de stage pourrais-je créer afin de permettre aux personnes de groupes sous-représentés d'apporter de nouveaux points de vue à notre équipe, d'acquérir de l'expérience et d'accéder à des postes de niveau supérieur?
16. Est-ce que je permets à tous les employés de profiter d'une large gamme d'occasions de participer à des activités de développement?

**Évaluer le rendement**

17. Ai-je intégré la promotion de l'équité et de l'inclusion dans notre évaluation du rendement des employés?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## PLANIFICATION DE PROJETS ET DE PROGRAMMES

**Accessibilité et avantages**

1. Le projet ou programme proposé est-il conçu et mis en œuvre de manière à ce que l'ensemble des résidents d'Ottawa puisse y participer et en profiter en toute dignité? Qui risque l'exclusion?
2. Les principaux groupes cibles ont-ils été consultés? (Consulter la section « Mobilisation et consultation de la communauté », à la p. 14.)
3. Quels changements peuvent être apportés pour garantir l'inclusion?
  - Le projet ou programme permet-il de repérer, de prévenir et d'éliminer les barrières auxquelles se heurtent les personnes susceptibles d'être exclues (p. ex., en ce qui a trait à la sécurité, l'abordabilité, le respect, la proximité, la convenance de l'âge, l'accessibilité, la langue, la sensibilité culturelle)?
  - Modifie-t-il l'accès aux ressources pour le rendre plus équitable?
  - Le projet ou programme s'appuie-t-il sur les contributions et les points forts des personnes qu'il sert?

**Ressources**

4. Quelles sont les ressources humaines et financières requises pour traiter des préoccupations relatives à l'équité et à l'inclusion dans la mise en œuvre du projet ou programme?
5. Si de nouvelles ressources sont nécessaires, comment pouvons-nous les intégrer dès le début (p. ex., les partenariats avec des groupes communautaires, la collaboration entre directions et la recherche de fonds de contrepartie)?

**Mise en œuvre**

6. Quelles connaissances en matière d'équité et d'inclusion notre équipe possède-t-elle? Comment pouvons-nous enrichir cette base de connaissance?
7. Y a-t-il de bonnes pratiques d'équité et d'inclusion dans d'autres villes, services ou organisations communautaires desquelles nous pouvons nous inspirer pour améliorer notre mise en œuvre?
8. Les résultats attendus reflètent-ils les objectifs d'équité et d'inclusion?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## RECRUTEMENT ET ENTREVUES EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES

**Avant l'affichage de l'offre d'emploi**

1. Existe-t-il des hypothèses ou des pratiques sous-jacentes à notre processus de recrutement qui auraient des répercussions négatives sur les candidats provenant de groupes qui se heurtent à des barrières systémiques et à des inégalités (p. ex., des attentes propres à la culture en matière de styles de communication)?
2. Le personnel de notre lieu de travail reflète-t-il la riche diversité de la collectivité? Quel groupe est sous-représenté?
3. Quelles connaissances, compétences, expériences et différences contribueraient à accroître la capacité de notre équipe à servir ses clients dans toute leur diversité?

**Au moment d'afficher l'offre d'emploi**

4. Les critères de recrutement restreignent-ils indûment le bassin de candidats qualifiés?
5. Sommes-nous prêts à tenir compte des perspectives nouvelles que des personnes d'horizons divers pourraient apporter au poste en question?
6. Quelles compétences en matière de diversité et d'inclusion devrions-nous intégrer aux descriptions de postes (p. ex., respecter les différences d'horizons, de points de vue et de compétences linguistiques)?
7. Les offres d'emploi sont-elles bilingues et rédigées de manière à attirer des candidats de divers groupes sociaux?
8. Diffusons-nous les offres d'emploi par l'entremise d'agences et de médias qui font le lien avec des communautés particulières qui risquent l'exclusion?

**Entrevues**

9. Les groupes chargés de mener les entrevues sont-ils formés de personnes d'horizons et d'expériences variés qui correspondent aux exigences du poste?
10. Est-ce que les membres de l'équipe qui réalise les entrevues ont des connaissances sur l'équité et l'inclusion?
11. Les candidats ont-ils la possibilité d'être interviewés en français ou en anglais?
12. Tenons-nous compte du fait que les membres de certains groupes peuvent se comporter d'une manière qui nous semble inhabituelle pendant leur entrevue, mais tout de même posséder les compétences requises?
13. Avons-nous intégré des connaissances de stratégies en matière d'équité et d'inclusion dans les critères de sélection?
14. Si les références d'un candidat proviennent de l'étranger, quelle stratégie pouvons-nous utiliser? (p. ex., poser des questions par courriel, et si un répondant d'expression française n'est pas disponible, demander de l'aide à la traduction.)

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

**Consultez de nouveau la Roue de la diversité**

**Consultez les Portraits de la diversité :**

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

Femmes

Jeunes

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## RECRUTEMENT ET ENTREVUES EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES

## E X E M P L E

Le Bureau du greffier municipal s'est rendu compte que pour renforcer le rôle des comités consultatifs, il était primordial de s'assurer que la composition de ces comités comprenne une diversité de résidents. Dans les critères de sélection des comités consultatifs, on lit : « L'ensemble des membres reflétera autant que possible la diversité et la démographie d'Ottawa en ce qui a trait au sexe, à la langue officielle, à la répartition géographique, à la race et aux incapacités. » Or, pour faire de cet objectif une réalité dans tous les comités, il fallait renforcer le processus de recrutement.

Les employés ont commencé à étudier les propositions émanant de l'Examen de mi-mandat sur la gouvernance et à consulter des groupes communautaires pour déterminer les barrières particulières auxquelles certaines personnes peuvent se heurter. Ils ont ensuite pris des mesures pour éliminer ces barrières. Ils :

- ont vérifié quels groupes sont actuellement sous-représentés dans l'ensemble des comités;
- ont élaboré un formulaire de soumission de candidature plus simple à remplir et plus accessible;
- ont inclus dans celui-ci une question qui invite les candidats à faire part d'une expérience qui pourrait les aider à être sensibles aux besoins de personnes d'origines diverses;
- ont prolongé la période de soumission des candidatures;
- ont envoyé des lettres et présenté des exposés à des organismes communautaires qui travaillent avec les groupes sous-représentés;
- ont distribué des feuillets bilingues dans des endroits fréquentés par des groupes sous-représentés;
- ont encouragé les conseillers municipaux à recruter leur personnel dans les zones urbaines, rurales et suburbaines de leur quartier;
- ont diffusé leurs appels de candidatures dans une vaste gamme de publications communautaires et spécialisées;

Une évaluation du processus leur a permis de découvrir que le nombre de candidats et candidates avait plus que doublé et que ceux-ci formaient un groupe plus diversifié. Leur prochaine étape sera de revoir le processus d'entrevue et de sélection afin de réduire la partialité et les barrières qui limitent la sélection parmi les groupes sous-représentés.

## En quoi ces mesures constituent-elles des pratiques d'équité et d'inclusion? Elles

- ✓ comprenaient une déclaration sur l'importance de la diversité dans les critères de sélection;
- ✓ prenaient en compte les groupes sous-représentés;
- ✓ déterminaient les barrières faisant obstacle aux candidatures de certains groupes et cherchaient des moyens de les abolir;
- ✓ tenaient compte de la diversité des opinions sur ce qu'il fallait faire pour être inclusif;
- ✓ donnaient aux candidats la possibilité de faire valoir leur expérience au chapitre de la diversité;
- ✓ s'appuyaient pour leur diffusion sur une variété de supports;
- ✓ évaluaient les résultats et établissaient les prochains pas vers une inclusion accrue.

## DEUXIÈME ÉTAPE : Application à divers types d'activités

## FORMATION EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES

**Sélection des fournisseurs de formation**

1. Avons-nous inclus des connaissances et de l'expérience en matière d'équité et d'inclusion dans notre processus de recrutement de formateurs internes et externes (c'est-à-dire, la capacité de réduire les préjugés et de faire preuve de respect dans la collaboration avec des personnes de tous les horizons)?
2. Pouvons-nous recruter des agents de formation qui reflètent la population que nous servons?

**Objectifs d'apprentissage**

3. Les objectifs d'apprentissage tiennent-ils compte des points forts et des connaissances de tous les participants, y compris ceux qui ont peut-être fait l'expérience de l'exclusion?
4. Les participants acquerront-ils les compétences et les aptitudes nécessaires pour exercer leurs fonctions de façon efficace avec des personnes et des communautés d'origines diverses?

**Participants**

5. Les personnes qui risquent l'exclusion peuvent-elles participer pleinement à la formation?
6. Avons-nous pris des mesures pour éliminer les obstacles à la pleine participation des gens à la formation (p. ex., au chapitre des services de garde, du transport, de la sécurité, de la langue, de l'accessibilité des lieux, de l'horaire, des fêtes religieuses et culturelles et des sensibilités culturelles)?
7. Avons-nous pensé aux caractéristiques que pourraient présenter les participants et qu'il serait important de prendre en considération (p. ex., l'ascendance autochtone, l'appartenance aux personnes GLBT, le régime alimentaire, la capacité auditive et les besoins ou préférences linguistiques)?

**Méthodologie et contenu**

8. Le contenu valorise-t-il les expériences vécues par tous les participants?
9. Le contenu englobe-t-il les perspectives des résidents qui se prévaudront du service?

**Évaluation**

10. Dans l'évaluation de la formation, demandons-nous aux répondants d'indiquer si certains obstacles s'opposaient à leur participation ou s'ils ont trouvé que les agents de formation incluaient tous les participants dans leur pleine diversité?

*À votre travail, quelles sont les personnes susceptibles d'être exclues?*

*Vous voulez en savoir plus?*

*Consultez de nouveau la Roue de la diversité*

*Consultez les Portraits de la diversité :*

Autochtones

Francophones

GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans)

Immigrants

Personnes vivant dans la pauvreté

Personnes handicapées

Résidents des secteurs ruraux

Personnes âgées

Minorités visibles

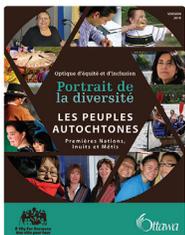
Femmes

Jeunes

## TROISIÈME ÉTAPE : En apprendre davantage sur la diversité

## PORTRAITS DE LA DIVERSITÉ

- Revisitez la **Roue de la diversité**, à la p. 8. 
- Consultez l'un des onze *Portraits de la diversité* pour obtenir des renseignements sur des groupes qui se heurtent à des barrières systémiques et à des inégalités. Vous connaissez peut-être d'autres groupes susceptibles d'être exclus. Pour y accéder, suivez les liens dans le présent guide, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).



### Les peuples autochtones (Premières nations, Inuits et Métis)

Nous sommes une communauté culturellement diversifiée de membres des Premières nations, de peuples inuits et de peuples métis. Certains d'entre nous ont des ancêtres ayant vécu dans la région il y a des milliers d'années. Nous sommes également nombreux à être nouvellement arrivés à Ottawa, la troisième ville en importance au Canada sur le plan de la croissance de la population autochtone. Des programmes et services axés sur la culture sont un élément clé dans la santé de notre communauté.

### Les Francophones

À Ottawa, nous formons une communauté distincte représentée au sein de toutes les communautés citées dans l'optique d'équité et d'inclusion. Il y a parmi nous des Francophones qui vivent avec des handicaps; des Francophones vivant dans la pauvreté; des Francophones jeunes comme des aînés; des Francophones issus des minorités visibles, des immigrants francophones et des Francophones autochtones.



### Les GLBT (gais, lesbiennes, bisexuels et trans)

Nous sommes extraordinaires! Nous sommes gais, lesbiennes, bisexuels, trans et bispirituels. Nous sommes des parents, des grands-parents, des professionnels, des travailleurs et des étudiants. Vous ne le savez peut-être pas, mais tous les jours, nous participons à la vie de notre ville, sous tous les aspects.

### Les immigrants

Nous venons de partout dans le monde et avons choisi d'élire domicile au Canada. Nos cultures diversifiées enrichissent la ville. Nous voulons mettre nos compétences et nos expériences à profit afin de renforcer nos quartiers, nos milieux de travail et la ville. La population immigrante à Ottawa croît deux fois plus rapidement que la population générale de la ville; nous jouerons donc un rôle capital dans le remplacement de l'effectif vieillissant.



### Les personnes vivant dans la pauvreté

N'importe qui peut connaître la pauvreté. Ce sont nos circonstances de vie combinées aux obstacles systémiques qui ont aggravé notre situation de pauvreté. Nous contribuons à l'économie et à la qualité de vie d'Ottawa en prenant soin des membres de nos familles, en nous épaulant mutuellement et en faisant du bénévolat dans la communauté.

Suite à la page suivante ➔

## TROISIÈME ÉTAPE : En apprendre davantage sur la diversité

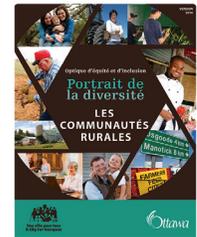
## PORTRAITS DE LA DIVERSITÉ (suite)

**Les personnes handicapées**

Nous sommes des parents, des grands-parents, des professionnels, des travailleurs, des étudiants et des bénévoles. Nous voulons participer pleinement à la vie dans notre ville. Notre accessibilité est limitée à cause des obstacles physiques et sociaux existant dans la société, et non à cause de notre handicap. En conscientisant la population quant à ces obstacles, nous aidons à rendre la ville plus accessible pour tout le monde.

**Les communautés rurales**

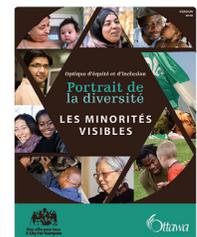
Ottawa a la plus grande superficie rurale de toutes les villes canadiennes. La zone rurale, où habite seulement 10 p. 100 de la population, couvre 80 p. 100 de la superficie de la ville. La fusion a apporté des changements dans l'organisation de nos communautés, dans la livraison des biens et la prestation des services, ainsi que dans l'utilisation des terres.

**Les personnes âgées**

D'ici 2020, plus d'un résident sur six aura plus de 65 ans. Le nombre de personnes entamant les dernières années de leur vie n'a jamais été aussi élevé. De nos jours, beaucoup de personnes âgées sont en bonne forme physique, actives et prêtes à relever les innombrables défis du quotidien.

**Les minorités visibles**

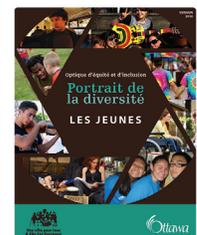
Un tiers d'entre nous sont des Canadiens de naissance, et nos familles contribuent au développement d'Ottawa depuis plus de cent ans. Nous sommes liés par le seul fait de ne pas être de race blanche, mais, en réalité, nous représentons diverses ethnies et cultures de quelque cent nationalités différentes. Des obstacles systémiques et de fausses suppositions au sujet de la race limitent notre capacité à participer pleinement dans notre ville.

**Les femmes**

Nous sommes des femmes d'une grande diversité d'horizons et de styles de vie, qui apportent des contributions et affrontent des obstacles particuliers. Bien que des progrès aient été réalisés dans le sens de l'égalité entre les sexes, plusieurs d'entre nous luttent encore pour vivre sans violence, pour que notre travail soit apprécié à sa juste valeur et pour faire entendre nos voix. Par conséquent, plusieurs d'entre nous font une expérience de la ville différente de celle des hommes.

**Les jeunes**

Nous sommes les chefs de file d'aujourd'hui et les pionniers de demain. Dans ce monde en constant changement, nous sommes confrontés à plus de choix que nos prédécesseurs. Nous souhaitons accéder aux services et participer activement aux décisions qui nous concernent.



## QUATRIÈME ÉTAPE : Élaborer votre plan d'action

## FEUILLE DE TRAVAIL

Utilisez la présente feuille de travail pour noter les impressions et les suggestions de mesures découlant de l'examen des questions concernant les différents types d'activités. Pour accéder à une version électronique que vous pouvez remplir en ligne cliquez ici, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

## TYPES D'ACTIVITÉS

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Travail avec d'autres personnes                  | <input type="radio"/> Conception de communications                        |
| <input type="radio"/> Collecte d'information et recherche              | <input type="radio"/> Recrutement et entrevues –<br>Employés et bénévoles |
| <input type="radio"/> Mobilisation et consultation de la<br>communauté | <input type="radio"/> Formation – Employés et bénévoles                   |
| <input type="radio"/> Élaboration de politiques                        | <input type="radio"/> Direction et supervision –<br>Employés et bénévoles |
| <input type="radio"/> Planification de projets et de<br>programmes     | <input type="radio"/> Évaluation  |

Type d'activité : \_\_\_\_\_

1. **Quelles sont les personnes qui risquent l'exclusion en raison des barrières systémiques ou des inégalités?**

Vous voulez en savoir plus? Consultez les *Portraits de la diversité*.

Pour y accéder, suivez les liens dans le présent guide ou visitez Ozone ou [ottawa.ca](http://ottawa.ca)

## DE QUELLE MANIÈRE?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Autochtones  |  |
| <input type="radio"/> Francophones   |  |
| <input type="radio"/> GLBT (personnes gaies, lesbiennes<br>bisexuelles et trans) |  |
| <input type="radio"/> Immigrants   |  |
| <input type="radio"/> Personnes vivant dans la pauvreté                          |  |
| <input type="radio"/> Personnes handicapées                                      |  |
| <input type="radio"/> Résidents des secteurs ruraux                              |  |
| <input type="radio"/> Personnes âgées  |  |
| <input type="radio"/> Minorités visibles   |  |
| <input type="radio"/> Femmes   |  |
| <input type="radio"/> Jeunes   |  |
| <input type="radio"/> Qui d'autre?   |  |

Suite à la page suivante →

## QUATRIÈME ÉTAPE : Élaborer votre plan d'action

### FEUILLE DE TRAVAIL (suite)

2. Quelles seraient les répercussions négatives de leur exclusion?

3. Quels seraient les effets positifs de leur inclusion?

4. Que faites-vous déjà pour favoriser l'équité et l'inclusion?

5. Que pouvez-vous faire de plus pour promouvoir l'équité et l'inclusion?

ÉLABORER VOTRE PLAN D'ACTION

6. À votre avis, quels seront les résultats de ces mesures?

7. Comment saurez-vous si ces résultats ont été atteints?

## Annexe A : ENGAGEMENTS DE LA VILLE D'OTTAWA

### Législation fédérale

#### **Charte canadienne des droits et libertés**

La *Charte canadienne des droits et libertés* est une déclaration des droits enchâssée dans la Constitution du Canada. Elle garantit les droits et les libertés des citoyens, notamment la liberté d'expression et d'association, le droit de vote et les droits à l'égalité.

#### **Loi canadienne sur les droits de la personne**

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.

#### **Loi sur l'équité en matière d'emploi**

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige les employeurs régis par le gouvernement fédéral à offrir des occasions égales en matière d'emploi à quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les membres des minorités visibles.

### Législation ontarienne

#### **Code des droits de la personne de l'Ontario**

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* est une loi provinciale qui assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination ni harcèlement fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

#### **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**

La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) oblige à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes d'accessibilité en vue de réaliser l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario en ce qui concerne les biens, les services, les installations, le logement, l'emploi, les bâtiments, les constructions et les locaux au plus tard le 1er janvier 2025.

## Annexe A (suite) : ENGAGEMENTS DE LA VILLE D'OTTAWA

### Politiques de la Ville d'Ottawa

#### Politique relative aux normes d'accessibilité pour les services à la clientèle

Cette politique fournit des lignes directrices relativement à la prestation des services municipaux aux personnes handicapées, conformément aux exigences des Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle en vertu de la LAPHO.

#### Régimes de travail non conventionnels

La Ville d'Ottawa est favorable aux régimes de travail non conventionnels et y voit une solution viable pour les employés dans certaines circonstances. Elle encourage d'ailleurs ses différents services à adopter des stratégies dans ce domaine lorsqu'il est possible de le faire sur le plan opérationnel.

#### Politique sur les procédures d'évaluation et d'examen

La Ville s'engage à offrir des chances égales en ce qui concerne toutes ses pratiques d'emploi, y compris ses procédures d'évaluation et d'examen, lesquelles seront conformes à toutes les lois fédérales et provinciales en vigueur en matière d'emploi.

#### Politique de bilinguisme

La Politique de bilinguisme comprend des dispositions particulières régissant plusieurs aspects de l'activité municipale, notamment les communications, la prestation proactive de services dans les deux langues aux résidents et aux membres du personnel de même que l'organisation du travail, comme la désignation de postes, la formation linguistique et la gestion des programmes culturels.

#### Code de conduite

Par ce Code, la Ville précise ses attentes envers son personnel et réitère son engagement à répondre aux besoins de la collectivité et à gérer ses finances de façon responsable au nom du public et de son personnel.

#### Politique sur la semaine de travail comprimée

Une semaine de travail comprimée permet aux employés de travailler plus longtemps pendant une partie de la semaine ou de la période de paie, afin de faire moins d'heures certains jours ou de prendre un jour de congé chaque semaine ou chaque période de paie.

#### Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

La Ville d'Ottawa s'engage à accorder un traitement égal sans discrimination en matière d'emploi et à offrir des adaptations aux employés et aux employés potentiels d'une manière qui respecte leur dignité, est équitable et favorise leur aptitude à postuler des emplois, à s'acquitter de leurs fonctions et à participer pleinement au marché du travail au sein de la Ville.

Suite à la page suivante ➔

## Annexe A (suite) : ENGAGEMENTS DE LA VILLE D'OTTAWA

### Politiques de la Ville d'Ottawa (suite)

#### Politique d'équité et de diversité

La Ville a pour politique de favoriser un milieu qui est respectueux de la dignité, des idées et des croyances des personnes et qui assure la diversité et l'équité en matière d'emploi ainsi que l'accès au public des installations, des produits, des services et des subventions municipaux, conformément à la législation sur les droits de la personne.

#### Politique relative aux supports multiples

La Ville d'Ottawa entend fournir un accès inclusif et sans obstacle à ses documents en les produisant sur supports multiples destinés aux personnes handicapées.

#### Politique de participation du public

La Politique de participation du public offre l'occasion de réexaminer le mode de gestion municipale pour certifier que le processus de consultation publique est utilisé d'une façon optimale, accroître le nombre de pratiques exemplaires en ce qui a trait à la participation des résidents à l'administration municipale et veiller à ce que les suggestions des résidents soient prises en considération et mises à profit pour élaborer et mettre en œuvre des programmes, des services et des politiques à la Ville d'Ottawa.

#### Politique sur le recrutement et la dotation en personnel

Cette politique institue des principes qui guideront les pratiques de recrutement et d'embauche de la Ville d'Ottawa.

#### Politique en matière de violence au travail

La Ville d'Ottawa juge grave tout incident de violence au travail et s'engage à enquêter rapidement sur tous les incidents signalés et à prendre les mesures qui s'imposent.

#### Politique sur le harcèlement en milieu de travail

Cette politique a pour but de favoriser le respect en milieu de travail par la prévention et le règlement rapide des cas de harcèlement.

#### Services accessibles

La Ville d'Ottawa s'engage à créer une ville sans obstacles pour ses résidents, ses visiteurs et ses employés, quel que soit leur handicap visible ou non.

## Annexe B : SYSTÈMES DE SOUTIEN

### Bureau d'accessibilité municipal

Le bureau d'accessibilité municipal veille à ce qu'un traitement égal soit accordé aux personnes handicapées en ce qui concerne l'accès aux services, aux programmes et aux biens municipaux, et fait en sorte qu'elles puissent en bénéficier comme tous les autres membres du public, et ce, dans le respect de leur dignité, conformément à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

### Division des services en français

La Division des services en français concentre ses activités sur la prestation de services en français, tel qu'énoncé dans la Politique de bilinguisme, et s'assure ainsi que les divers services de la Ville offrent, de façon proactive, des services en français aux résidents et aux employés.

### Bureau des affaires rurales

Le Bureau des affaires rurales veille à ce que le personnel de la Ville et le Conseil reconnaissent et comprennent les problèmes courants et émergents propres aux secteurs ruraux et qu'ils surveillent, appuient et défendent les intérêts de la cause.

### Unité de la diversité et de l'équité en matière d'emploi

- L'Unité de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (DEME) fournit aux employés et aux gestionnaires des renseignements et des conseils sur les questions d'adaptations, de droits de la personne et de diversité.
- L'Unité propose aussi des services de médiation et de conseils en matière de conflits aux employés de la Ville pour les aider à résoudre les divers problèmes qui peuvent survenir au travail.

### Programme d'aide aux employés

- Le Programme d'aide aux employés (PAE) offre des services confidentiels de counseling à tous les employés de la Ville d'Ottawa qui désirent en recevoir.
- Le PAE offre aussi des services de médiation et de conseils en matière de conflits aux employés de la Ville pour les aider à résoudre les divers problèmes qui peuvent survenir au travail.

### Santé et Mieux-être des employés

- Santé et Mieux-être des employés (SMEE) de la Ville d'Ottawa a pour mandat de protéger et d'améliorer la santé des employés en les sensibilisant à l'importance d'une bonne santé et en les aidant à rester en santé.
- En outre, SMEE a l'obligation de prendre les mesures voulues pour favoriser le rétablissement et le retour au travail des employés ayant subi une blessure ou contracté une maladie dans l'exercice de leurs fonctions et, au besoin, de confier à ces employés des fonctions adaptées à leur état physiologique et psychologique.
- SMEE peut apporter son aide lorsqu'un membre du personnel a besoin d'une adaptation de son lieu de travail.

### Police

- Dans les cas graves de harcèlement, il peut être nécessaire de communiquer avec la police.

## Annexe C : DÉFINITIONS

### Diversité

Vaste éventail de qualités et de caractéristiques chez une personne, dans un groupe ou une communauté.

La diversité incarne la richesse obtenue lorsque des personnes ayant des expériences, des points de vue et des compétences variés contribuent toutes à une communauté ou à un lieu de travail. (Consulter la [Roue de la diversité](#), à la p. 8.).

### Équité

Traitement juste des personnes qui tient compte de la situation particulière de chacune d'elles et vise à abolir les barrières systémiques. L'équité a pour but de s'assurer que toutes les personnes ont accès à des résultats et à des avantages égaux.

### Inclusion sociale

Reconnaissance et valorisation des différences entre les personnes en vue d'enrichir la planification sociale, la prise de décisions et la qualité de vie de chacun.

Dans une ville inclusive, tous les résidents éprouvent un sentiment d'appartenance à leur municipalité et se sentent acceptés et reconnus en tant que membres productifs et appréciés de la société.

### Barrières systémiques

Obstacles qui empêchent des groupes ou des communautés de participer pleinement à la vie sociale, économique et politique de leur milieu et d'en tirer tous les avantages possibles. Parfois cachés ou non intentionnels, ils sont intégrés aux rouages de la société et sont parfois renforcés par des politiques et des pratiques existantes.

Consultez les [Portraits de la diversité](#) pour obtenir les définitions de termes liés aux onze groupes de personnes ciblés par la présente optique. Pour accéder, suivez les liens dans le présent guide, visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

## ANNEXE D : REMERCIEMENTS

L'optique d'équité et d'inclusion est le fruit d'un partenariat de collaboration établi entre la communauté et la Ville d'Ottawa. Ce partenariat a été coordonné par l'Unité de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, le Service des ressources humaines, et l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF, [www.cawi-ivtf.org](http://www.cawi-ivtf.org)).

Un groupe témoin sur l'égalité et l'inclusion, formé de dirigeants de la communauté et d'employés municipaux, a consacré temps et expertise durant un an pour créer cette optique :

*Ashley Bowa*, Commission de la Jeunesse d'Ottawa  
*Caroline Andrew*, Centre d'études en gouvernance de l'Université d'Ottawa  
*Clara Freire*, Stratégies du service à la clientèle, Développement et rendement organisationnels  
*David Pepper*, Service de police d'Ottawa  
*Diane Urquhart*, Conseil de planification sociale  
*Donald Shultz*, Centre de santé communautaire du Centre-ville, Conseil d'administration  
*Hindia Mohamoud*, Conseil d'impacts sur les immigrants, Centraide/United Way Ottawa  
*Joyce Drouin*, comité de liaison OPS GLBT  
*Katie Paialunga*, Centre de ressources pour la vie autonome d'Ottawa  
*Keri Abella*, Ottawa : L'Amie de la jeunesse (CAYFO)  
*Lois Emburg*, Diversité et équité en matière d'emploi, Ressources humaines  
*Lucille Berlinguette-Saumure*, spécialiste en accessibilité des services, Ville d'Ottawa  
*Maatalii Aneraq Okalik-Syed*, Université Carleton, étudiante  
*Maria Cristina Serje*, Diversité et équité en matière d'emploi, Ressources humaines  
*Nikki Maier*, Wabano Centre for Aboriginal Health  
*Rashmi Luther*, School of Social Work, Université Carleton  
*Roland Lecomte*, Conseil sur le vieillissement, Conseil d'administration  
*Sultana Husne Ara*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF)  
*Suzanne Doerge*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF)  
*Valerie Collicott*, Women's Initiatives for Safer Environments (WISE)  
*Yumi Kotani*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF)

Nous remercions les villes d'Edmonton et de Londres, en Angleterre, dont le travail en matière d'équité et d'inclusion a été pour Ottawa une source d'inspiration et un exemple à suivre.

Conception et mise en page : [www.jwalkerdesign.ca](http://www.jwalkerdesign.ca)

Tout cela a été possible grâce à une subvention de partenariat entre Condition féminine Canada et la Ville d'Ottawa qui a financé cet important travail, entrepris par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF).



Initiative: une ville pour toutes les femmes  
 City for All Women Initiative



Condition féminine  
 Canada

Status of Women  
 Canada

## Annexe D (suite) : REMERCIEMENTS

### Contributeurs et contributrices aux *Portraits de la diversité*

Nous remercions les dirigeants et dirigeantes communautaires, le personnel municipal, les organisations communautaires et les comités consultatifs de la Ville, qui ont consacré de leur temps et partagé leurs connaissances pour l'élaboration des onze *Portraits de la diversité*. Pour accéder aux *Portraits de la diversité*, suivez les liens dans le présent guide ou visitez Ozone ou contactez-nous à [OptiqueEI@ottawa.ca](mailto:OptiqueEI@ottawa.ca).

#### Les peuples autochtones (Premières nations, Inuits et Métis)

*Karen Baker Anderson*, Ottawa Inuit Children's Centre; *Carlie Chase*, Wabano Centre for Aboriginal Health; *Deb Chansonneuve*; *Sonia Luberti*, Ville d'Ottawa; *Jo MacQuarie*, Métis Nation Ontario; *Nikki Maier*, Wabano Centre for Aboriginal Health; *Marc Maracle*, Comité d'étude sur les questions autochtones, Ville d'Ottawa; *Looee Okalik*, Tungasuvvingat Inuit (TI); *Maatalii Aneraq Okalik-Syed*; *Castille Troy*, Minwaashin Lodge Aboriginal Women's Support Centre.

#### Les Francophones

*Caroline Andrew*, Centre d'études en gouvernance, Université d'Ottawa; *André Bergeron*, Comité consultatif sur les services en français, Ville d'Ottawa; *Renée Bertrand*, Division des services en français, Ville d'Ottawa; *Roland Lecomte*, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa; *Hindia Mohamoud*, Centraide Ottawa.

#### Les GLBT (gais, lesbiennes, bisexuels et trans)

*David Pepper*, Service de police d'Ottawa; *Elena Abel*, Minwaashin Lodge Aboriginal Women's Support Centre; *Joyce Drouin*, Service de police d'Ottawa; *Sulaimon Giwa*; *Kevin Hatt*, Comité consultatif sur l'équité et la diversité (CCED), Ville d'Ottawa; *Marion Pollack*, Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes; *Nicole Soucy*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF).

#### Les immigrants

*Cheickh Bangoura*, Comité consultatif sur l'équité et la diversité (CCED), Ville d'Ottawa; *Hindia Mohamoud*, Centraide Ottawa; *Mohamud Hassan*, Ville d'Ottawa; *Sultana Husne Ara*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Wali Farah*, Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO).

#### Les personnes handicapées

*Lucille Berlinguette-Saumure*, Bureau de l'accessibilité, Ville d'Ottawa; *Susan Brunet*, Comité consultatif sur l'accessibilité (CCA), Ville d'Ottawa; *Amanda Franklin*, Ville d'Ottawa; *Barry McMahon*, Comité consultatif sur l'accessibilité (CCA), Ville d'Ottawa; *Christine Malone*, Ville d'Ottawa; *Katie Paialunga*, Centre de ressources pour la vie autonome; *Mary Reid*, Ville d'Ottawa; *Donald Schulz*, membre du conseil, Centre de santé communautaire du Centre-Ville; *Valerie Collicott*, Initiatives des femmes pour la sécurité environnementale (IFSE).

## Annexe D (suite) : REMERCIEMENTS

### Contributeurs et contributrices aux *Portraits de la diversité*

#### Les personnes vivant dans la pauvreté

*Pauline Daling*, Ville d'Ottawa; *Colleen Pellatt*, Ville d'Ottawa; *Dominique Paris-MacKay*, Coalition des centres de ressources et de santé communautaire d'Ottawa; *Janet McInnes*, Comité consultatif sur la pauvreté (CCP), Ville d'Ottawa; *Marian Green*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Donald Shultz*, membre du conseil, Centre de santé communautaire du Centre-ville.

#### Les communautés rurales

*Adam Brown*, Bureau des affaires rurales, Ville d'Ottawa; *Sterling Knox*, Comité consultatif sur les régions rurales, Ville d'Ottawa; *Dianne Urquhart*, Conseil de planification social d'Ottawa.

#### Les aînés

*Lucille Berlinguette-Saumure*, Ville d'Ottawa; *Marian Green*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Roland Lecomte*, membre du conseil, Conseil sur le vieillissement d'Ottawa; *Sylvia McGee*, Comité consultatif sur les personnes âgées (CCPA), Ville d'Ottawa.

#### Les minorités visibles

*Cheickh Bangoura*, Comité consultatif sur l'équité et la diversité (CCED), Ville d'Ottawa; *Carl Nicholson*, Centre catholique pour immigrants; *Johanne Tallon*, Ville d'Ottawa; *Mohamud Hassan*, Ville d'Ottawa; *Rashmi Luther*, Université Carleton; *Sandy Onyalo*, Ottawa Rape Crisis Centre.

#### Les femmes

*Susan Brunet*, Comité consultatif sur les personnes handicapées, Ville d'Ottawa; *Valerie Collicott*, Initiatives des femmes pour la sécurité environnementale (IFSE); *Svjetlana Delic*, Elizabeth Fry Society of Ottawa; *Dzifa Dododza*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Sultana Husne Ara*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Niki Maier*, Wabano Centre for Aboriginal Health; *Hindia Mohamoud*, conseillère en recherche; *Lucya Spencer*, Services pour femmes immigrantes d'Ottawa (SFIO); *Erin Williams*, Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVFF).

#### Les jeunes

*Ashley Bowa*, Commission jeunesse d'Ottawa (CJO); *Keri Abella*, Ottawa : l'amie de la jeunesse (CAYFO); *Mike Bulthuis*; *Pauline Daling*, Ville d'Ottawa; *Marian Green*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Mohamud Hassan*, Ville d'Ottawa.

#### L'équipe qui a facilité l'élaboration de tous les *Portraits de la diversité* :

*Suzanne Doerge* et *Yumi Kotani*, Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF); *Maria Cristina Serje* et *Lois Emburg*, Ville d'Ottawa;  
Édition : *Michèle Clermont* et *Emily Brown*, (IVTF); *Lorna Pitcher*, Ville d'Ottawa.