



Table des matières

- Mot du maire, de la conseillère Kavanagh, du directeur municipal et de la directrice générale des Services sociaux et communautaires 3
- Liste d'acronymes 7
- Résumé 8
- Contexte de la stratégie et justification 11
- Point sur la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres 17
- Processus d'élaboration de la stratégie..... 19
- Principales conclusions de la mobilisation du public concernant la SCFEG 21
- Vision et mission de la SCFEG 23
- Principes directeurs de la SCFEG 24
- Résultats stratégiques attendus de la SCFEG 25
- Cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres (2021-2022) 26
- Échéancier..... 55
- Mécanisme de mise en œuvre et de gouvernance de la Stratégie 56
- Risques et plan d'atténuation 58
- Remarques sur la terminologie 59
- Liste des références 62



Mot du maire Watson et de la conseillère Kavanagh

À la fin de 2018, le Conseil municipal a approuvé la création d'une stratégie en matière de condition féminine et d'égalité des genres. La conseillère Theresa Kavanagh a accepté de défendre cette cause et d'occuper les fonctions d'agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres et de présidente du Groupe de conseillers parrains.

À la Ville d'Ottawa, nous sommes fiers de la contribution exceptionnelle des femmes et des personnes d'identités de genre diverses au sein de notre personnel et de notre ville. Bien que la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion évoluent, nous sommes conscients que la discrimination et les obstacles sur le plan des services et des possibilités persistent pour les femmes et les personnes d'identités de genre diverses. Les femmes autochtones, les femmes plus âgées, les femmes racisées, les femmes vivant avec un handicap ainsi que les personnes d'identités de genre diverses font face à de multiples formes de discrimination. Pour changer cette réalité, une analyse sur les femmes et les différents genres doit faire partie intégrante de la façon dont nous créons et évaluons nos services de sorte qu'ils puissent être accessibles et sécuritaires pour tout le monde.

La pandémie de COVID-19 a augmenté les écarts entre les genres et mis en lumière les obstacles que doivent surmonter quotidiennement les femmes et les personnes d'identités de genre diverses. De plus, l'intersection des états de plusieurs femmes et de personnes d'identités de genre diverses touchées par la marginalisation sociale et économique a rendu ces groupes encore plus à risque de faire face à la violence fondée sur le genre et à la maladie mentale.

Nous sommes fiers que la Ville ait développé une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres au tout début de la pandémie afin que la question des femmes et des personnes d'identités de genre diverses puisse demeurer une priorité dans la lutte contre la COVID-19 et la reprise des activités, de même que dans tous nos services et programmes.

La Ville reconnaît l'importance des données sensibles aux genres et met de l'avant plusieurs initiatives pour réévaluer nos systèmes de données et nos processus avec une perspective d'égalité entre les sexes.

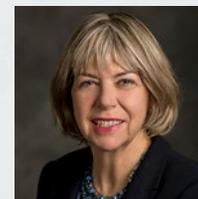
Au cours des deux dernières années, plusieurs séances de formation sur la condition féminine et l'équité des genres ont été données au personnel de la Ville afin de les sensibiliser et de renforcer notre capacité à créer un milieu de travail plus respectueux et inclusif.

Nous sommes fiers de dire que la phase 1 de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres vise à corriger les iniquités dont sont victimes les femmes et les personnes d'identités de genre diverses, en fonction des commentaires de notre personnel et de nos résidents.

Notre Conseil municipal demeure déterminé à faire d'Ottawa une ville inclusive et sécuritaire pour les résidents, quel que soit leur genre, où toutes et tous ont un accès équitable aux services et ont les mêmes occasions de contribuer à tous les aspects de la vie collective.



Jim Watson
Maire



Theresa Kavanagh
Présidente, Agente de liaison du Conseil pour la condition féminine et l'équité des genres
Conseillère municipale, Quartier Baie

Mot du directeur municipal

L'équité pour les femmes et entre les genres est essentielle à la création de collectivités dynamiques et inclusives et d'une ville où chacun et chacune a sa place.

Au cours des deux dernières années, la Ville a accordé la priorité à l'élaboration de notre première Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres qui vise à éliminer les obstacles et à améliorer l'accès pour toutes les femmes et personnes d'identités de genre diverses.

Pour communiquer cette stratégie, la Ville a mené des activités de sensibilisation avec le Conseil municipal, un Groupe de conseillers parrains, des membres de la collectivité, des parties prenantes et des membres du personnel.

Grâce à la mise en œuvre de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres, la Ville peut améliorer sa façon de répondre aux besoins de nos effectifs et résidents diversifiés en :

- supprimant les obstacles systémiques pour les femmes et les personnes d'identités de genre diverses;
- adoptant une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans les stratégies, les plans, les politiques et les services de la Ville;
- augmentant notre capacité à mobiliser activement les femmes et les personnes d'identités de genre diverses;
- assurant la sécurité et l'inclusion dans nos milieux de travail.

L'équité, la diversité et l'inclusion constituent une priorité stratégique pour la Ville d'Ottawa. En tant qu'employeur, nous sommes déterminés à veiller à ce que nos effectifs puissent avoir un milieu de travail respectueux et inclusif qui reflète la diversité de la population que nous servons.

À titre de directeur municipal, je suis très fier de cette stratégie. Il s'agit de la première du genre à la Ville et je tiens à souligner le leadership, les efforts et la grande attention investis dans son élaboration. La mise en œuvre de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres met en lumière les valeurs progressistes que nous souhaitons partager et l'esprit de collaboration dans notre travail.

Je suis impatient d'impliquer tous les employés dans l'important travail que nous avons devant nous et de poursuivre nos conversations avec les collectivités que nous servons afin d'assurer l'équité des genres.



Steve Kanellakos
Directeur municipal

Mot de la directrice générale des Services sociaux et communautaires

Le déploiement du nouveau Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social constitue une étape cruciale dans l'engagement du Conseil à respecter la condition féminine et l'équité des genres, la lutte contre le racisme, la réconciliation, la diversité et l'inclusion.

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres représente une mesure transformatrice pour l'adoption d'une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans le travail des services sociaux et communautaires et dans l'ensemble de la Ville pour les prochaines années.

Nos quelque 2 000 employés offrent des services de logement, de soins de longue durée et d'aide à l'enfance ainsi que des services sociaux et d'emploi. Nos tâches quotidiennes visent à accroître la sensibilisation et à renforcer nos relations avec les communautés autochtones, dans le contexte de l'engagement de la Ville à l'égard de la réconciliation et de sa réponse au rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Nous nous employons également à faire connaître les besoins essentiels des personnes handicapées, des personnes vivant dans la pauvreté et des personnes racialisées. Nous reconnaissons que les femmes et les personnes d'identités de genre diverses, comme les communautés susmentionnées, ont des besoins uniques et sont affectées de façon disproportionnée par la pauvreté et la pandémie.

En tant que directrice générale des Services sociaux, il m'incombe de veiller à ce que nos services puissent aider nos communautés à s'épanouir, et à ce que nos employés soient bien outillés et soient déterminés à reconnaître et à éliminer les obstacles qui nuisent aux femmes et aux personnes aux identités de genre diverses, surtout celles ayant des identités intersectionnelles et des expériences de vie diverses.

La phase 1 de la Stratégie, en 2021–2022, touchera quatre secteurs prioritaires de services de la Ville en plus des principaux plans municipaux et stratégies. Son déploiement est assuré par cinq priorités de mise en œuvre, dont l'analyse selon les genres et la révision des politiques, les systèmes de données axés sur l'équité entre les genres, la mobilisation pertinente de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses, la formation et la sensibilisation, et l'examen et le traitement des iniquités dans la distribution des ressources en fonction des genres.

Au cours des deux prochaines années, ces priorités permettront à la Ville de faire avancer la condition féminine et l'équité des genres, d'opérer un changement systémique et d'avoir une incidence durable sur les collectivités qu'elle sert. J'ai très hâte de faire la promotion de cette stratégie essentielle à la fois auprès de mes collègues des services sociaux et communautaires et de l'ensemble de mes pairs à la Ville.



Donna Gray
Directrice générale
Services sociaux et communautaires

REMERCIEMENTS

La Ville rend hommage au Groupe de conseillers parrains sur la condition féminine et l'équité des genres et les remercie de leur implication pour la condition féminine et l'équité des genres ainsi que pour leurs conseils tout au long de l'élaboration de la Stratégie.

Nous tenons également à remercier chaleureusement les membres du Groupe de travail sur la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres pour leur dévouement, leur engagement et le partage de leur expertise qui ont orienté la mise en œuvre de la Stratégie.

Nous aimerions adresser un merci tout particulier à l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF), qui a coprésidé le Groupe de travail par le passé et qui soutient les efforts de la Ville dans la sensibilisation à la condition féminine et à l'équité des genres depuis le début.

Nous saluons également la contribution du personnel de la Ville et de tous ses résidents qui ont pris part aux événements et aux consultations concernant la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres. Leurs commentaires pertinents et inclusifs ont été essentiels pour définir les piliers de la Stratégie.





Liste d'acronymes

2SLGBTQ+ : Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre ou queer, plus. (Le signe plus inclut le questionnement, l'intersexualité et asexuée et / ou de genre diversifié ou non binaire)

2SLGBTQQIA : Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexuelle, asexuée, ou d'identité de genre diverse/non binaire

IVTF : Initiative : une ville pour toutes les femmes

GCP : Groupe de conseillers parrains

DGSSC : Direction générale des services sociaux et communautaires

SBEC : Sécurité et bien-être dans les collectivités

ACS : Analyse comparative entre les sexes

GM : Directeur général ou directrice générale

EPGRE : Étude préliminaire sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité

LEAD IT : Optimiser l'équité pour atteindre les cibles de la diversité et de l'inclusion

EHD : Équipe de la haute direction

CFEG : Condition féminine et équité des genres

SCFEG : Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres



Résumé

STRATÉGIE SUR LA CONDITION FÉMININE ET L'ÉQUITÉ DES GENRES DE LA VILLE D'OTTAWA

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) a été mise sur pied pour veiller à ce que les plans, les stratégies et les services de la Ville d'Ottawa adoptent une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres et qu'ils en fassent la promotion. La SCFEG s'articule notamment autour d'un cadre qui fixe des objectifs pour chaque direction générale et pour l'ensemble de la Ville et qui définit les engagements en matière de condition féminine et d'équité des genres pour la phase 1 de mise en œuvre, en 2021-2022.

La Ville d'Ottawa reconnaît que les iniquités dont sont victimes les femmes et les personnes d'identités de genre diverses ont des répercussions sur le bien-être et le développement de toute la collectivité. L'équité pour les femmes et entre les genres est essentielle à la création de collectivités dynamiques et inclusives et d'une ville où chaque personne a sa place. Ce principe fera en sorte que le personnel de la Ville reflétera la diversité de la population qu'elle sert et créera un milieu de travail inclusif et respectueux où les employés sont traités équitablement.

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

CONSULTATIONS DES EMPLOYÉS DE LA VILLE ET ENGAGEMENT DU PUBLIC

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

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



VISION ET MISSION DE LA SCFEG

Vision

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

Mission

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



La SCFEG adhère aux principes suivants :

- ✓ l'équité pour les femmes et entre les genres ;
- ✓ l'égalité pour les femmes et entre les genres ;
- ✓ la planification fondée sur des données probantes ;
- ✓ la collaboration ;
- ✓ l'intersectionnalité ;
- ✓ la responsabilisation.

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

- ✓ le changement de politique tenant compte de l'équité pour ; les femmes et entre les genres ;
- ✓ la sécurité ;
- ✓ la représentation équitable des femmes ;
- ✓ l'inclusion des différents genres.

Le Cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres illustre l'engagement de la Ville à promouvoir l'équité pour les femmes et entre les genres, conformément au Plan stratégique de la Ville 2019-2022.

La SCFEG repose sur les cinq priorités ci-dessous en matière d'intervention ciblée lors des consultations publiques :

1. Analyse comparative entre les sexes et approche axée sur l'équité des genres dans les stratégies et les politiques de la Ville ;
2. Systèmes de données tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres ;
3. Mobilisation pertinente des groupes intersectionnels de femmes et de personnes de genres divers ;
4. Sensibilisation et formation sur l'équité pour les femmes et entre les genres ;
5. Affectation des ressources en fonction des genres.

APPROCHES INTERSECTIONNELLES AXÉES SUR LA CONDITION FÉMININE ET L'ÉQUITÉ DES GENRES

L'objectif premier de la Stratégie, qui consiste à promouvoir l'équité pour les femmes et entre les genres à la Ville d'Ottawa, est suivi d'une approche intersectionnelle pour l'établissement des résultats attendus, des priorités stratégiques et des mesures à prendre. Celle-ci comprend une attention particulière à porter à la sensibilisation des employés de la Ville quant aux questions autochtones et de genres de même qu'aux besoins uniques des femmes, des filles autochtones et des personnes 2SLGBTQQIA.

PORTÉE ET ÉCHÉANCE

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

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

La phase 1 de la SCFEG sera mise en place de 2021–2022, suivie de la phase 2 de 2023–2025.



Contexte de la stratégie et justification

PREMIÈRE STRATÉGIE SUR LA CONDITION FÉMININE ET L'ÉQUITÉ DES GENRES DE LA VILLE

La Ville d'Ottawa prend acte des difficultés auxquelles font face les femmes, les filles et les personnes aux diverses identités de genre pour accéder à des services et à des ressources convenables et abordables. Celles-ci proviennent d'horizons intersectionnels et doivent composer avec différentes formes de discrimination et d'obstacles complexes et à volets multiples, et sont plus à risque de vivre dans la pauvreté ou d'être victimes de violence en raison de leur genre.

La Ville d'Ottawa reconnaît aussi que les iniquités dont sont victimes les femmes et les personnes de diverses identités de genre ont des répercussions sur le bien-être et le développement de toute la collectivité. L'équité pour les femmes et entre les genres est essentielle à la création de collectivités dynamiques et inclusives et d'une ville où chaque personne a sa place.

De plus, la Ville sait que l'équité pour les femmes et entre les genres fera en sorte que le personnel de la Ville reflétera la diversité de la population qu'elle sert et créera un milieu de travail inclusif et respectueux où les employés sont traités équitablement.

Dans le cadre du Rapport sur l'examen de la structure de gestion publique 2018-2022 de la Ville d'Ottawa, le Conseil municipal d'Ottawa a approuvé l'élaboration d'une Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres et l'embauche d'une spécialiste à temps plein de la condition féminine et de l'équité des genres [Rapport sur l'examen de la structure de gestion publique 2018–2022, ACS2018-CCS-GEN-0028].

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



INIQUITÉ ET INÉGALITÉ SUBIES PAR LES FEMMES ET LES PERSONNES DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE

Selon le genre, les inégalités ne sont pas vécues de la même manière. Même si des changements importants se sont produits relativement aux rôles, aux comportements, aux activités et aux caractéristiques que la société peut attendre ou considérer comme étant appropriés pour les différentes identités de genre, les femmes et les personnes de diverses identités de genre continuent de subir de la discrimination.

Au Canada, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne à peine 87 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes ([Statistique Canada, 2019](#)). Les femmes tendent à être surreprésentées dans les emplois informels, temporaires et à temps partiel et elles sont généralement à la traîne économiquement par rapport aux hommes. Elles sont encore sous-représentées dans les postes de leadership et de direction; elles occupent seulement 23 % des sièges aux conseils des 500 plus importantes entreprises canadiennes ([Bulletin de rendement annuel 2018 du Conseil canadien pour la diversité administrative](#)).

Les femmes et les transgenres sont aussi plus souvent victimes de violence sexuelle et familiale. Les femmes autochtones, les femmes vivant avec un handicap et transgenres sont plus exposées à la violence fondée sur le genre ([Hadju, 2016](#)). La peur de la violence est également plus répandue chez les femmes racisées. D'ailleurs, plus d'une femme sur trois dit ne pas se sentir en sécurité lorsqu'elle marche seule le soir ([Statistique Canada, 2020](#)). Une femme autochtone sur cinq signale avoir été victime de violence physique ou psychologique au cours des trois derniers mois ([NAWC, 2020](#)), et les données de la police rapportent qu'en 2018, le taux d'homicide impliquant des femmes et des filles autochtones était près de sept fois plus élevé que pour les femmes et filles d'origine non autochtones ([Statistique Canada, 2018](#)).

Les femmes aux prises avec un handicap subissent davantage de violence; elles sont deux fois plus susceptibles de signaler de la violence physique grave et trois fois plus susceptibles de signaler de la violence sexuelle ([Fondation canadienne des femmes, 2011](#)). Les personnes qui s'identifient comme homosexuelles ou bisexuelles sont trois fois plus susceptibles que les personnes hétérosexuelles de déclarer subir de la violence ([Statistique Canada, 2014](#)). Il semble évident que la violence constitue une inégalité entre les sexes et qu'elle est vécue de façon disproportionnelle par les femmes et les personnes d'identités de genre diverses.



Au Canada, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne à peine **87 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes.**



Les femmes et les femmes transgenres sont aussi plus souvent victimes **de violence sexuelle et familiale.**

RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19 SELON LE GENRE

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

1. Exposition accrue aux infections et fardeau accru pour la santé des femmes

- Les femmes portent un double fardeau en matière de soin, y compris les soins de santé (rémunérés ou non) ([Statistique Canada, 2020](#)).
- Les femmes représentent de façon majoritaire le personnel de première ligne ou de soins de santé qui doit travailler plus et dans un milieu vulnérable pendant la pandémie de COVID-19. En 2019, 17 % des femmes travaillaient dans les secteurs de la santé et des services sociaux, comparativement à 2 % des hommes ([C.D. Howe, 2020](#)). Elles sont ainsi davantage exposées aux infections et ont, par le fait même, un accès limité aux services demandés; les statistiques indiquent que plus de 10 % des cas de COVID-19 à l'échelle nationale touchaient surtout des travailleurs de soins longue durée ([Rapport ACSP sur la COVID-19, 2020](#)).
- Les femmes immigrantes particulièrement seraient exposées à un plus grand risque d'être infectées par la COVID-19 en raison de nombreux facteurs de vulnérabilité ([OECD, 2020](#)).
- Les femmes vivant dans des logements précaires et sans abri sont aussi exposées à un risque d'infection plus important, comme dans des centres d'hébergement temporaire ou des hôtels et motels. Près de 90 % des familles en refuge d'urgence au Canada sont dirigées par une femme monoparentale ([Women's National Housing & Homelessness Network, 2020](#)).
- Les femmes qui résident à Ottawa vivent encore avec une moins bonne santé mentale, du stress, de la solitude et un risque majeur d'épuisement durant la pandémie ([Santé publique Ottawa, 2020](#)).



Les femmes représentent de façon majoritaire le personnel de première ligne ou de soins de santé

qui doit travailler plus et dans un milieu vulnérable pendant la pandémie de COVID-19.



Les femmes vivant dans des logements précaires et sans abri sont aussi exposées à un risque d'infection.

Près de 90 % des familles en refuge d'urgence au Canada sont dirigées par une femme monoparentale.

2. Risque élevé de violence contre les femmes, de violence fondée sur le genre et besoin accru de services communautaires

- Pendant la pandémie, les services canadiens aux victimes qui interviennent dans les cas de violence conjugale ont signalé un nombre accru de victimes ayant recours à leur service ([Statistique Canada, 2020](#)). Les jeunes femmes, en particulier, étaient plus susceptibles de dire qu'elles avaient contacté ou utilisé les services aux victimes ([Statistique Canada, 2020](#)).
- Cette situation s'explique par des facteurs comme l'isolement social, la perte d'emploi et de revenus qui ont été aggravés pendant la pandémie de la COVID-19. Ces facteurs contribuent également à des risques de violence conjugale accrus ([Statistique Canada, 2020](#)). Le confinement à la maison peut augmenter le risque d'exploitation sexuelle sur Internet des femmes et des filles.

3. Risque accru d'insécurité alimentaire et de perte de moyens de subsistance et de revenus dans les ménages dirigés par des femmes ou des personnes d'identité de genre diverses

- Pendant la pandémie de COVID-19, les femmes travaillant à temps partiel représentent le tiers des emplois perdus, même si elles constituaient seulement 13 % de la main-d'œuvre avant la pandémie ([RPubs, 2020](#)) et si elles ont conservé leur emploi, elles sont plus susceptibles d'avoir vu leur nombre d'heures réduit ([Statistique Canada, 2020](#)). Elles sont également plus susceptibles de ne pas avoir droit à un congé de maladie ou à d'autres droits pendant cette période.
- À Ottawa, le taux de chômage chez les femmes de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans a triplé en juin 2020 par rapport à juin 2019, et les points de pourcentage pour ces groupes de femmes représentaient plus que le double du taux de chômage chez les hommes dans la même catégorie d'âge à la même période ([Santé publique Ottawa, 2020](#)). Au début de la pandémie, les nouveaux arrivants au Canada ont été touchés en plus grand nombre par les pertes d'emploi en raison de leur manque d'ancienneté et de leur surreprésentation dans les emplois peu rémunérés. Particulièrement chez les femmes récemment arrivées au pays qui ont eu moins de possibilités de réintégrer le marché du travail durant la reprise économique entre mai et juin 2020 ([Statistique Canada, 2020](#)).
- En raison du nombre élevé de femmes ayant perdu leur emploi ou ayant vu leurs heures de travail réduites pendant la pandémie par rapport à leurs homologues masculins, certains économistes définissent cette période comme la première récession au féminin ([RPubs, 2020](#)).



L'isolement social, la perte d'emploi et de revenus qui ont été aggravés pendant la pandémie de la COVID-19.

Ces facteurs contribuent également à des risques de violence conjugale accrus.

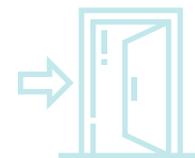


- Les femmes immigrantes occupent généralement des emplois moins stables et ont moins d'ancienneté, ce qui les met dans une position de vulnérabilité sur le marché du travail ([OECD, 2020](#)). Durant le creux de la pandémie, les femmes immigrantes ont subi le plus grand nombre de pertes d'emploi. Le taux de rétablissement a été particulièrement faible pour ce groupe; 32 % des femmes ont réintégré le marché du travail comparativement à 96 % des hommes d'origine canadienne ayant perdu leur emploi ([CiMT, 2020](#)).
- Pendant la pandémie, les secteurs les plus touchés par les pertes d'emploi (services d'hébergement, de restauration et commerce de détail) représentent plus de 50 % de femmes ([CiMT, 2020](#) & [C.D. Howe, 2020](#)), par rapport à 38 % d'hommes ([Statistique Canada, 2020](#)).
- Les femmes ont signalé en plus grand nombre leurs préoccupations à l'égard de la sécurité économique et les répercussions majeures sur leurs obligations financières ([Statistique Canada, 2020](#)).
- Les personnes aux diverses identités de genre sont trois fois plus susceptibles que les hommes de déclarer des symptômes manifestes de trouble d'anxiété généralisée sévère ou modéré, en partie en raison du plus grand nombre de pertes d'emploi durant cette période ([Statistique Canada, 2020](#)).
- La répartition selon l'âge et le sexe des membres de la communauté 2SLGBTQ+ met ces personnes plus à risque de subir une perte d'emploi. Comme les Canadiens membres de la communauté 2SLGBTQ+ ont des revenus plus faibles, ils sont plus susceptibles de vivre de l'insécurité financière et pourraient être plus à risque de perdre l'accès à un logement sécuritaire ([Statistique Canada, 2020](#)).



Les femmes immigrantes occupent généralement des emplois moins stables et ont moins d'ancienneté,

ce qui les met dans une position de vulnérabilité sur le marché du travail.



L'INÉGALITÉ DES GENRES TOUCHE L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ

Lorsqu'une ville prend en compte les valeurs, les expériences et les perspectives des différents genres de la diversité, elle devient inclusive pour tout le monde, car l'inclusion des genres favorise la transmission des connaissances. Elle mène à une meilleure conception et à une prestation supérieure des services municipaux. Ainsi, la ville prend des décisions qui soutiennent davantage la collectivité et celle-ci est mieux servie ([IVTF-Ropke, 2019](#)). L'examen des données désagrégées relatives au genre constitue la première étape pour déterminer si l'identité de genre est un facteur important dans l'orientation de nos stratégies et de nos plans. Le manque de données relatives au genre indique que les besoins du groupe de genre en question ne sont pas pris en compte, donc ils ne sont pas respectés. Pendant la pandémie de la COVID-19, il est important d'analyser les rôles et responsabilités des différents genres, qui comprennent l'exécution des mesures de prévention de la santé publique recommandées, comme l'hygiène des mains et le nettoyage de l'environnement à la maison et au travail. Les différents groupes de genre requièrent également l'accès à des produits d'hygiène préventifs nécessaires, comme du désinfectant pour les mains à base de savon, ainsi que d'autres produits d'hygiène, comme du dentifrice, et des tampons hygiéniques pour les femmes et les filles. L'accès à ces produits est essentiel pour assurer la prise en compte des genres dans l'évaluation des risques et les politiques à la Ville.

FEMMES ET FILLES AUTOCHTONES, ET PERSONNES 2SLGBTQIA

Nombre de participants à nos séances de consultation ont souligné l'importance d'aborder les appels à la justice dont il est question dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. La Ville est déterminée à appliquer une approche intersectionnelle aux questions de condition féminine et d'équité des genres dans l'élaboration de la SCFEG, mais elle a aussi compris que les femmes autochtones du Canada subissent de la violence coloniale dans un ensemble de systèmes qu'il faut éliminer par une approche menée et pensée par les Autochtones, une approche décolonisée.

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

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



Point sur la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres

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

1

La spécialiste de la CFEG a collaboré avec diverses équipes à l'application d'une optique d'équité pour les femmes et entre les genres dans plusieurs plans et stratégies de la Ville. Ainsi :

a.

Le nouveau Plan officiel provisoire inclura l'équité des genres parmi ses six questions transsectorielles essentielles à la création d'une ville viable dans laquelle l'analyse fondée sur les genres guide toutes les étapes du processus de planification.

b.

L'équipe du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités a mené des consultations auprès de la population et des intervenants pour établir les priorités du Plan – environ 60 % des participants s'identifient comme étant des femmes et un peu plus de 21 % comme étant des personnes 2SLGBTQ+. Les priorités du Plan approuvées par le Conseil sont les suivantes : la discrimination, la marginalisation et le racisme, la sécurité financière et la réduction de la pauvreté, la violence fondée sur le genre et la violence à l'endroit des femmes, le logement, le bien-être mental ainsi qu'un système intégré et simplifié. Toutes ces priorités ont des effets directs sur l'équité des genres.

c.

Les répercussions de l'application d'une optique d'équité des genres dans le Plan organisationnel de la diversité et de l'inclusion comprennent l'élargissement des définitions de genres dans le nouveau formulaire d'auto-identification, l'augmentation de l'embauche de femmes dans le cadre des politiques d'embauche stratégiques et une plus grande sensibilisation aux expériences des femmes intersectionnelles et des employés et résidents de genres divers à l'échelle de la Ville.

d.

La SCFEG est également alignée sur les autres stratégies municipales en matière d'équité. Nous avons entre autres collaboré au Forum d'écoute public sur la lutte contre le racisme qui a eu lieu en juillet 2020 et auquel ont participé 289 résidents. Les commentaires émis par le personnel de la Ville et les résidents nous ont éclairés sur le travail intersectionnel accompli entre la SCFEG et la Stratégie de lutte contre le racisme en plus de valider nos efforts.

Point sur la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (à continué)

2

Plusieurs activités d'apprentissage et événements de sensibilisation destinés au personnel municipal ont été organisés en collaboration avec d'autres services de la Ville. La plus récente activité de formation, qui s'intitulait « Les données au service de l'équité », a accueilli 118 membres du personnel municipal désireux d'examiner les moyens pratiques d'appliquer l'optique d'équité des genres dans leur travail. **Plus de 500 employés** ont participé à la dernière campagne de sensibilisation d'une durée de 16 jours visant à mettre fin à la violence sexiste.

3

La Ville d'Ottawa a embauché une société d'experts-conseils pour qu'elle réalise une étude préliminaire sur les données relatives à l'équité des genres et des races. L'étude vise à avoir des données de référence quantitatives et qualitatives fiables sur la façon dont la Ville prend en compte les femmes, l'égalité des genres et la lutte contre le racisme dans sa collecte de données ainsi que ses besoins et possibilités en la matière, se familiarise avec les principales contraintes et contribue à l'élaboration du plan de travail sur les données relatives à l'équité des genres et des races.

4

Devant les impacts disproportionnés de la pandémie de COVID-19 chez les femmes et les groupes de personnes d'identités de genre diverses, la Ville a mis au point une série d'outils pour sensibiliser la population et aider le personnel de la Ville à adopter une approche axée sur l'équité pour les femmes et entre les genres dans la lutte contre la COVID-19 et la reprise des activités. Ces outils ont été distribués au personnel municipal ainsi qu'à **plus de 90 partenaires communautaires** par l'entremise des membres du Groupe de travail sur les besoins humains et d'autres tables d'intervenants communautaires. L'outil a aussi été transmis aux municipalités canadiennes à titre de bonne pratique.

5

La Ville est l'un des signataires de l'Accord de leadership sur la diversité des genres de Ressources humaines, Industrie électrique du Canada. Cette initiative appuie l'action unifiée d'employeurs, d'éducateurs, de syndicats et de gouvernements qui visent à accroître la profondeur et l'ampleur de leur main-d'œuvre qualifiée; à s'assurer que les femmes sont au fait des occasions dans le secteur de leur choix; et qu'une fois qu'elles sont embauchées, à s'assurer qu'elles obtiennent tout le soutien voulu et de même que des possibilités d'apprendre et de se perfectionner pour atteindre leur plein potentiel.

6

D'autres ressources ont été mises en place pour encourager des pratiques inclusives en milieu de travail, notamment sur la connaissance des communications inclusives. Cet outil tient compte du langage et des autres points à considérer par le personnel, au moyen d'une approche intersectionnelle comprenant l'expérience des femmes et des personnes d'identités de genres diverses.

Processus d'élaboration de la stratégie

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

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

Un Groupe de conseillers parrains a été mis sur pied. Il est composé du maire Jim Watson, de l'ancienne présidente du Comité des services communautaires et de protection Jenna Sudds, des conseillères Deans et Mckenney, du directeur municipal, de la directrice générale des Services sociaux et communautaires et de la directrice générale des Services novateurs pour la clientèle. Formé au début de 2019, le Groupe de travail sur la SCFEG avait pour mandat de donner une voix à divers experts et représentants des secteurs dans le cadre de l'élaboration de la SCFEG. Il réunissait des intervenants de plus de 15 organismes communautaires, notamment des représentants d'organismes autochtones et de coalitions communautaires, des fournisseurs de services, des universitaires et des alliés. Il est par ailleurs coprésidé par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF).

2. Recherches et tour d'horizon des municipalités sur la manière dont elles traitent la condition féminine et l'équité des genres

Une analyse municipale des mécanismes en matière d'équité pour les femmes et entre les genres, de stratégies et de recherches des données existantes a été effectuée à l'échelle locale et nationale afin de déterminer les modèles qui fonctionnent le mieux.

3. Forum public sur la SCFEG

Les discussions et les consultations comprenaient ce qui suit :

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



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

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

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

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

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

5. Sondage en ligne sur Participons Ottawa

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

6. Mobilisation du public 2SLGBTQ+

L'équipe de la Stratégie s'est associée à une coalition formée de 14 des centres de santé communautaire et de services sociaux pour présenter une initiative visant à cerner les besoins et les lacunes en matière de services offerts aux communautés 2SLGBTQ+ d'Ottawa. Plus de 150 membres de la communauté ont participé à la séance de consultation 2SLGBTQ+ tenue le 13 janvier 2020.





Principales conclusions de la mobilisation du public concernant la SCFEG

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



Logement

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 d'identités de genre diverses. Les femmes d'ascendance autochtone, les immigrantes et les femmes transgenres continuent d'être stigmatisées et victimes de discrimination. 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.



Sécurité

La sécurité a été citée comme un enjeu important pour les femmes et les personnes d'identités de genre diverses. Pour les femmes qui travaillent dans les services municipaux hors des bureaux et dans les quarts de travail de soir, la sécurité revêt une importance particulière. Des politiques efficaces sur la violence sexuelle et fondée sur le genre, y compris des mécanismes de signalement clairs et transparents, doivent être mises en place pour sensibiliser le personnel de la Ville et inciter les victimes à signaler les actes de violence.



Une ville intégrant le genre

L'engagement à l'égard d'une Ville soucieuse de l'inclusion des genres permettrait aux personnes de tous les genres d'avoir accès aux services de façon équitable et de participer pleinement à la société. Le manque de messages explicites sur la diversité des genres, le manque de toilettes non genrées et la stigmatisation par certains membres du personnel de première ligne empêchent les personnes d'identités de genre diverses de profiter pleinement des activités et des installations de la Ville.



Représentation

Bien que les femmes représentent un fort pourcentage de la main-d'œuvre de la Ville, elles sont surreprésentées dans les postes temporaires et à temps partiel et concentrées dans les services sociaux. Il est bon de savoir qu'à l'heure actuelle, 48,7 % des postes de gestion (gestionnaire de programme et au-dessus) de la Ville, à l'exception de la Santé publique Ottawa et de la Bibliothèque publique d'Ottawa, sont occupés par des femmes. 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 peut appuyer les politiques et les programmes qui encouragent les femmes et les filles à accéder aux secteurs de services à prédominance masculine.

Principales conclusions de la mobilisation du public concernant la SCFEG (à continué)



Données sensibles aux genre

Comme les données de la Ville ne tiennent pas compte de l'équité des genres, cette optique est aussi absente des politiques et des stratégies municipales. Les données sensibles aux 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.



mobilisation des résidents

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.



Formation et sensibilisation

La direction et le personnel de la Ville ont besoin d'être davantage formés et sensibilisés aux concepts liés l'équité pour les femmes et entre les genres. Cette formation doit inclure les sujets de la stigmatisation et de la discrimination fondées sur le genre. La Ville peut miser sur son optique d'équité et d'inclusion pour élaborer des outils faisant la promotion de l'équité des genres à l'intention des membres du Conseil municipal et du personnel de la Ville. Des activités de mobilisation non traditionnelles peuvent être utilisées pour amorcer un dialogue entre les employés ainsi qu'entre les employés et la direction sur les besoins et les enjeux relatifs à l'équité pour les femmes et entre les genres.



Ressources

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.

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

Vision et mission de la SCFEG

VISION

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



MISSION

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

Principes directeurs de la SCFEG ⁷

Équité pour les femmes et entre les genres



On reconnaît et s'engage à éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les femmes et les personnes aux diverses expressions de genre ainsi que les groupes de femmes intersectionnels.

Égalité pour les femmes et entre les genres



On recherche l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour tous les groupes de genre et groupes de femmes intersectionnels.

Planification fondée sur des données probantes



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

Collaboration



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

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 entre les genres.

Résultats stratégiques attendus de la SCFEG



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

1

CHANGEMENT DE POLITIQUE TENANT COMPTE DE LA CONDITION FÉMININE ET DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Les décisions, programmes, plans et affectations des ressources tiennent compte d'une optique d'équité des genres et de l'intersectionnalité, pour garantir que tous les résidents – quel que soit leur genre – aient un accès équitable aux services et aux ressources.

2

SÉCURITÉ

La Ville se dote de politiques et de mécanismes de responsabilisation pour que ses installations et ses bureaux soient exempts de violence fondée sur le genre, sous toutes ses formes.

3

REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES

La Ville accroît la représentation des femmes et des personnes d'identités de genre diverses au sein de son effectif, et met en place des politiques favorisant l'avancement professionnel, par un accès équitable aux possibilités d'emploi, y compris aux postes de direction et à d'autres professions où elles sont sous-représentées.

4

INCLUSION DES DIFFÉRENTS GENRES

Les installations et les bureaux de la Ville sont accueillants et sûrs pour les personnes de tous genres.



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

Le Cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) illustre l'engagement de la Ville d'Ottawa à promouvoir la condition féminine et l'équité des genres, conformément au Plan stratégique de la Ville de 2019–2022. Les priorités de la SCFEG sont en conformité avec l'objectif stratégique des Quartiers prospères du Plan stratégique de la Ville de 2021–2022. Et ses mesures stratégiques s'arriment au Plan d'action de réconciliation de la Ville, à la Stratégie de lutte contre le racisme et au Plan municipal sur la diversité et l'inclusion.

➤ **La SCFEG repose sur cinq priorités en matière d'intervention ciblée lors des consultations publiques.**



Analyse comparative entre les sexes et perspective d'équité des genres sur les stratégies et les politiques de la Ville

OBJECTIF

Réaliser de façon systématique des analyses comparatives entre les sexes (ACS) pour relever les écarts entre les genres et réviser les politiques ou en créer de nouvelles pour offrir un accès équitable aux services pour les femmes et les personnes de tous les genres.

L'analyse comparative entre les sexes consiste à déterminer comment l'intersection de différents facteurs identitaires influe sur l'efficacité des initiatives du gouvernement. Son utilisation nécessite l'examen de données désagrégées selon le sexe, ainsi que des normes et conditions sociales, économiques et culturelles qui existent ([ACS+](#)).

L'ACS permet d'intégrer les différences sociales, économiques et de genre dans l'analyse des politiques. Elle favorise également l'atteinte des objectifs en matière d'égalité entre les genres. L'ACS met l'accent sur le genre, mais elle s'intéresse aussi aux réalités intersectionnelles, comme l'âge, la race, les capacités, le statut socioéconomique, le statut d'employé et d'immigrant, et autres facteurs liés à l'identité et à la diversité.

VOICI LES PRINCIPALES MESURES STRATÉGIQUES :

- Revoir les politiques de la Ville concernant le personnel de soutien du Conseil municipal et les politiques générales sur le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe.
- Mettre en œuvre la stratégie LEAD IT – Optimisation de l'équité pour atteindre les objectifs de la diversité et de l'inclusion (LEAD IT), qui consiste à accorder la priorité à l'embauche de personnes issues des groupes désignés, dont les femmes.
- Rédiger des lignes directrices à l'intention du personnel de la Ville relatives à la section sur les répercussions sur les genres, les races, les Autochtones et l'équité dans les modèles de rapport du Conseil.
- Ajouter du contenu sur l'analyse selon les genres au nouveau Plan officiel.
- Appliquer une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres à la mise en œuvre du Plan du réseau de services de garde d'enfants et de la petite enfance (2019–2023)
- Revoir le libellé de la politique sur les noms commémoratifs (Programme de noms commémoratifs) pour vérifier s'il est inclusif.
- Élaborer une stratégie et un mécanisme d'examen et d'amélioration de la sûreté et la sécurité dans les installations de la DGLCI et adopter une approche axée sur l'équité des genres dans l'élaboration du Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs.
- Instaurer l'Allocation Canada-Ontario pour le logement afin d'accroître le nombre d'options de logement abordable disponibles pour les femmes victimes de violence conjugale, les femmes seules ou les ménages dirigés par une femme.
- Appliquer une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres à l'analyse coûts-avantages des dépenses en immobilisations et de fonctionnement associées à la construction d'un refuge pour les familles.



Systemes de données tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres

OBJECTIF

Adopter une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans les systèmes de données de la Ville et utiliser des données sensibles aux genres pour prendre des décisions et élaborer les stratégies, les plans et les programmes municipaux.

Les données sensibles aux genres constituent des données ventilées par sexe et genre et représentent les enjeux liés aux groupes de genre et aux groupes de femmes intersectionnels. Le terme « données sensibles aux genres » est plus général que le terme « données ventilées par sexe et par genre », car il fait référence non seulement à la cueillette des données, mais également à l'analyse et à la présentation des données.

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 tendances et les enjeux particuliers qui touchent chaque genre dans les directions générales, les pratiques, les politiques et la prestation de services sociaux de la Ville.

Les données sensibles aux genres tiennent compte des stéréotypes et des facteurs culturels et sociaux qui peuvent nourrir des préjugés liés au genre ou causer une sous-représentation des femmes et des personnes d'identités de genre diverses dans les données.

VOICI LES PRINCIPALES MESURES STRATÉGIQUES

- Mener une étude préliminaire sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité dans les données de la Ville. Au cours de l'étude, mettre l'accent sur les secteurs d'activité prioritaires pour la SCFEG.
- Se servir des conclusions et des recommandations pour élaborer un plan de travail sur les données relatives à l'équité des genres et des races.
- Revoir et faire connaître « Comptezmoi! », un questionnaire d'auto-identification permettant d'obtenir des données plus précises sur la représentation des groupes désignés à la Ville, notamment celui des femmes.
- Examiner les données démographiques de la Direction générale des services sociaux et communautaires avec une perspective d'égalité entre les sexes.
- Adopter une approche axée sur l'équité des genres dans la stratégie de données de la Direction générale des services sociaux et communautaires.



Mobilisation pertinente des groupes intersectionnels de femmes et de personnes de genres divers

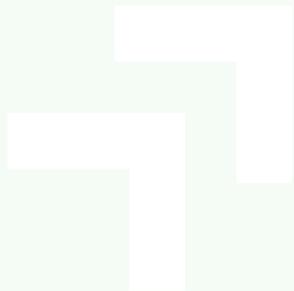
OBJECTIF

Améliorer le niveau de mobilisation pertinente des organismes communautaires, des fournisseurs de service, des autres parties prenantes et des résidents de tous les groupes de genre concernant les lacunes et les besoins relatifs l'équité pour les femmes et entre les genres.

La mobilisation pertinente sur l'équité pour les femmes et entre les genres désigne la représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses dans les activités municipales d'engagement du public ainsi que dans les consultations avec le personnel de la Ville sur ses politiques et ses services. Une mobilisation pertinente assurera l'accessibilité aux données sur les iniquités subies par les femmes et les personnes de diverses identités de genre et aux différentes voix des groupes de genre en fonction des expériences qui sont entendues.

VOICI LES PRINCIPALES MESURES STRATÉGIQUES :

- Adopter une approche axée sur le genre et l'équité pour évaluer la représentation des groupes désignés parmi les nominations publiques aux comités consultatifs, aux conseils et aux organismes de la Ville.
- Intégrer aux groupes consultatifs communautaires des groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses.
- Revoir les stratégies de mobilisation de la Ville pour rejoindre de façon équitable les femmes et les personnes d'identités de genre diverses visées par l'intersectionnalité.
- Appliquer une approche axée sur l'équité des genres lors de la préparation et de la tenue des consultations publiques sur le Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs.



PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4

Sensibilisation et formation sur la condition féminine et l'équité des genres

OBJECTIF

Sensibiliser et accroître la capacité du Conseil municipal, de la direction et du personnel pour adopter une approche axée sur l'équité pour les femmes et entre les genres dans leur travail.

VOICI LES PRINCIPALES MESURES STRATÉGIQUES :

- Sensibiliser et accroître la capacité du personnel des Services à l'enfance relativement à l'équité et à l'inclusion; augmenter le nombre d'employés formés avec l'approche axée sur l'équité et l'inclusion de la Ville.
- Accroître le nombre d'activités de formation et d'échange sur les besoins en matière de logement des femmes, les obstacles qu'elles doivent franchir à cet égard et leurs expériences.
- Tenir des activités de sensibilisation et d'éducation sur la condition féminine et l'équité des genres dans l'ensemble de la DGLCI.
- Former les employés de la Ville pour qu'ils comprennent les répercussions de la colonisation sur les femmes autochtones, et qu'ils apprennent à élaborer des programmes ou des politiques en effectuant une analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones.

Cliquez sur la flèche pour afficher le cadre complet de cette stratégie



PRIORITÉ STRATÉGIQUE 5

Affectation des ressources en fonction des genres

OBJECTIF

Élaborer des processus de planification, de programmation et de budgétisation à la Ville qui favorisent l'équité pour les femmes et entre les genres.

L'affectation des ressources en fonction des genres se rapporte à l'analyse de l'affectation des ressources et des modèles d'augmentation des revenus et d'aide financière à la Ville de sorte qu'elle puisse garantir des ressources suffisantes quant à l'équité pour les femmes et entre les genres dans ses services et programmes.

VOICI LES PRINCIPALES MESURES STRATÉGIQUES :

- Utilisation d'allocations de fonds tenant compte du genre pour appuyer les femmes pendant la pandémie de COVID-19.
- Mise en œuvre du projet pilote Trousses menstruelles pour répondre aux besoins des femmes et des filles des quartiers prioritaires afin d'éliminer le manque de ressources durant leurs menstruations.

Cliquez sur la flèche pour afficher le cadre complet de cette stratégie



Acronymes du cadre de travail

AACES : Analyse autochtone comparative entre les sexes

BPO : Bibliothèque publique d'Ottawa

CSFC : Cadre stratégique sur le financement communautaire

DEGRRADI : Direction de l'équité des genres et des races, des relations avec les Autochtones, de la diversité et de l'inclusion

DEPLT : Développement économique et Planification à long terme

DGPIDE : Direction générale de la planification, de l'infrastructure et du développement économique

DGLCI : Direction générale des loisirs, de la culture et des installations

DGSSC : Direction générale des services sociaux et communautaires

DPS : Direction de la planification stratégique

ED : Équipe de direction

EGRIRADS : Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social

EHD : Équipe de la haute direction

EPDI : L'équité au profit de la diversité et de l'inclusion

ESS : Emploi et services sociaux

FSSS : Fonds de secours pour les services sociaux

GEDP : groupe exclu – Direction et professionnels

OEI : Optique d'équité et d'inclusion

PCCL : Programmes communautaires culturels et de loisirs

PIP : Planification des installations et des parcs

PSRDA : Politiques sociales, Recherche et Données analytiques

SCFEG : Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres

SE : Services à l'enfance

SE : Secrétariat de l'équité

SEI : Services d'exploitation des installations

SL : Services du logement

SLCI : Services des loisirs, de la culture et des installations

S.O. : Sans objet

SPO : Santé publique Ottawa

SSTA : Services soutien techniques et aux activités

TRCC : Table ronde des champions de la communauté

UAAMVP : Unité de l'avancement des arts et de la mise en valeur du patrimoine

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 : Analyse comparative entre les sexes et perspective d'équité des genres sur les stratégies et les politiques de la Ville

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Bureau du greffier municipal	<p>Revoir les politiques de la Ville concernant le personnel de soutien du Conseil municipal et les politiques générales sur le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe.</p> <p>Revoir les processus de recrutement et d'embauche des adjoints d'un conseiller.</p>	<p>Élaborer une trousse de recrutement et d'embauche et des messages de prévention obligatoires sur l'environnement de travail respectueux et exempt de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination, en coordination avec les Services des ressources humaines et en consultation avec le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social (Service de l'EGRIRADS).</p>	<p>La trousse d'embauche et les messages de prévention sont utilisés.</p>	<p>Déployer la trousse d'embauche et les messages de prévention. T1 de 2021</p>	
		<p>Améliorer la formation des nouveaux membres du Conseil et du personnel de soutien et mieux les soutenir.</p>	<p>Les nouveaux membres du Conseil reçoivent leur formation en temps voulu.</p>	<p>Mettre en place les politiques et les procédures sur le respect en milieu de travail, la violence et le harcèlement mises à jour, les ressources et les recours des adjoints d'un conseiller. T1 de 2021</p>	<p>Les membres du Conseil municipal ont été formés. T4 de 2022</p>

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Préparer une séance de formation obligatoire sur l'équité des genres, la diversité, le respect en milieu de travail, la violence et le harcèlement.	La formation obligatoire est mise sur pied.	Un nouveau programme de formation sur l'équité des genres, la diversité et le harcèlement est créé. T4 de 2021	La nouvelle formation sur l'équité des genres, la diversité, le respect en milieu de travail, la violence et le harcèlement est donnée. T4 de 2022
		Adopter une optique d'équité des genres lors de l'examen de fin de mandat des questions touchant les bureaux des conseillers.	Examen terminé dans le cadre de l'examen de la gestion publique 2022–2026.	s.o.	L'examen de fin de mandat a été mené. T4 de 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (SE)	Mettre en œuvre la stratégie LEAD IT – Optimisation de l'équité pour atteindre les objectifs de la diversité et de l'inclusion (LEAD IT), qui consiste à prioriser l'embauche de personnes issues des groupes désignés, dont les femmes.	Élaborer des politiques, des procédures, des outils et des documents à l'appui de la stratégie LEAD IT.	# de documents approuvés et publiés.	Dix documents approuvés et publiés. Approbation de documents : T1 de 2021 Socialisation et développement d'outils : T2 de 2021 Formation : T3 de 2021 Mise en œuvre : T4 de 2021 Compte rendu sur les réussites : T4 de 2021 et après	La stratégie LEAD IT est en place. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Orienter les membres de l'équipe de direction de la Direction générale (EDDG) au sujet de la stratégie LEAD IT et former les gestionnaires.	# de séances d'orientation données aux membres de l'EDDG sur LEAD IT. % de gestionnaires formés.	Neuf séances d'orientation données aux membres de l'EDDG. Entre 25 et 50 % des gestionnaires de la Ville sont formés. T4 de 2021	Tous les membres de l'EDDG ont suivi une séance d'orientation sur LEAD IT (y compris ceux de Santé publique Ottawa et de Bibliothèque publique d'Ottawa). Entre 50 et 75 % des gestionnaires de la Ville sont formés. T4 de 2022
		Utiliser la stratégie LEAD IT dans le cadre des processus d'embauche visant le groupe exclu – Direction et professionnels GEDP et les postes particuliers externes, afin de prioriser les personnes issues des groupes désignés, dont les femmes.	%, par direction générale, de concours d'embauche visant des postes du GEDP où la stratégie LEAD IT a été utilisée.	Deux par direction générale (22 au total). La stratégie LEAD IT a été utilisée dans au moins 25 % des concours d'embauche visant des postes du GEDP. T4 de 2021	Mesure adoptée à l'échelle de la Ville. La stratégie LEAD IT est utilisée dans la totalité des concours d'embauche visant des postes du GEDP ou des postes particuliers. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC	Rédiger des lignes directrices à l'intention du personnel de la Ville relatives à la section sur les répercussions sur les genres, les races, les Autochtones et l'équité dans les modèles de rapport du Conseil.	Élaborer des lignes directrices et des outils sur l'optique d'équité des genres, l'optique d'équité raciale, l'optique des Autochtones et l'optique d'équité dans les rapports du Conseil. Mettre les lignes directrices à l'essai et les modifier en fonction des résultats obtenus.	Les lignes directrices ont été élaborées, puis mises à l'essai.	Les lignes directrices ont été élaborées, puis mises à l'essai dans trois directions générales de la Ville. T2 à T4 de 2021	
Service de l'EGRIRADS / DGSSC		Suivre les lignes directrices relatives à la section sur les répercussions sur les genres, les races, les Autochtones et l'équité dans les modèles de rapport du Conseil.	# de directions générales qui suivent les lignes directrices.	Au moins deux secteurs d'activité visés par la phase 1 de la SCFEG suivent les lignes directrices. T4 de 2021	Toutes les directions générales suivent les lignes directrices. T4 de 2022
DEPLT / DGPIDE	Ajouter du contenu sur l'analyse selon les genres au nouveau Plan officiel.	Le nouveau Plan officiel contient des politiques sur les sections relatives au logement, à la mobilité, aux transects et à la mise en œuvre reconnaissant les besoins des femmes en matière de logement, vise à améliorer les options de mobilité en fonction de la réalité des femmes, et attend améliorer l'accès aux commodités (comme les parcs et les services de garde agréés) dans les quartiers où tout est à 15 minutes.	Approbation du nouveau Plan officiel.	Approbation par le Conseil du nouveau Plan officiel, où les genres sont traités comme une question transversale. T3 de 2021	

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Services à l'enfance / DGSSC	Appliquer une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres à la mise en œuvre du Plan du réseau de services de garde d'enfants et de la petite enfance (2019–2023).	Élaborer des lignes directrices intersectionnelles sur la condition féminine et l'équité des genres, et collaborer avec la SCFEG afin que ces lignes directrices soient ajoutées au Plan du réseau de services de garde d'enfants et de la petite enfance.	Les lignes directrices intersectionnelles sur la condition féminine et l'équité des genres ont été élaborées.	L'élaboration des lignes directrices intersectionnelles sur la condition féminine et l'équité des genres commence. T4 de 2021	Les lignes directrices intersectionnelles sur la condition féminine et l'équité des genres ont été élaborées et on progresse en vue d'une entrée en vigueur en 2022. T4 de 2022
Services de soutien technique et aux activités (SSTA) / DGLCI	Revoir le libellé de la politique sur les noms commémoratifs (Programme de noms commémoratifs) pour vérifier s'il est inclusif.	Retirer tout langage genré de la politique et des documents connexes (fiche d'information, formulaire d'inscription, etc.).	Le libellé de la politique et des documents connexes sera inclusif.	s.o.	Le libellé de la politique est maintenant inclusif. T2 de 2022
		Rechercher les pratiques exemplaires d'autres municipalités relativement à l'établissement de nouveaux critères de nomination, d'admissibilité et de sélection, pour parvenir à une politique et à un programme sur les noms commémoratifs plus inclusifs.	Étudier et comparer les occasions d'appliquer une approche axée sur l'équité des genres au processus de dénominations commémoratives et mettre de l'avant les recommandations de la politique pour atteindre les objectifs.	L'analyse comparative a commencé. T3 de 2021	L'analyse comparative est terminée. Des recommandations de changement de politique sont faites. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
SSTA / DGLCI	Élaborer une stratégie et un mécanisme d'examen et d'améliorer de la sûreté et la sécurité dans les installations de la DGLCI.	ICibler, répertorier et prioriser les installations où la sûreté et la sécurité sont une préoccupation.	# d'installations prioritaires selon une optique de la sûreté et de la sécurité des différents genres.	Toutes les installations ont été ciblées et prioritaires. T2 de 2021	L'ordre de priorité est revu au besoin.
		En collaboration avec différents partenaires, effectuer des examens sur place, afin de faire des recommandations pour améliorer la sûreté et la sécurité.	# d'examens effectués.	Jusqu'à cinq installations par année. T4 de 2021	Jusqu'à cinq installations par année. T4 de 2022
		Examiner la faisabilité de changer l'éclairage au DEL dans certains endroits stratégiques de deux installations jugées prioritaires.	# d'examens de la faisabilité effectués.	Jusqu'à deux endroits ciblés ont fait l'objet d'un examen. T4 de 2021	Jusqu'à deux endroits ciblés ont fait l'objet d'un examen. T4 de 2022
		Revoir et normaliser les mesures de sûreté et de sécurité en milieu de travail pour améliorer la sûreté et la sécurité selon une optique d'équité des genres.	Les mesures de sûreté et de sécurité selon une optique d'équité des genres sont revues, normalisées et mises en place.	Les mesures en place sont passées en revue. T2 de 2021	Les mesures sont normalisées et mises en place. T4 de 2022
		Revoir les politiques de la DGLCI portant précisément sur le travail solitaire et les quarts de nuit dans une perspective d'équité des genres, et cibler les endroits où des changements amélioreraient la sûreté et la sécurité selon une optique d'équité des genres.	Les politiques et les endroits devant être passés en revue sont ciblés.	Les politiques concernées sont ciblées. T2 de 2021	Les politiques concernées sont passées en revue. T2 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
SSTA / DGLCI	Revoir le libellé des règlements sur les parcs et les installations pour vérifier s'il est inclusif.	Retirer tout contenu genré et modifier le libellé de manière à corriger toute lacune relative à l'équité des genres.	Le contenu et le libellé des règlements sont passés en revue dans une optique d'équité des genres.	La politique répond aux principes d'équité des genres et est non genrée. T2 de 2021	
PIP / DGLCI	Appliquer une approche axée sur l'équité des genres lors de l'élaboration du nouveau Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs.	Embaucher une spécialiste de la condition féminine et agente de liaison pour qu'elle commente l'ébauche du plan.	# et type d'images de groupes en quête d'équité et de personnes d'identités de genre diverses dans la version finale du Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs. Présence d'une section sur l'approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres dans le plan.	Présentation du Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs au Conseil municipal. T4 de 2021	s.o.
Logement / DGSSC	Instaurer l'Allocation Canada-Ontario pour le logement pour accroître le nombre d'options de logement abordable disponibles pour les femmes victimes de violence conjugale, les femmes seules ou les ménages dirigés par une femme.	Mener une analyse intersectionnelle et axée sur les genres de l'Allocation Canada-Ontario pour le logement, dans le cadre de l'examen des programmes, afin de cerner les lacunes ou les obstacles que présentent les programmes et de faire des recommandations pour l'avenir.	# de recommandations faites aux gouvernements fédéral et provinciaux. Changements recommandés aux paramètres des programmes ou aspects modifiés par le gestionnaire de services (la Municipalité).	Effectuer l'examen. T4 de 2021	Transmettre les commentaires aux homologues fédéraux et provinciaux. T2 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Logement / DGSSC	Appliquer une approche axée sur la condition féminine et l'équité des genres à l'analyse coûts-avantages des dépenses en immobilisations et de fonctionnement associées à la construction d'un refuge pour les familles.	Appliquer une approche intersectionnelle et axée sur les genres à l'analyse coûts-analyses en ajoutant des critères intersectionnels et de genre à la matrice d'évaluation des options.	Les données sur les genres sont prises en compte dans l'analyse. Des critères tenant compte du genre sont utilisés.	Les membres du groupe de travail sur la SCFEG sont consultés et des critères tenant compte du genre sont établis. T3 de 2021	Une analyse basée sur des critères tenant compte du genre est effectuée. T2 de 2022

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 : Systèmes de données tenant compte de la condition féminine et de l'équité des genres

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Service de l'EGRIRADS/ DGSSC	Mener une étude préliminaire sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité dans les données de la Ville.	Mener une étude préliminaire sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité pour cerner les réussites, les principales contraintes et les occasions quant à l'intégration d'une approche axée sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité dans les données de la Ville, et établir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs de base pour bien mesurer la prise en compte des questions touchant la condition féminine et l'équité des genres dans ces données au fil du temps.	Finalisation du rapport sur l'étude préliminaire.	Le rapport final sur l'étude préliminaire est terminé; il comprend des conclusions et des recommandations. T2 de 2021	
	Élaborer des mesures fondées sur les conclusions de l'étude préliminaire.	Préparer un exposé de politique fondé sur les conclusions de l'étude préliminaire et le distribuer à l'échelle de la Municipalité aux secteurs d'activité visés par la phase 1 de la SCFEG.	L'exposé de politique est terminé. Il a été remis aux secteurs d'activité prioritaires et a fait l'objet de discussions.	Un exposé de politique sur les principales conclusions de l'étude préliminaire est préparé et les recommandations issues de cette dernière sont transmises aux secteurs d'activité aux fins de discussions. T2 de 2021	

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Élaborer un plan de travail de données pour la SCFEG fondé sur les recommandations de l'Étude préliminaire, en collaboration avec les secteurs d'activité prioritaires de la phase 1 (2021–2022).	Élaborer le plan de travail de données pour la SCFEG. Rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de travail de données sur la SCFEG.	Le plan de travail de données sur la SCFEG a été préparé et la mise en œuvre est en cours. T3 de 2021	Le plan de travail de données sur la SCFEG pour la phase 1 a été mis en œuvre et un compte rendu a été fait. T4 de 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (SE)	Revoir et faire connaître « Comptezmoi! », un questionnaire d'auto-identification permettant d'obtenir des données plus précises sur la représentation des groupes désignés à la Ville, notamment celui des femmes.	Réviser, revoir et numériser le questionnaire Comptez-moi!, qui est destiné aux employés de la Ville, et ajouter de nouvelles options d'identités de genre (femme, homme, trans et non binaire). La prochaine version du questionnaire s'appuiera sur ses mises à jour, et les six principales questions comprendront des expériences ou des situations plus précises.	Le questionnaire numérique a été mis en ligne et il est fonctionnel. Le questionnaire mis à jour est mis en ligne et la campagne de sensibilisation est lancée.	Le questionnaire Comptez-moi! est en ligne et les employés de la Ville peuvent y répondre. Les options d'identités de genre ont été revues. Selon la disponibilité des outils des RH. T3 de 2021	Disponibilité et fonctionnalité continues du questionnaire. La prochaine version contiendra des expériences ou des situations plus précises (p. ex., femmes noires ou femmes ayant des problèmes de santé mentale). T4 de 2022
		Accroître le nombre d'employés qui déclarent faire partie d'un groupe désigné.	Pourcentage des employés ayant rempli le formulaire.	80 % des employés. T1 et T2 de 2021 (employés de la DGLCI)	100 % des employés. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Rendre compte chaque année de la représentation des groupes intersectionnels de femmes à l'équipe de la haute direction.	Des données sur la représentation des groupes intersectionnels de femmes dans l'effectif de la Ville sont disponibles.	Rendre compte à l'équipe de la haute direction des données sur la représentation des groupes intersectionnels de femmes dans l'effectif de la Ville. T3 de 2021	
PSRDA / DGSSC	Revoir les données démographiques de la DGSSC selon une approche axée sur l'équité des genres.	Passer en revue les données démographiques et les processus, y compris la désagrégation de données sur les genres ou autres au sein de la DGSSC, dans les bases de données administratives des Services sociaux et d'emploi, des Services organisationnels, des Services du logement (soins de longue durée à déterminer). Fournir des renseignements clés et des recommandations pour que la DGSSC puisse améliorer la qualité des données.	Des fiches et des comptes rendus sont élaborés. Un rapport final contenant des recommandations et les prochaines étapes est rédigé.	L'étude est terminée et le rapport final comprend des recommandations relatives aux données démographiques sur les genres. T1 de 2021 Les conclusions et les recommandations découlant de l'étude sont présentées aux secteurs d'activité prioritaires de la DGSSC aux fins de la SCFEG. T2 de 2021	
PSRDA / DGSSC	Intégrer une approche axée sur l'équité des genres à la stratégie de données de la DGSSC.	Intégrer une approche axée sur l'équité des genres à la stratégie de données de la DGSSC, en collaboration avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres.	Une approche axée sur l'équité des genres a clairement été intégrée à la stratégie de données de la DGSSC.	Une section sur les données adaptées aux femmes et aux genres et une analyse des genres ont été intégrées à la nouvelle stratégie de données de la DGSSC. T2 de 2021	

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Services à l'enfance / DGSSC	Intégrer une approche axée sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité aux données des Services organisationnels.	Participer à l'étude préliminaire sur le genre, la lutte contre le racisme et l'équité, menée dans le cadre de la SCFEG. En collaboration avec l'équipe de la SCFEG, donner suite aux recommandations issues de l'étude préliminaire qui cadrent avec la mise en œuvre du Plan du réseau de services de garde d'enfants et de la petite enfance 2021–2022.	Un plan d'action intégrant une approche axée sur le genre, la race et l'équité aux données des Services à l'enfance est élaboré pour 2021–2022.	Commencer l'élaboration du plan d'action. T4 de 2021	Le plan d'action est terminé et on rend compte de l'état d'avancement de sa mise en œuvre en 2022. T4 de 2022
SSTA / DGLCI	Appliquer une approche axée sur l'équité des genres à l'élaboration du nouvel outil de réservation d'installations et d'inscription des participants.	Si possible, veiller à ce que les décisions concernant la collecte de données et les renseignements des usagers soient passés en revue et à ce que l'outil soit configuré dans une optique d'équité des genres.	Passer en revue le contenu et les options des champs de données où les usagers doivent préciser leur genre. Passer en revue la configuration et les champs de données dans une optique de condition féminine et d'équité des genres.	Cerner les sections et les options concernées. T2 de 2021 Mettre la dernière main à la configuration s'il y a lieu. T4 de 2021	s.o.

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Logement / DGSSC	Effectuer une analyse intersectionnelle et axée sur les genres du questionnaire d'évaluation de la satisfaction de la clientèle des refuges.	The Direction des refuges communautaires et familiaux de la Ville intégrera les recommandations du groupe de travail sur la SCFEG à un questionnaire d'évaluation de la satisfaction de la clientèle (avec les refuges et les programmes de logements de transition), afin que soit effectuée une analyse intersectionnelle et axée sur les genres des résultats.	Des données adaptées aux genres sont recueillies. Passer en revue le déroulement et les résultats, puis faire des recommandations en vue d'éventuelles versions du questionnaire.	Déterminer des questions relatives à la condition féminine et aux genres à ajouter un premier questionnaire sur la satisfaction de la clientèle. T1 de 2021	Ajouter des questions permettant d'effectuer une analyse axée sur les genres. T2 de 2022 Effectuer une analyse axée sur les genres du déroulement et des résultats. T4 de 2022
Logement / DGSSC	Améliorer les méthodes de collecte de données, de reddition de compte et d'accès par les partenaires ainsi que la planification du réseau.	Inclure le logement à l'étude préliminaire conjointe sur le genre et l'équité, afin d'évaluer l'intégration de considérations liées au genre, à la race et à l'équité dans ce secteur d'activité. Tenir des consultations sur les recommandations issues de l'étude relativement à l'intégration d'une approche axée sur le genre à la stratégie de données sur le logement.	# de recommandations intégrées à la stratégie de données sur le logement.	La stratégie de données sur le logement est terminée et l'optique d'équité des genres a été prise en compte. Les consultations sur la stratégie de données sur le logement commencent. T2 de 2021 La stratégie de données sur le logement et la feuille de route sont terminées. T3 et T4 de 2021	La feuille de route sur la réalisation de la stratégie de données sur le logement est mise en place. T4 de 2022

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3 : Mobilisation pertinente des groupes intersectionnels de femmes et de personnes de genres divers

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Bureau du greffier municipal	Adopter une approche axée sur le genre et l'équité pour évaluer la représentation des groupes désignés parmi les nominations publiques aux comités consultatifs, aux conseils et aux organismes de la Ville.	Entreprendre un examen complet des pratiques de recrutement, de sélection et de nomination ainsi que des politiques et des lois connexes, et appliquer une approche axée sur le genre et l'équité à la Politique de nomination et à la Politique de dépenses de participation, ainsi qu'à d'autres politiques et procédures liées aux nominations publiques, dans le cadre du Rapport sur l'examen de la structure de gestion publique 2022-2026.	Mise en œuvre opportune de l'examen.	Début de l'examen des politiques. T4 de 2021	L'examen des politiques est terminé. T4 de 2022
		Élaborer un outil mesurant la présence des personnes de races et de genres divers parmi les nominations publiques, et l'utiliser dans le cadre du processus de recrutement de 2022. Intégrer un processus de sélection des critères prioritaires en matière de diversité.	Établissement et adoption de critères en matière de genre et d'équité.		Intégrer les critères aux processus de recrutement et de nomination. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Prendre des mesures pour joindre plus de groupes intersectionnels de genres et de personnes en quête d'équité.	Élaboration de mesures.	Des mesures ont été élaborées et adoptées. T4 de 2021	
Services à l'enfance / DGSSC	Intégrer aux groupes consultatifs communautaires des groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses.	Revoir la composition des groupes consultatifs communautaires des Services à l'enfance et, en collaboration avec l'équipe de la SCFEG et le Secrétariat à l'équité, élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à inclure des groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses.	Une stratégie pour accroître la représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses au sein des groupes consultatifs des Services à l'enfance est élaborée.	Commencer l'élaboration de la stratégie visant à accroître la représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses. T3 de 2021	Terminer la stratégie et rendre compte de l'état d'avancement en 2022 relativement à l'accroissement de la représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Services à l'enfance / DGSSC	Élaborer du contenu relatif aux Services à l'enfance et revoir le contenu existant, dans une optique de représentation de groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses.	Élaborer du contenu relatif aux Services à l'enfance et revoir le contenu existant (formulaires, communications, documents, sites Web, etc.) en s'appuyant sur les lignes directrices en matière de communication élaborées par le Secrétariat à l'équité.	<p># d'employés des Services à l'enfance ayant été informés des lignes directrices en matière de communication tenant compte de l'équité et de l'inclusion.</p> <p># de communications ayant été révisées ou rédigées suivant les directives.</p>		<p>Commencer à informer des employés clés des Services à l'enfance au sujet des lignes directrices en matière de communication tenant compte de l'équité et de l'inclusion. Rendre compte du nombre d'employés formés.</p> <p>T4 de 2022</p> <p>Commencer à appliquer les lignes directrices tenant compte de l'équité et de l'inclusion. Rendre compte du nombre de communications ayant été revues ou élaborées suivant ces lignes directrices.</p> <p>T4 de 2022</p>

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (SE)	Demander à la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres de participer aux travaux de la Table ronde des champions de la communauté (TRCC) et d'appliquer une approche axée sur l'équité des genres.	Appliquer une approche axée sur l'équité des genres aux travaux de la TRCC, à sa composition, à ses processus et à ses résultats.	# d'organismes communautaires s'occupant de questions relatives à la condition féminine et à l'équité des genres membres de la TRCC.	Recruter ou identifier deux membres de la TRCC qui sont issus d'organismes communautaires s'occupant de questions relatives à la condition féminine et à l'équité des genres. T2 de 2021	
	Offrir du soutien municipal aux groupes d'affinité, notamment aux femmes et aux personnes d'identités de genre diverses.	Fournir des outils de la Ville comme des lignes directrices, un site SharePoint, des outils en ligne (SWAY, calendrier d'événements, etc.) aux groupes d'affinité dirigés par des femmes ou destinés aux femmes (www.women.net). Promouvoir la participation des femmes et des personnes d'identités de genre diverses aux groupes d'affinité.	# de fois où des groupes d'affinité ont utilisé le site SharePoint. # d'événements ajoutés au calendrier. Rendre compte de l'utilisation du site SharePoint dans une optique d'équité des genres.	Cinq utilisations du site SharePoint.	Dix utilisations du site SharePoint. Activités signalées sur la site SharePoint des groupes d'affinité. T4 de 2022
SSTA / DGLCI	Appliquer une approche axée sur l'équité des genres lors de la préparation et de la tenue des consultations publiques sur le Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs.	Envisager et mettre en œuvre différentes options de présentation, de rayonnement et d'engagement en partenariat avec des organismes communautaires destinés aux femmes et aux personnes d'identités de genre diverses, afin de favoriser la participation de ces deux groupes à l'élaboration du Plan directeur.	# d'images figurant dans le matériel de promotion de l'engagement qui représentent des groupes intersectionnels de femmes.	Deux phases de consultation publique suivant diverses approches. T1 et T2 de 2021	Rapport « Ce que nous avons entendu » sur les consultations publiques. T1 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		<p>Appliquer une optique d'équité des genres dans le matériel de promotion de l'engagement.</p> <p>Mener des activités de rayonnement ciblées et faire des présentations auprès des organismes communautaires qui travaillent avec des groupes intersectionnels de femmes et de personnes d'identités de genre diverses, afin de favoriser un accès équitable et de faire tomber les obstacles linguistiques ou technologiques.</p>	<p># d'organismes œuvrant auprès des femmes et des personnes d'identités de genre diverses invités à participer à l'élaboration du Plan directeur.</p> <p>% de groupes intersectionnels de femmes (immigrantes, francophones, handicapées ou en situation de pauvreté) et pourcentage de résidents d'identités genre diverses ayant donné leur avis en ligne ou en personne qui sont représentatifs de la population de la Ville d'Ottawa (dans les cas où ces personnes choisissent de divulguer leur genre).</p>		
UAAMVP / DGLCI	Stratégie musicale d'Ottawa – initiative sur les espaces sécuritaires / partenariat.	Appuyer l'élaboration d'une trousse pour aider à la prévention et à la réduction des agressions sexuelles, des actes de harcèlement, des surdoses et des actes de violence lors de festivals et dans des espaces consacrés à la musique. La trousse comprendra entre autres des outils de planification, de sensibilisation et de formation, une liste de vérification de la sécurité et des listes de ressources.	Indicateurs de rendement élaborés en partenariat avec le Réseau des festivals d'Ottawa et Santé publique Ottawa.	Déploiement de la trousse lors d'événements et de festivals de moindre envergure. T3 et T4 de 2021	

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4 : Sensibilisation et formation sur la condition féminine et l'équité des genres

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC	Concevoir et mettre en place des activités de sensibilisation, d'apprentissage et de formation relatives aux questions portant sur la condition féminine et l'équité des genres.	<p>Concevoir et mettre en place une activité d'apprentissage sur une approche des données axée sur l'équité des genres.</p> <p>Concevoir et mettre en place une campagne de sensibilisation à la violence fondée sur le genre.</p> <p>Créer un bulletin sur la condition féminine et l'équité des genres, afin d'inclure des ressources et des renseignements concernant l'approche axée sur l'équité des genres adoptée par la Ville.</p>	<p># d'activités de sensibilisation, d'apprentissage et de formation mises en place.</p> <p># d'employés ayant participé aux activités.</p>	<p>Deux activités de sensibilisation, d'apprentissage et de formation relatives aux questions portant sur la condition féminine et l'équité des genres.</p> <p>Au moins 100 participants. T4 de 2021</p> <p>Le bulletin sur la condition féminine et l'équité des genres est lancé. T4 de 2021</p>	<p>Trois activités de sensibilisation, d'apprentissage et de formation relatives aux questions portant sur la condition féminine et l'équité des genres. T4 de 2022</p> <p>Au moins 150 participants. T4 de 2022</p>
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (dirigé par Relations avec les Autochtones)	Former les employés de la Ville pour qu'ils comprennent les répercussions de la colonisation sur les femmes autochtones, et qu'ils apprennent à élaborer des programmes ou des politiques en effectuant une analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones	En collaboration avec des partenaires communautaires, mettre sur pied une formation destinée aux employés de la Ville. Elle comprendra notamment des ressources, des ateliers en ligne et en personne, de la formation sur différentes initiatives relatives aux femmes et aux filles autochtones disparues et assassinées.	<p># de séances données.</p> <p># de ressources disponibles pour les employés de la Ville relativement à l'analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones.</p>	<p>Une séance à la DGSSC. T2 au T4 de 2021</p>	<p>Deux séances : une destinée à la haute direction; une destinée au personnel. T2 au T4 de 2022</p>

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (SE)	Accroître le nombre d'employés ayant reçu une formation sur l'optique d'équité et d'inclusion à la Ville.	Intégrer la formation sur l'optique d'équité et d'inclusion (OEI) à l'orientation des nouveaux employés. Mettre à jour l'OEI au regard de l'équité des genres et donner une formation sur le sujet aux nouveaux employés. Donner une formation sur l'OEI mise à jour.	%d'employés ayant suivi la formation. Optique d'équité et d'inclusion tenant compte de l'OEI. # de séances virtuelles données.	25 % des employés. Mise à jour de l'OEI. T2 de 2021 Deux séances virtuelles. T3 de 2021	25 % des nouveaux employés. Cinq séances. T4 de 2022
Services à l'enfance / DGSSC	Sensibiliser les employés des Services à l'enfance aux questions d'équité et d'inclusion et accroître leur capacité à cet égard.	Sensibiliser les employés des Services à l'enfance aux questions d'équité et d'inclusion et leur montrer comment appliquer l'optique d'équité et d'inclusion.	Les employés des Services à l'enfance participent à la formation et sont sensibilisés aux questions d'équité et d'inclusion.	Collaboration avec le Service de l'EGRIRADS pour amener les employés à participer aux activités d'apprentissage ainsi qu'à appliquer l'optique d'équité et d'inclusion et l'optique d'équité des genres. T4 de 2021	Collaboration avec le Service de l'EGRIRADS pour amener les employés à participer aux activités d'apprentissage ainsi qu'à appliquer l'optique d'équité et d'inclusion et l'optique d'équité des genres. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
SSTA / DGLCI	Tenir des activités de sensibilisation et d'éducation sur la condition féminine et l'équité des genres dans l'ensemble de la DGLCI.	Tenir une série de séances de formation sur l'équité et l'inclusion et de sensibilisation aux questions liées au genre à l'intention des employés, afin de les sensibiliser à l'importance de réduire les obstacles et soutenir les clients et leurs collègues d'identités de genre diverses.	Tenir des séances de sensibilisation à l'intention des employés de la DGLCI, y compris aux membres de la haute direction et aux cadres intermédiaires. Accroître la participation à la formation sur l'équité et l'inclusion.	Tenue de trois séances. Augmentation de 20 %. T4 de 2021	Tenue de deux séances. Augmentation de 20 %. T4 de 2022
Logement / DGSSC	Accroître le nombre d'activités de formation et d'échange sur les besoins en matière de logement des femmes, les obstacles qu'elles doivent franchir à cet égard et leurs expériences.	Effectuer une analyse intersectionnelle et axée sur les genres des activités de formation de la Ville destinées aux services aux sans-abri et aux services de logement à but non lucratif qui œuvrent directement auprès des personnes en situation d'itinérance.	# de recommandations formulées. # de recommandations mises en œuvre.	Concevoir et effectuer l'analyse. Formuler des recommandations. T1 de 2021	s.o.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 5 : Affectation des ressources en fonction des genres

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
PCCL / DGLCI	Lancer le projet pilote de distribution de produits d'hygiène menstruelle en partenariat avec la DGSSC.	Lancer le projet pilote visant à offrir gratuitement des produits d'hygiène menstruelle dans quatre installations de la Ville situées dans des quartiers prioritaires.	Nombre d'installations situées dans des quartiers prioritaires où des produits d'hygiène menstruelle sont distribués. Les femmes utilisent régulièrement les produits mis à leur disposition.	Quatre installations d'ici. T4 de 2021	Non pertinent puisqu'il s'agit d'une initiative lancée en 2021.
SEI / DGLCI	Signalisation non genrée dans les salles de bain. Existante – Installations (SEI). Nouvelle – Services de planification des installations et des parcs.	Installer une signalisation inclusive sur la porte des cabines de toilette accessibles situées dans les installations de la DGLCI qui donnent sur la rue. Cibler les installations donnant sur la rue qui sont équipées de cabines accessibles. En collaboration avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres, vérifier que la signalisation la plus à jour et la plus appropriée est utilisée.	Une signalisation inclusive est créée, puis installée sur toutes les cabines de toilette des centres récréatifs et des bibliothèques dont la DGLCI est responsable.	Au besoin, remplacer la totalité de la signalisation dans les toilettes accessibles des centres récréatifs et des bibliothèques. T4 de 2021	Installer une signalisation inclusive dans toute nouvelle toilette accessible, dans les centres récréatifs et les bibliothèques. T4 de 2022

CADRE DE TRAVAIL 2021-2022

Secteur d'activité / direction générale	Mesure stratégique	Détail de la mesure	Indicateur de rendement clé	Cible pour 2021	Cible pour 2022
		Remplacer la signalisation existante dans les centres récréatifs et les bibliothèques par une signalisation non genrée. Les nouvelles cabines de toilette accessibles auront une signalisation inclusive.			
Service de l'EGRIRADS / DGSSC (CSFC)	Allocation de fonds tenant compte du genre pour appuyer les femmes pendant la pandémie de COVID-19.	Allocation de fonds tenant compte du genre par l'intermédiaire du Fonds de secours pour les services sociaux, afin d'aider les organismes à atténuer les répercussions disproportionnées de la COVID-19 sur les femmes.	Allocation de fonds à des organismes qui viennent en aide aux femmes pendant la pandémie de COVID-19.	Fonds alloués. T1 de 2021	

Optique intersectionnelle de la SCFEG

L'objectif premier de la stratégie, qui consiste à promouvoir l'équité pour les femmes et entre les genres à la Ville d'Ottawa, est suivi d'une approche intersectionnelle pour l'établissement des résultats attendus, des priorités stratégiques et des mesures à prendre. Une attention particulière a notamment été portée à la nécessité de sensibiliser les employés de la Ville aux questions autochtones et de genres de même qu'aux besoins uniques des femmes et des filles autochtones et des personnes 2SLGBTQIA.

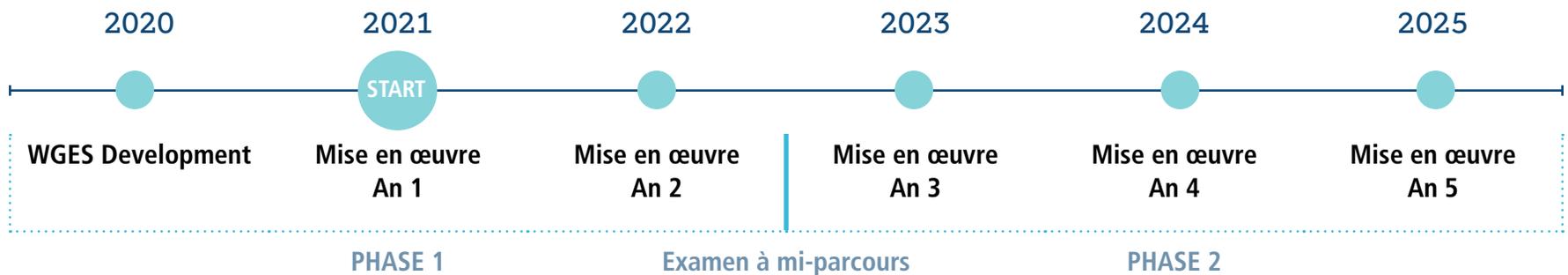


Échéancier

La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres constitue un engagement à long terme de la Ville à l'égard des femmes et de l'équité des genres. Compte tenu de la complexité associée à l'élimination des obstacles auxquels font face les différents groupes de femmes et de personnes

d'identités de genre diverses, et du fait que la question de genre touche de nombreux secteurs d'activité, la SCFEG sera adoptée graduellement.

La phase 1 de la SCFEG sera mise en place de 2021–2022, suivie de la deuxième, de 2023–2025.



Mécanisme de mise en œuvre et de gouvernance de la Stratégie

1. Groupe de conseillers parrains sur la condition féminine et l'équité des genres

Depuis sa formation au début de 2019, le Groupe de conseillers parrains (GCP) sur la condition féminine et l'équité des genres, présidé par l'agente de liaison pour la condition féminine et l'équité des genres, s'occupe de la promotion et de l'orientation du travail sur l'équité pour les femmes et entre les genres et de l'élaboration de la SCFEG. Le GCP continuera d'appuyer l'implantation de la phase 1 de la SCFEG, effectuera un examen de mi-mandat, puis planifiera la phase 2.

2. Équipe de la haute direction

La responsabilité ultime pour obtenir l'équité des genres et réaliser les priorités et les objectifs stratégiques de la SCFEG incombe à l'équipe de la haute direction, qui constitue l'ultime instance quant à l'atteinte de l'équité pour les femmes et entre les genres, et la partie responsable de faire le suivi des progrès de l'adoption de la SCFEG.

3. Équipe de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres

L'équipe de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres est formée de représentants des directions générales et des secteurs d'activité pour veiller à ce que l'équité pour les femmes et entre les genres soit intégrée dans tout le travail de la Ville. On y retrouve des représentants des directions générales et du personnel qui ont travaillé avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres au cours de l'année 2019–2020 à l'élaboration du cadre de travail stratégique sur la condition féminine et l'équité des genres. L'équipe poursuit son travail durant la phase 1 afin que la progression soit bien rapportée annuellement à l'équipe de la haute direction. Elle est également responsable de l'examen de mi-mandat de la phase 1 et de la planification de la phase 2.

4. Table ronde sur la condition féminine et l'équité des genres

Le Groupe de travail sur la condition féminine et l'équité des genres a contribué de façon considérable à l'élaboration de la SCFEG. Les membres du groupe de travail ont représenté leur secteur d'activité et partagé leur expertise dans le processus, surtout pendant la pandémie de COVID-19. Comme son mandat se termine avec la mise en œuvre de la SCFEG, une table ronde sur la condition féminine et l'équité des genres sera mise en place pour appuyer les efforts collectifs de la Ville, de ses partenaires et des intervenants communautaires afin de tirer profit des compétences spécialisées et de l'expérience sectorielle pour faire avancer le travail en matière d'équité pour les femmes et entre les genres.

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

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

Un examen de mi-mandat des progrès réalisés sera effectué au premier trimestre de 2023. Il s'agira notamment de consulter des employés et des résidents en vue de la phase 2 de la SCFEG.

Un compte rendu de l'état d'avancement sera fait chaque année. Le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social, et la Direction générale des services sociaux et communautaires, rédigera chaque année un rapport annuel qu'ils présenteront à l'équipe de la haute direction, au Groupe de conseillers parrains et au Conseil municipal.



Risques et plan d'atténuation

Voici les risques attendus lors de la mise en œuvre de la SCFEG dans le contexte de la pandémie de COVID-19 :

- L'urgence de mobiliser les ressources pour répondre aux besoins urgents liés à la COVID-19, ce qui pourrait avoir une incidence sur le financement requis pour mettre en œuvre les mesures stratégiques de la SCFEG.
- Dans le cas d'éventuelles vagues de COVID-19 et selon la gravité et la portée, les mesures prévues pour la création d'outils et de lignes directrices faisant la promotion de l'équité des genres pourraient devoir être remplacées par la création d'outils spécifiques pour la lutte contre la COVID-19 et la reprise des activités avec une perspective d'égalité entre les sexes.
- En effet, il pourrait être difficile de donner de la formation et d'offrir des activités d'apprentissage sur l'équité pour les femmes et entre les genres si les ressources humaines doivent consacrer une partie ou la totalité de leur temps à des tâches liées à la COVID-19.
- De nouvelles restrictions imposées relativement au recrutement à la Ville pourraient avoir des conséquences sur la progression de la représentation des groupes intersectionnels de personnes d'identités de genre diverses au sein du personnel de la Ville.

Pour atténuer ces risques, les étapes ci-dessous seront mises en place :

1. Adopter une approche axée sur l'équité des genres dans les formations et les activités d'apprentissage existantes de la Ville, plutôt que de mettre sur pied d'autres programmes et activités.
2. Les restrictions imposées aux nouvelles embauches pourraient avoir des conséquences sur la représentation de groupes intersectionnels de personnes d'identités de genre diverses au sein du personnel de la Ville. Il serait possible de pallier partiellement le problème en adoptant, dans la lutte contre la COVID-19, une approche axée sur l'équité pour les femmes et entre les genres dans les engagements publics, les communications et les activités de sensibilisation.
3. La table ronde communautaire sur la SCFEG demeurera une source d'orientations et de ressources qui garantiront l'apprentissage continu en matière d'équité pour les femmes et entre les genres. L'échange de connaissances et de ressources garantira que les meilleures pratiques et les leçons apprises sont intégrées au travail de la Ville sans frais supplémentaires.

Remarques sur la terminologie

Accès : Lorsque les personnes de divers groupes ont une chance égale d'utiliser les biens, les services, les programmes, les installations et les espaces publics ([Source : Ville de Toronto, 2006](#)).

Approche antiracisme : Un processus, une méthode d'analyse systématique et une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. Elle vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités ([Ontario, 2020](#)).

Obstacles : Empêchent ou limitent l'accès et la participation de certains groupes à des programmes, des services ou des processus. Ils peuvent être cachés, invisibles ou visibles, physiques, comportementaux, sociaux, financiers, géographiques ou systémiques.

Violence coloniale : La violence coloniale découle de la colonisation ou du colonialisme; elle passe par la déshumanisation des peuples autochtones. Elle se manifeste en privant les gens de ce qui est essentiel à leur existence, en se servant des lois et des institutions publiques pour réaffirmer les normes coloniales, en ignorant le savoir et les compétences des peuples autochtones, et en s'appuyant sur des concepts qui réfutent en permanence la présence de ces derniers et qui portent atteinte à leur dignité ([Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, 2019](#)).

Décolonisation : Processus sociopolitique ayant pour but de résister et de remédier aux multiples impacts de la colonisation, ainsi que de rétablir des peuples, des Nations et des institutions autochtones contemporains solides qui sont fondés sur les valeurs, les philosophies et les systèmes de connaissances traditionnels ([Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, 2019](#)).

Données désagrégées : Données ventilées en plus petites unités. Dans cette étude, les données désagrégées sont ventilées en plus petites unités et examinées par des groupes sociodémographiques comme des communautés autochtones, des personnes d'identités de genre diverses, des groupes raciaux et des voisins ([Ontario, 2020](#)).

Discrimination : Différence de traitement fondée sur des caractéristiques personnelles, comme la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'état matrimonial, le statut de partenaire de même sexe, le statut familial, ou un handicap qui pénalisent la personne quant au logement, aux soins de santé, à l'emploi et à l'accès à des biens, des services et des installations.

Genre : Les rôles, les comportements, les activités et les qualités attribués par la société et qu'elle considère acceptable pour un homme, une femme ou une personne aux diverses identités de genre ([Condition féminine Canada, 2020](#)).

Analyse comparative entre les sexes : Examen critique sur la façon dont les rôles sexuels, les activités, les besoins, les possibilités, les droits affectent les hommes, les femmes, les personnes d'identités de genre diverses, les filles, les garçons dans différentes situations. Elle étudie la relation entre les groupes de genre différent et leur accès aux ressources ainsi que les obstacles auxquels ils font face ([Guide pratique sur l'audit de l'égalité des sexes, 2016](#)).

Violence fondée sur le genre : Violence fondée sur des normes propres au genre et sur des dynamiques de pouvoir inégales, la violence à l'endroit d'une personne en raison de son genre, de l'expression de son genre, de son identité de genre ou de son identité de genre perçue. Elle revêt plusieurs formes, y compris la violence physique, économique, sexuelle et affective ([Condition féminine Canada, 2020](#)).

Égalité des sexes : Égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. L'égalité ne signifie pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne sont pas déterminés par leur genre. Les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, ce qui permet de prendre acte de la diversité des groupes de femmes et d'hommes ([Guide pratique sur l'audit de l'égalité des sexes, 2016](#)).

Identité de genre : Expérience intime et personnelle que l'on vit lorsqu'on est une femme ou un homme, les deux à la fois ou ni l'un ni l'autre. L'identité de genre d'une personne peut ou non cadrer avec le genre qui est traditionnellement associé à son sexe. Les personnes transgenres et de genres divers ou variants sont souvent oubliées dans la conception sociale des genres ([ACS+, 2018](#)).

Perspective d'égalité entre les sexes : Processus d'évaluation de l'implication des femmes et d'autres groupes de genre dans des mesures prévues, comme les lois, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les échelons. Ainsi, les préoccupations et expériences de tout le monde font partie intégrante de la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation

Normes de genre : Normes et attentes auxquelles l'identité de genre se conforme de façon générale, dans un spectre qui définit une société, une culture et une communauté en particulier à un moment donné. Les personnes apprennent et assimilent ces « règles » dès leur plus jeune âge, ce qui les prépare à une socialisation basée sur le sexe et les stéréotypes ([Guide pratique sur l'audit de l'égalité des sexes, 2016](#)).

Systèmes de données axés sur l'équité des genres : Collecte, analyse et utilisation de données désagrégées ventilées selon le genre et d'autres identités intersectionnelles dans le but d'identifier les tendances et les enjeux particuliers concernant les politiques, les pratiques et la prestation de service qui touchent chaque groupe de genre aux directions générales de la Ville.

Analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones : L'analyse comparative entre les sexes chez les Autochtones est une approche adaptée à la culture qui tient compte des réalités historiques, culturelles et actuelles spécifiques aux femmes issues des Premières Nations, Inuites et Métis qui vivent dans le système colonial ([Ontario Native Women's Association, 2020](#)).

Intersectionnalité : La multiplicité et le chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe ([Ontario, 2020](#)).

Mesures d'atténuation : Mesures mises en place pour atténuer les effets négatifs d'une politique ou d'un programme sur certains groupes.

Racisme : Idées ou pratiques qui établissent, maintiennent ou perpétuent la supériorité raciale d'un groupe par rapport à un autre ([Ontario, 2020](#)).

Racialisé (individu ou groupe) : Individu ou groupe qui peut se voir attribuer un caractère racial qui peut avoir un effet négatif sur sa vie sociale, politique et économique. Notamment les personnes dites de minorités visibles, selon le recensement du Canada, et victimes d'antisémitisme ou d'islamophobie ([Ontario, 2020](#)).

Sexe (sexe biologique) : Ensemble d'attributs biologiques chez les humains et les animaux. Elles sont principalement associées à des caractéristiques physiques et physiologies comme les chromosomes, l'expression génétique, le taux d'hormones, les fonctions et l'appareil reproductif ([Gouvernement du Canada, 2020](#)).

Données ventilées selon le sexe : Données croisées classées par sexe, présentant l'information des hommes, des femmes, des garçons et des filles de façon distincte. Lorsque les données ne sont pas ventilées par sexe, il est plus difficile d'identifier les inégalités potentielles et réelles. Les données ventilées selon le sexe sont nécessaires pour une analyse comparative efficace entre les sexes.

Stéréotypes : Faire des suppositions à propos d'un groupe de personnes. Nous considérons toutes les personnes d'un groupe comme étant identiques, sans tenir compte des différences individuelles. Nos stéréotypes sont souvent basés sur les malentendus ou l'information incomplète ([Source : Ville d'Ottawa, 2018](#)).

Racisme systémique et institutionnel : Incapacité collective d'une organisation à fournir un service professionnel et approprié à une personne en raison de sa couleur, de sa culture ou de son origine ethnique. On peut constater ou détecter ce racisme dans les processus, les opinions et les comportements assimilés à la discrimination en raison des préjugés inconscients, de l'ignorance, de l'irréflexion et des stéréotypes racistes qui déconsidèrent les ethnies minoritaires ([Home Office, The Stephen Lawrence Inquiry, 1999](#)).

Liste des références

- Amery, Behnoush. *Immigrants dans les secteurs les plus touchés par la COVID-19*. Le 1 septembre 2020.
- Association des femmes autochtones du Canada. *Les impacts de la COVID-19 sur les femmes et les personnes de diverses identités de genre autochtones au Canada*. Le 3 juin 2020.
- Condition féminine Canada. *Glossaire de la violence fondée sur le sexe*. Le 28 octobre 2020.
- Condition féminine Canada. *Guide pour la recherche en ACS+*. Le 18 juillet 2017.
- Conseil canadien pour la diversité administrative. *Annual Report Card, Advancing Diverse Leadership on Canada's Corporate Boards*. 2018.
- Direction générale de l'action contre le racisme. *Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique*. Le 2 mai 2018.
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*. Volume 14. Le 3 juin 2019.
- Fondation canadienne pour l'audit et la responsabilisation. *Guide pratique sur l'audit de l'égalité des sexes*. 2016.
- Hajdu, Patty. *Préparation de la stratégie fédérale contre la violence fondée sur le sexe*, Condition féminine Canada. 2016.
- Hou, Feng, Garnett Picot et Jue Zhang. *Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités*. Statistique Canada. Le 20 août 2020.
- Instituts de recherche en santé du Canada. *Qu'est-ce que le genre? Qu'est-ce que le sexe?* 2020.
- MacPherson, William, et al. *The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*, Cm 4262-I. Février 1999.
- Moyser, Melissa, Rachele Pelletier et Martha Patterson. *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*. Statistique Canada. Le 7 octobre 2019.
- Ontario's Native Women's Association. *Reconciliation with Indigenous Women: Changing the Story of Missing and Murdered Indigenous Women and Girls*. Le 4 septembre 2020.
- Organisation de coopération et de développement économiques. *What is the Impact of COVID-19 pandemic on immigrants and their children?*. Le 19 octobre 2020.
- Perrault, Samuel. *La victimisation criminelle au Canada, 2014*, Statistique Canada. 2015.

- Prokopenko, Elena, et Christina Kevins. *Vulnérabilités liées à la COVID-19 chez les Canadiens et les Canadiennes LGBTQ2+*. Le 15 décembre 2020.
- Ropke, Kristina. *Advancing Gender Equity in the City of Ottawa*. City for All Women Initiative. Janvier 2019.
- Roy, Joel, et Sharon Marcellus. *L'homicide au Canada*. Statistique Canada. Le 27 novembre 2019
- RStudio. *Data Hub Group Selection Analysis: Women*. 2020
- Santé publique Ottawa. *Le statut professionnel et les pressions sur les revenus pendant la pandémie de la COVID-19 à Ottawa*. Ottawa. 2020.
- Santé publique Ottawa. *Status of Mental Health in Ottawa During the COVID-19 Pandemic*. Ottawa. Janvier 2021.
- Schirle, Tammy, et Moyosoreoluwa Sogaolu. *A Work in Progress: Measuring Wage Gaps for Women and Minorities in the Canadian Labour Market*. Institut C.D. Howe. Janvier 2020.
- Schwan, Kaitlin, et al. *The State of Women's Housing Need & Homelessness in Canada: Key Findings*. L'Observatoire canadien sur l'itinérance. Toronto. 2020.
- Sordi, Annalea. *Violence Against Women with Disabilities – Violence Prevention Review*. Vecova Center for Disability Services and Research. Fondation canadienne des femmes. Février 2011.
- Statistique Canada. *Les répercussions sociales et économiques de la COVID-19 : Le point après six mois*. Catalogue no 11-631-X. Septembre 2020.
- Tham, Theresa. *Du risque à la résilience : Une approche axée sur l'équité concernant la COVID-19*. Agence de la santé publique du Canada. 2020.
- Toronto Community Housing. *Workplace Diversity Policy*. 2006.
- Ville d'Ottawa et Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF). *Optique d'équité et d'inclusion*. 2015.

Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à :
womengenderequity@ottawa.ca

Direction de l'équité des genres et des races, des relations
avec les Autochtones, de la diversité et de l'inclusion
Ville d'Ottawa

