

Report to/Rapport au :

Health, Recreation and Social Services Committee
Comité de la santé, des loisirs et des services sociaux

and Council/et au Conseil

April 28, 2005/le 28 avril 2005

Submitted by/Soumis par : Steve Kanellakos, Deputy City Manager/directeur municipal adjoint /
Community and Protective Services / Services communautaires et de protection

Contact/Personne-ressource : Andrée Hill

(613) 580-2424ext,29171 Andre.Hill@ottawa.ca

Ref. No/N° de réf. : ACS2005-CPS-DCM-0002

SUBJECT: CITY FOR ALL WOMEN INITIATIVE (CAWI)

OBJET : INITIATIVE UNE VILLE POUR TOUTES LES FEMMES (IVTF)

-

REPORT RECOMMENDATIONS

That Health, Recreation and Social Services Committee recommend to Council:

- 1. That the partnership between the City of Ottawa and City for All Women Initiative/*Initiative une ville pour toutes les femmes* be renewed with the aim of enabling the full-diversity of women be included in City decision making.**

2. That the City of Ottawa continue to assign 2-3 managers to participate in the Steering Committee and continue to allocate staff time to work with the initiative as needed.

- 3. That the City of Ottawa and Community and Protective Services, as the lead department, work with the City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes* to ensure that the goal, of implementing practices and strategic plans that increase gender sensitivity and enhance gender equality, is realized.**

RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Que le Comité de la santé, des loisirs et des services sociaux recommande au Conseil :

- 1. Que le partenariat entre la Ville d'Ottawa et l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative soit renouvelé en ayant pour objectif de promouvoir, dans la prise de décisions à la Ville, la participation et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité.**

- 2. Que la Ville d'Ottawa continue de nommer deux ou trois gestionnaires pour siéger au Comité directeur et d'allouer du temps dans l'horaire du personnel afin qu'il se consacre à l'initiative, au besoin.**

- 3. Que la Ville d'Ottawa et les Services communautaires et de protection, à titre de service responsable, travaillent de concert avec l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative pour atteindre l'objectif consistant à mettre**

en œuvre des pratiques et des plans stratégiques visant à renforcer l'égalité entre les sexes et à sensibiliser le public à cet égard.

EXECUTIVE SUMMARY

Attached is a copy of the City for all Women Initiative (CAWI) report, which is a collaborative effort between the City of Ottawa and diverse women representing women's organizations and equity-seeking groups (visible minority, aboriginal, immigrant, low-income and persons with disabilities). It is a continuation of a previous partnership, "Women's Access to Municipal Services, that was established in November 1999 by the Regional Municipality of Ottawa-Carleton as part of the government's endorsement of the International Union of Local Authorities (IULA) declaration on Women and Local Government. The attached report provides an update of progress made to date since CAWI'S report to Council in May 2004.

Highlights of the report are as follows:

- Key outcomes since May 2004 include an effective partnership between the City, in particular the Community and Protective Services Department, and CAWI. In addition, diverse women received training and tools that facilitate civic engagement, and utilized the skills they acquired by participating and being visible during the 2004 budget process.
- Recognition that engaging diverse women requires a dual approach; enhancing community capacity, by continuing to train, inform and support diverse women in how to participate in municipal governance (civic engagement); and enhancing institutional capacity, by integrating gender and diversity through internal mechanisms, for example gender and sensitivity training for City staff and ensuring inclusive community consultations.
- In order to meet the project's primary goal to ***“strengthen the capacity of the full diversity of women and the City of Ottawa to work in partnership so as to create a more inclusive city and promote gender equality”*** there is a need to continue to engage diverse women and ensure their inclusion in city planning and decision-making. Therefore, next steps include a continued partnership with the City, and the identification and implementation of strategies to promote diversity and gender equality in the City of Ottawa.

RÉSUMÉ

Vous trouverez ci-joint un exemplaire du rapport de l'Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF), fruit d'une collaboration entre la Ville d'Ottawa et divers organismes féminins et groupes militant en faveur de l'équité (minorités visibles, autochtones, immigrants, personnes à faible revenu et personnes ayant un handicap). Cette collaboration est la continuité d'un partenariat antérieur – le Groupe de travail sur l'accès des femmes aux services municipaux –, constitué par la Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton en novembre 1999 dans le cadre de l'adhésion du gouvernement régional à la Déclaration sur les femmes et l'administration locale de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (UIV). Le rapport ci-joint fait le point sur les progrès réalisés depuis la présentation, en mai 2004, du rapport de l'IVTF au Conseil.

Les grandes lignes du rapport sont les suivantes :

- Parmi les principaux résultats atteints depuis mai 2004 figure un partenariat efficace entre l'IVTF et la Ville et, plus particulièrement, les Services communautaires et de protection. En outre, différentes femmes ont reçu une formation et des outils facilitant l'engagement communautaire et utilisé les compétences qu'elles ont acquises en participant activement au processus budgétaire de 2004.
- Pour bien représenter la diversité des femmes, il faut adopter une approche dualiste : d'une part, renforcer les capacités communautaires en continuant à former, à informer et à soutenir de nombreuses femmes sur les façons de participer à la gestion municipale (engagement municipal) et, d'autre part, accroître les capacités institutionnelles en intégrant les deux sexes et la diversité dans les rouages internes (p. ex., formation axée sur l'équité des sexes à l'intention du personnel municipal et consultations communautaires incluant les femmes).
- Afin de répondre à l'objectif premier du projet visant « *à renforcer la capacité des femmes dans toute leur diversité et à permettre à la Ville d'Ottawa de collaborer pour créer une ville plus inclusive et promouvoir l'égalité entre les sexes* », il faut continuer de faire intervenir les femmes et d'assurer leur intégration dans le processus municipal de planification et de prise de décisions. Par conséquent, les prochaines étapes prévoient un partenariat continu avec la Ville, de même que la reconnaissance et la mise en œuvre de stratégies cherchant à promouvoir la diversité et l'équité des sexes à la Ville d'Ottawa.

DISCUSSION

The Department supports the report and its recommendations and is prepared to continue working with CAWI in the next phase of the project with the goal of including and engaging diverse women in City planning and decision-making. Further, the Department values this partnership as an example of an effective initiative that correlates with the Department's Strategic Framework as it reflects the guiding principle of "A caring and inclusive city" and it contributes to the strategic direction of "Diversity and Inclusion".

Attached is the CAWI report that details the key activities and outcomes since May 2004 and next steps for 2005.

DISCUSSION

Le Service souscrit au rapport et en appuie les recommandations, et est prêt à continuer de collaborer avec l'IVTF à la prochaine étape du projet, laquelle visera à faire participer les femmes au processus municipal de planification et de prise de décisions. Le Service perçoit un tel partenariat comme un exemple d'initiative efficace liée au Cadre stratégique du Service, car il reflète le principe directeur « Une ville bienveillante et englobante » et contribue à l'orientation stratégique « Diversité et inclusion ».

Vous trouverez ci-joint le rapport de l'IVTF qui rend compte des activités menées et des principaux résultats obtenus depuis mai 2004 et fait état des prochaines étapes pour 2005.

CONSULTATION

CAWI has participated in various consultations including the 2004 budget consultations, consultations to provide feedback on the Departmental Strategic Framework in 2005, and ongoing consultation with diverse women and community organizations.

CONSULTATION PUBLIQUE

L'IVTF a pris part à diverses consultations publiques, y compris les consultations budgétaires de 2004, les consultations tenues pour solliciter les commentaires sur le Cadre stratégique du Service en 2005 et la consultation en cours avec des femmes et des organismes communautaires divers.

FINANCIAL IMPLICATIONS

There are no financial implications associated with this report.

RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

Aucune répercussion financière n'est associée au rapport.

SUPPORTING DOCUMENTATION

Document 1: City for All Women Initiative Report

[Document 2: Taking Women into Account: What is needed to create an inclusive, women-friendly Ottawa that respects diversity? - Community Survey Results - April 2004.](#)

[Document 3: Women's Eyes on the Budget](#)

[Document 4: Women's Lobby Kit: Diverse Women Influencing the City of Ottawa](#)

-

PIÈCES JOINTES

Document 1 : Rapport de l'Initiative une ville pour toutes les femmes

[Document 2 : Prendre les femmes en considération: De quoi avons-nous besoin pour que la Ville d'Ottawa inclut, favorise, et respect la diversité des femmes? – Résultats du sondage, Avril 2004](#)

-

[Document 3 : Les femmes ont le budget à l'oeil](#)

[Document 4 : Le Lobbying au Féminin: Trousse à l'intention des femmes de toutes les diversités qui influencent la Ville d'Ottawa](#)

-

DISPOSITION

-

Staff of the Community and Protective Services Department continue to partner with CAWI and will follow through with the recommendations approved by Council.

SUITE À DONNER

-

Le personnel des Services communautaires et de protection continue de collaborer avec l'IVTF et donnera suite aux recommandations approuvées par le Conseil.

City for All Women Initiative

Initiative une ville pour toutes les femmes

Executive Summary

City for All Women Initiative (CAWI)/ *Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF)*, is a collaborative partnership between the City of Ottawa and diverse women representing women's organizations and equity-seeking groups. It is a continuation of a previous partnership, "Women's Access to Municipal Services in Ottawa". Federally funded by Status of Women Canada, this current initiative aims to:

Strengthen the capacity of the full-diversity of women and the City of Ottawa to work in partnership so as to create a more inclusive city and promote gender equality.

To make this possible, the partnership set out to accomplish the following:

- Listen to the experiences and concerns of diverse women across the City.
- Learn from what has worked in other cities in Canada and globally.
- Look at current practices and ways of operating in the City of Ottawa.

- **Identify gender-inclusive strategies and ways of ensuring implementation.**

Key accomplishments to date:

- A Steering Committee comprised of two city managers (from Community and Protective Services and Corporate Services), community members and research advisers (Carleton University and University of Ottawa), works collaboratively to guide the partnership.
- Twenty-four women's organizations and equity-seeking groups participate in the initiative.

- “Taking Women Into Account”, a community survey on women’s participation in city decision making, was completed to provide baseline data.
- Research on best practices in Canada and globally has been compiled.
- Networked with similar initiatives across Canada and globally.
- A pilot Women’s Lobby Training involved 30 women leaders, representing 20 organizations and diverse ethno-cultural communities.
- A “Women’s Lobby Kit” was co-produced with the city and the community.
- Diverse women participated in budget consultations, met with Councillors and presented at Standing Committees.
- Working in teams, women produced, “Women’s Eyes on the Budget”.
- In evaluation, women expressed they felt more engaged as citizens.
- A consultation guide for ensuring inclusion of diverse women has been drafted with input from staff and community.

A key learning from the first year of this partnership is that two conditions are needed to ensure the inclusion of diverse women in municipal decision-making: 1) women’s empowerment and knowledge of how the system works; 2) systematically integrating gender and equity into city planning. It is on this second condition that CAWI/IVTF aims to achieve results in the second phase of this partnership.

Recommendations:

- That the partnership between the City of Ottawa and City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes* be renewed with the aim of enabling the full-diversity of women be included in city decision making.
- That the City of Ottawa continue to assign 2-3 managers to participate in the Steering Committee and continue to allocate staff time to work with the initiative as needed.
- That the City of Ottawa and Community and Protective Services, as the lead department, work with the City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes* to ensure that the goal, of implementing practices and strategic plans that increase gender sensitivity and enhance gender equality, is realized.

Background

City for All Women Initiative (CAWI)/ *Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF)* is a collaborative partnership between the City of Ottawa and diverse women in the city representing women's organizations and equity-seeking groups. Federally funded by Status of Women Canada, the partnership seeks to:

Strengthen the capacity of the full-diversity of women and the City of Ottawa to work in partnership so as to create a more inclusive city and promote gender equality.

This collaborative initiative is the continuation of a commitment to gender equality made by the former Regional Council of Ottawa-Carleton in 1999, when it adopted the International Union of Local Authorities (IULA) Worldwide Declaration on Women in Local Government.

'Local government is an integral part of the national structures of governance and the level of government closest to the citizens. Therefore, it is in the best position both to involve women in the making of decisions concerning their living conditions and to make use of their knowledge and capabilities in the promotion of sustainable development.' (IULA Worldwide Declaration on Women in Local Government, 1998)

In order to implement this declaration, the Regional Council established the Working Group on Women's Access to Municipal Services in which women from diverse backgrounds collaborated with municipal staff and politicians to identify ways of ensuring women's access to services. The Working Group learned that women, especially women of equity-seeking groups (visible minority, aboriginal, immigrant, low-income and persons with disabilities), are less likely than men to be in positions where they can make and influence decisions.

The project discovered that often it is assumed municipal planning is gender neutral, meaning there is no need to examine differences between women and men. However, when gender is not taken into account, the specific needs of women or men may be invisible. For example, women and men have different safety concerns traveling on OC Transpo. It is when these differences have been taken into account that women have been able to fully utilize the service (ex. the right for a woman traveling at night to request a bus stop between stops). At the time of the previous study, there was a strong concern that the Employment and Financial Assistance department was not responding to the needs of women trying to leave situations of domestic violence, since that time, the department has taken a significant step forward in the adoption and implementation of the Victim's of Abuse Policy. No planning is gender neutral; it is only in asking how women and men are differently affected that cities can be sure to be inclusive and cost-effective. It is this

kind of planning that CAWI seeks to have systematically applied in Community and Protective Service, and, eventually, city-wide.

It was because of these findings that federal funding was secured to renew the partnership under the name of City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes*. In June 2004, City Council, upon recommendation from HRSS, established this partnership.

1. That the Health Recreation and Social Services Committee recommend to Council that the City of Ottawa participate in the City for All Women Initiative (CAWI).
2. That the City of Ottawa identify appropriate staff to participate in the Steering Committee and the Working Group for CAWI until the end of 2004.
3. That the City of Ottawa identify appropriate staff to participate in the Steering Committee and the Working Group for CAWI until the end of 2004.

Why is this important now? Haven't women won equality?

In these times of increasing responsibilities for municipal governments without adequate resources from higher levels of government, it is women who most acutely feel the consequent reduction in public services. Women's unpaid workload has increased in caring for family and volunteering in the community. At the same time, in grassroots organizations and in social services where women are more likely to be employed, workers are being asked to produce more with less. The stress is strongly felt. This present situation, compounded by the fact that Canadian women still earn, on the average, only 79 cents to the dollar men earn; and that women are more often victims of violence means that only by including gender equality in city planning can women be guaranteed a quality of life in our city.

In looking at gender, it is also important to include an equity analysis that looks at the differences among women. For example, women in general are more susceptible to poverty than men, however single mothers are particularly vulnerable. In 1997, 43% of Aboriginal women, 37% of women of colour and 48% of women who recently immigrated were living below the poverty line (Statistics Canada 2000). In all of these groups, women experienced greater poverty than

men. It is the intersection of being a woman in one of these equity-seeking groups that doubles or triples the discrimination women experience.

These are times in which the city is challenged to find new ways of being inclusive of both our first Nations people and new immigrants. At the same time, Francophones continue to experience inadequate access to services in French. If the city is to be successful at addressing the needs of diverse ethno-cultural communities, it will need to take into account the differences between women and men in these communities. A network of federally funded research centres across Canada, the **Metropolis Research Centres** (www.metropolis.net), have produced important research documenting how critical it is to distinguish between women and men in diverse populations in doing effective city planning.

Ensuring inclusion of diverse women is effective city planning:

“Asking women about city services is one stop shopping, because, in their traditional role in caring for the family, women are most likely to have a handle on how the web of city services are working.” Barbara Carroll, *Coalition of Community Houses, Ottawa*

Women have a significant contribution to make to the City of Ottawa as they bring the experience as mothers, volunteers, workers and community members. Women from equity-seeking groups or groups at-risk have specific perspectives to bring in creating a more inclusive Ottawa. The full-diversity of women and the organizations they represent are key stakeholders who will not be fully considered without specific mechanisms in place. It is in ensuring that diverse women are being heard and applying practices that are inclusive of the full-diversity of women and men that the quality of life in Ottawa can improve.

CAWI/IVTF is linked nationally through Women and Cities International which brings together a network of people working towards inclusivity and gender equality in cities like Montreal, Vancouver and Toronto. During this same period, the Federation of Canadian Municipalities (FCM) has undertaken action research in this area producing a report and recommendations titled, *Increasing Women’s Participation in Municipal Decision Making* (<http://www.fcm.ca/newfcm/Java/frame.htm>) and a booklet on best practices world-wide, *A City Tailored for Women* (http://www.icmd-cidm.ca/file_download.php?URL_ID=3631&filename=10945668131CTTW_ENG.pdf&filetype=application%2Fpdf&filesize=673298&name=CTTW_ENG.pdf&location=user-S/).

Goals and Results to date

In the past year, city staff and diverse women from across the city have worked together toward achieving the following goals:

Goal 1: Increase the capacity of collaboration between the City of Ottawa, community women's organizations and community groups interested in enhancing gender inclusive practices.

Results:

- A Steering Committee, comprised of two city managers (from Community and Protective Services and Corporate Services), community members and research advisers (Carleton University and University of Ottawa) work collaboratively to guide the project.
- Twenty-four women's organizations and equity-seeking organizations participate as partners in the initiative (see list below).
- **"Taking Women Into Account"**, a community survey on women's access to decision making, was completed. It was discovered that most women and women's organizations do not understand how City of Ottawa local governance works or ways of influencing it.
- To respond to this need, a pilot Women's Lobby Training was organized, with the participation of 30 women leaders representing 20 organizations.
- A **"Women's Lobby Kit"** was co-produced with the city and community.
- Diverse women participated in the city's budget consultations, presenting deputations, meeting with Councillors and involving their communities and organizations in the process.
- Working in teams, women reviewed the Budget Directions Document and produced, **"Women's Eyes on the Budget"**, in which they highlighted for Councillors issues of concern to them and their communities.
- In evaluation, women expressed a sense of empowerment and a role as citizens they did not have before.
- City staff and a diverse group of women worked together to develop a consultation guide for ensuring inclusion of diverse women in consultations. This guide will assist both the community and the city in planning inclusive consultations.

Goal 2: Expand the knowledge base of governmental practices that promote gender equality at the municipal level, drawing on examples from across the world.

Results:

- Best practices have been researched and compiled.
- Tools for doing gender analysis of municipal policies and practices have been identified.
- Discussions with city decision makers and advisory committees have been initiated as to the need to integrate an equity framework in planning, of which gender is one component.
- An **equality framework and planning tools** www.london.gov.uk/mayor/equalities/index.jsp, developed by the city of London, England, are being shared with city decision makers to consider their applicability in the City of Ottawa.

Goal 3: Increase understanding of how existing data collection in the City of Ottawa has impacts on decision-making and gender equality.

Results:

- All research indicates that collection of gender and equity disaggregated data is critical for collecting baseline data and measuring results.
- There has not been a systematic identification of areas in which gender disaggregated data is already being collected or needs to be collected.

Goal 4: Obtain a commitment to implementing strategic plans that have the goal of increasing gender sensitivity and enhancing gender equality.

Results:

- As the Strategic Plan of Community and Protective Services is grounded in the 20/20 Principles of being caring and inclusive, there is potential for a plan grounded in principles of equity.
- The City for All Women Initiative/*Initiative une ville pour toutes les femmes* is prepared to offer the tools, training and links to diverse women across the city to assist in an integration of gender and equity into the planning process.
- The City for All Women is in conversation with Community and Protective Services on how this can be accomplished within their department and is identifying ways of doing so city-wide.

-
Partners/ Partenaires:

CALACS, Centre francophone d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel d'Ottawa; CIFODE: Centre d'intégration, de formation et de développement économique; Centre Espoir Sophie, Centre of Governance, University of Ottawa; Centre de Ressources Communautaires Orléans-Cumberland; CUPE Child Care Local 2204; Cultural Interpretation Services for Our Communities, CISOC; Elizabeth Fry Society; Ethiopian Community Association Women's Committee; Harmony House; Immigrant Women Services Organization, Latin American Women's Organization; Match International; Minwaashin Lodge; Regional Coordinating Committee to End Violence Against Women; Rwandese Community Association Women's Committee; Sandy Hill Community Health Centre; Somali Women's Support and Information Line; TAPP – The Antipoverty Project; Tewegan Lodge; Ottawa Somali Women's Organization; Ottawa Women's Training and Employment Network; Women's Initiatives for Safer Environments, WISE; Women's Place/Place aux Femmes.

The Way Forward:

The key learning from this past year is that, in order for the city to be inclusive and promote gender equality, it is necessary to make changes in two areas: 1) empowerment of the full-diversity of women and 2) the systematic integration of gender and equity into city planning. In order to enable this to happen, Status of Women Canada has extended federal funding to October 2005 with a likely possibility of a second 18-month grant to follow. At the same time, provincial funds are being sought to fund more leadership training so as to continue to prepare diverse women in civic engagement.

Between April 2005 and April 2006, the initiative plans to place emphasis in further developing Goals 3 and 4 of the Initiative.

Expected Results:

- Work with partner organizations and the full-diversity of women to assist them in bringing their concerns to the attention of City Councillors and staff.
- Adapt and pilot gender tools in CPS department to be evaluated and recommended for use city-wide.
- Provide gender sensitization training to managers of Community and Protective Services.
- Identify the most critical and feasible areas for collecting gender-disaggregated data so as to measure the need and impact of services.
- Promote gender inclusive practices city-wide, working with staff across departments.
- Work in collaboration with related Advisory Committees (Equity and Diversity Advisory Committee, Poverty Issues Advisory Committee, Accessibility Advisory Committee and Health and Social Services Advisory Committee) to address issues of gender and equity.

Upon receiving provincial funding to continue training:

- Provide training in civic engagement to women leaders.
- Assist women to share learning in their communities and organizations.
- Produce multi-lingual brochures on the importance of citizen involvement.

Recommendations:

- That the partnership between the City of Ottawa and City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes* be renewed with the aim of enabling the full-diversity of women be included in city decision making.

- That the City of Ottawa continue to assign 2-3 managers to participate in the Steering Committee and continue to allocate staff time to work with the initiative as needed.

- That the City of Ottawa and Community and Protective Services, as the lead department, work with the City for All Women Initiative/ *Initiative une ville pour toutes les femmes* to ensure that the goal, of implementing practices and strategic plans that increase gender sensitivity and enhance gender equality, is realized.

City for All Women Initiative

Initiative une ville pour toutes les femmes

Sommaire

City for All Women Initiative (CAWI) – *Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF)* est un partenariat en collaboration avec la Ville d'Ottawa et les représentantes de la diversité d'organismes de femmes et de groupes d'équité. L'initiative fait suite à un partenariat précédent, L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa. L'initiative actuelle obtient le financement fédéral de Condition féminine Canada. Voici son but :

Renforcer la capacité des représentantes de toute la diversité et de la Ville d'Ottawa de travailler en partenariat pour obtenir une ville plus inclusive et faire la promotion de l'égalité des sexes.

À cette fin, le partenariat :

- ❑ entendra les expériences et préoccupations des représentantes de la diversité dans toute la ville,
- ❑ en apprendra davantage sur ce qui a fonctionné dans d'autres villes au Canada et à l'étranger,
- ❑ considérera les pratiques et méthodes de fonctionnement actuel à la Ville d'Ottawa,
- ❑ **identifiera des stratégies et méthodes qui englobent les hommes et les femmes et qui garantissent l'application.**

Principales réalisations jusqu'à maintenant :

- Comprenant deux questionnaires municipaux (des Services communautaires et de protection et des Services généraux), des membres de la collectivité et des conseillers en recherche (Université Carleton et Université d'Ottawa), un comité directeur collabore à l'orientation du partenariat.
- Vingt-quatre organismes de femmes et groupes d'équité participent à l'initiative.
- **“Prendre les femmes en considération”**, une enquête communautaire sur la participation des femmes à la prise de décisions municipales, a été achevée pour obtenir des données élémentaires.
- Recherche sur les meilleures pratiques au Canada et à l'étranger.
- Le maillage est fait avec des initiatives semblables au Canada et à l'étranger.

- Un projet pilote de formation des femmes à l'intervention a engagé 30 leaders féminins représentant 20 organismes et diverses collectivités ethnoculturelles.
- **“Le Lobbying au Féminin”** a été préparée en collaboration avec la Ville et la collectivité.
- Les représentantes de la diversité ont participé aux consultations budgétaires, rencontré des conseillers et fait des présentations à des Comités permanents.
- Des femmes ont préparé en équipe **“Les femmes ont le budget à l'œil”**.
- Au cours de l'évaluation, les femmes ont dit avoir l'impression d'être davantage engagées comme citoyennes.
- La rétroaction du personnel et de la collectivité a aidé à formuler la version provisoire d'un guide de consultation sur l'intégration des représentantes de la diversité.

Un apprentissage important tiré de la première année de ce partenariat révèle deux conditions nécessaires pour garantir l'intégration des représentantes de la diversité à la prise de décisions municipales : 1) la responsabilisation des femmes et la connaissance du fonctionnement du système, 2) l'intégration systématique de l'équité et de l'égalité des sexes dans la planification municipale. CAWI – IVTF veut des résultats à ce deuxième volet pendant la deuxième étape de ce partenariat.

Recommandations :

- Que le partenariat entre la Ville d'Ottawa et l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative soit renouvelé en ayant pour objectif de promouvoir, dans la prise de décisions à la Ville, la participation et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité.
- Que la Ville d'Ottawa continue de nommer deux ou trois gestionnaires pour siéger au Comité directeur et d'allouer du temps dans l'horaire du personnel afin qu'il se consacre à l'initiative, au besoin.
- Que la Ville d'Ottawa et les Services communautaires et de protection, à titre de service responsable, travaillent de concert avec l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative pour atteindre l'objectif consistant à mettre en œuvre des pratiques et des plans stratégiques visant à renforcer l'égalité entre les sexes et à sensibiliser le public à cet égard

Contexte

City for All Women Initiative (CAWI) – *Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF)* est un partenariat en collaboration avec la Ville d'Ottawa et les représentantes de la diversité d'organismes de femmes et de groupes d'équité. Le partenariat obtient le financement fédéral de Condition féminine Canada. Voici son but :

Renforcer la capacité des représentantes de toute la diversité et de la Ville d'Ottawa de travailler en partenariat pour obtenir une ville plus inclusive et faire la promotion de l'égalité des sexes.

Cette initiative en collaboration fait suite à un engagement envers l'égalité des sexes de l'ancien Conseil municipal d'Ottawa-Carleton en 1999 lorsqu'il a adopté la Déclaration mondiale de l'UIV sur les femmes dans le gouvernement local de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (UIV).

« ...le gouvernement local, partie intégrante de la structure nationale de gouvernance, est le niveau de gouvernement le plus proche des citoyens et, par conséquent, le mieux à même d'impliquer les femmes dans le processus de décision concernant leurs conditions de vie et de mettre à profit leurs connaissances et compétences dans la promotion du développement durable; » (Déclaration mondiale de l'UIV sur les femmes dans le gouvernement local, 1998)

Afin d'appliquer cette déclaration, le Conseil régional a établi le Groupe de travail sur l'accès des femmes aux services municipaux et des femmes de divers milieux ont collaboré avec le personnel municipal et les politiciens pour déterminer des moyens de garantir l'accès des femmes aux services. Le Groupe de travail a appris que les femmes, en particulier celles des groupes d'équité (minorités visibles, Autochtones, immigrantes, femmes à faible revenu ou ayant des incapacités), sont moins souvent en mesure que les hommes de prendre des décisions ou de les influencer.

Le projet a révélé qu'il est souvent convenu que la planification municipale est impartiale, à savoir qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les différences entre les hommes et les femmes. Lorsqu'on ne tient pas compte de la problématique homme-femme cependant, les besoins particuliers des hommes ou des femmes peuvent passer inaperçus. Les hommes et les femmes ont des préoccupations différentes quant à la sécurité, par exemple, lorsqu'ils empruntent le réseau OC Transpo. Après considération de ces différences, les femmes ont pu utiliser pleinement le service (p. ex., le droit d'une femme dans un autobus en soirée de demander un arrêt entre les arrêts prévus). Lors de l'étude précédente, une préoccupation profonde a été exprimée, à savoir que la Direction des services d'emploi et d'aide financière n'était pas à l'écoute des femmes qui essayaient de fuir la violence à domicile et, depuis, la Direction a franchi une étape importante vers l'adoption et l'application de la politique sur les victimes de mauvais traitements. Il n'y a pas de planification impartiale. Les villes doivent demander quelles sont les répercussions différentes sur les hommes et les femmes pour être inclusives et rentables. Voilà le genre de planification que l'IVTF veut appliquer systématiquement aux Services communautaires et de protection et, éventuellement, à toute la Ville.

Étant donné ces constatations, le financement fédéral a été obtenu pour renouveler le partenariat sous le nom de City for All Women Initiative – *Initiative une ville pour toutes les femmes*. Le Conseil municipal a établi ce partenariat après recommandation de SLSS en juin 2004.

1. Que le Comité de la santé, des loisirs et des services sociaux recommande au Conseil que la Ville d'Ottawa participe à l'Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF).

2. Que la Ville d'Ottawa identifie le personnel approprié pour participer au Comité directeur et au Groupe de travail de l'IVTF jusqu'à la fin de 2004.
3. Que la Ville d'Ottawa identifie le personnel approprié pour participer au Comité directeur et au Groupe de travail de l'IVTF jusqu'à la fin de 2004.

Pourquoi est-ce important maintenant? Les femmes ne sont-elles pas égales?

En cette ère de responsabilités accrues des administrations municipales sans les ressources appropriées venant des échelons supérieurs de l'administration publique, ce sont les femmes qui subissent les plus grandes répercussions des réductions conséquentes de services publics. Les femmes prennent soin de la famille et font du bénévolat dans la collectivité, et la charge de travail non rémunérée a augmenté. Simultanément, dans les organismes et services sociaux locaux où plus de femmes que d'hommes travaillent, elles doivent produire davantage avec moins de ressources. Le stress est très évident. La situation actuelle, ajoutée au fait que la Canadienne gagne toujours, en moyenne, seulement 0,79 \$ comparativement à un dollar pour l'homme, et que les femmes sont plus souvent victimes de violence, signifie que le seul moyen de garantir une qualité de vie aux femmes dans notre ville est d'ajouter l'égalité des hommes et des femmes dans la planification municipale.

Lorsqu'on examine la problématique homme-femme, il est aussi important d'ajouter une analyse de l'équité qui considère les différences entre les femmes. Elles sont généralement plus souvent victimes de la pauvreté que les hommes, par exemple, mais les mères seules sont particulièrement vulnérables. En 1997, 43 % des femmes autochtones, 37 % des femmes de couleur et 48 % des femmes récemment immigrées vivaient sous le seuil de la pauvreté (Statistique Canada, 2000). Les femmes sont plus pauvres que les hommes dans tous ces groupes. Être non seulement femme, mais aussi membre d'un groupe d'équité ne fait que doubler ou tripler les incidents discriminatoires.

La Ville est parfois mise au défi de trouver de nouveaux moyens d'intégrer les gens des Premières nations et les nouveaux immigrants. Simultanément, les Francophones ont toujours des problèmes d'accès aux services dans leur langue. Si la Ville veut considérer avec succès les besoins des diverses collectivités ethnoculturelles, elle devra tenir compte des différences entre les hommes et les femmes de ces collectivités. Réseau de centres de recherche que finance le gouvernement fédéral au Canada, les **Centres de recherche de Metropolis** (<http://www.metropolis.net/>) ont fait de la recherche documentant à quel point il est essentiel de faire la distinction entre les hommes et les femmes de diverses populations pour obtenir une planification municipale efficace.

L'intégration des représentantes de la diversité garantit une planification municipale efficace :

Demander aux femmes leurs opinions sur les services municipaux est une démarche à guichet unique étant donné que leur rôle traditionnel est de prendre soin de la famille et qu'elles sont donc davantage en mesure de comprendre comment fonctionne le réseau des services municipaux. Barbara Carroll, Coalition of Community Houses (coalition des maisons communautaires), Ottawa.

La Ville d'Ottawa peut tirer une contribution importante des femmes parce qu'elles sont mère, bénévole, travailleuse et membre de la collectivité. Les femmes des groupes d'équité ou des groupes à risque ont des perspectives particulières à apporter pour accentuer l'intégration à Ottawa. Les représentantes de la diversité entière et leurs organismes sont les principaux intervenants qui ne seront pas pleinement considérées sans l'application de mécanismes particuliers. Nous pouvons améliorer la qualité de vie à Ottawa en garantissant que les représentantes de la diversité ont leur mot à dire et en appliquant des pratiques qui englobent la pleine diversité des hommes et des femmes.

CAWI – IVTF noue un lien sur la scène internationale par l'intermédiaire de Femmes et villes international qui réunit un réseau de personnes collaborant à l'inclusivité et à l'égalité des sexes dans des villes comme Montréal, Vancouver et Toronto. Simultanément, la Fédération canadienne des municipalités (FCM) a entrepris une recherche pratique en la matière et préparé un rapport, et des recommandations, intitulé, **Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales** (<http://www.fcm.ca/newfcm/Java/mainFR.html>) et un livret sur les pratiques exemplaires mondiales, **Une Ville à la mesure des femmes** (http://www.icmd-cidm.ca/file_download.php?URL_ID=3631&filename=10945668131CTTW_ENG.pdf&filetype=application%2Fpdf&filesize=673298&name=CTTW_FR.pdf&location=user-S/)

Buts et résultats à date

L'an dernier, le personnel de la Ville et les représentantes de la diversité en ville ont collaboré aux buts suivants :

1^{er} but : Accroître la capacité de collaboration entre la Ville d'Ottawa, des organismes communautaires de femmes et des groupes communautaires intéressés à accentuer les pratiques d'intégration des hommes et des femmes.

Résultats :

- Comprenant deux questionnaires municipaux (des Services communautaires et de protection et des Services généraux), des membres de la collectivité et des conseillers en recherche (Université Carleton et Université d'Ottawa), un comité directeur collabore à l'orientation du projet.
- Vingt-quatre organismes de femmes et d'équité participent à l'initiative à titre de partenaires (voir la liste ci-dessous).
- **“Prendre les femmes en considération”**, une enquête communautaire sur la participation des femmes à la prise de décisions municipales, a été achevée pour obtenir des données élémentaires. On a découvert que la majorité des femmes et des organismes de femmes ne comprennent pas comment fonctionne la régie locale de la Ville d'Ottawa ou comment l'influencer.
- En réponse à ce besoin, un projet pilote de formation des femmes à l'intervention a engagé 30 leaders féminins représentant 20 organismes.
- **“Le Lobbying au Féminin”** a été préparée en collaboration avec la Ville et la collectivité.

- Les représentantes de la diversité ont participé aux consultations budgétaires de la Ville, présenté des délégations, rencontré des conseillers et engagé leurs collectivités et organismes dans le processus.
- Des femmes ont examiné en équipe le document d'orientation budgétaire et préparé “**Les femmes ont le budget à l’œil**”. Elles y ont mis en évidence, à l’intention des conseillers, les points qui préoccupent leurs collectivités et elles-mêmes.
- Au cours de l’évaluation, les femmes ont dit avoir l’impression d’être responsabilisées et d’avoir un rôle comme citoyennes qu’elles n’avaient pas auparavant.
- Le personnel de la Ville et des femmes d’un groupe de la diversité ont travaillé ensemble pour élaborer un guide de consultation, afin de garantir que les représentantes de la diversité participent aux consultations. Ce guide aidera la collectivité et la Ville à planifier des consultations inclusives.

2^e but : Approfondir la connaissance des pratiques de l’administration publique qui font la promotion de l’égalité des sexes à l’échelon municipal et tirer avantage d’exemples à l’étranger.

Résultats :

- Les pratiques exemplaires ont fait l’objet d’une recherche et sont compilées.
- Les outils d’analyse des politiques et pratiques municipales selon la problématique homme-femme sont identifiés.
- Il y a eu discussion avec les décideurs de la Ville et des comités consultatifs sur la nécessité d’intégrer à la planification une structure de l’équité dont la problématique homme-femme est une composante.
- Une **structure de l’égalité et des outils de planification**, www.london.gov.uk/mayor/equalities/index.jsp, élaborés à Londres en Angleterre, sont considérés en collaboration avec les décideurs de la Ville pour déterminer s’ils sont applicables à la Ville d’Ottawa.

3^e but : Approfondir la compréhension des répercussions de la collecte actuelle des données à la Ville d’Ottawa sur la prise de décisions et l’égalité des sexes.

Résultats :

- Toute la recherche révèle que la collecte de données non regroupées sur les sexes et l’équité est essentielle à la collecte de données élémentaires et à la mesure des résultats.
- Il n’y a pas eu d’identification systématique de secteurs où la collecte de données non regroupées sur les sexes est déjà faite ou doit être faite.

4^e but : Obtenir un engagement pour appliquer des plans stratégiques, afin d’accentuer la sensibilisation à la problématique homme-femme et à l’égalité des sexes.

Résultats :

- Étant donné que le Plan stratégique des Services communautaires et de protection est ancré dans les principes 20 – 20 de compassion et d’inclusivité, un plan axé sur les principes de l’équité est possible.
- City All Women Initiative – *Initiative une ville pour toutes les femmes* est disposée à offrir les outils, la formation et les liens aux représentantes de la diversité en ville pour les aider à intégrer la problématique homme-femme et l’équité dans le processus de planification.
- L’Initiative une ville pour toutes les femmes communique avec les Services communautaires et de protection pour déterminer comment atteindre ce but dans le Service et choisir des mesures à appliquer pour y arriver dans toute la ville.

Partners – Partenaires :

CALACS : Centre francophone d’aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel d’Ottawa, CIFODE : Centre d’intégration, de formation et de développement économique, Centre espoir Sophie, Centre d’études en gouvernance de l’Université d’Ottawa, Centre de ressources communautaires Orléans-Cumberland, Garderie de la section locale 2204 du SCFP, Services d’interprétation communautaire de nos collectivités (CISOC), Société Elizabeth Fry, Comité des femmes de l’Association communautaire éthiopienne, Harmony House (résidence harmonie), Services pour femmes immigrantes d’Ottawa, Organisme des femmes d’Amérique latine, Centre international Match, Pavillon Minwaashin, Comité régional de coordination pour contrer la violence faite aux femmes, Comité des femmes de l’Association communautaire rwandaise, Centre de santé communautaire Côte-de-sable, Ligne d’information et soutien des femmes somaliennes, TAPP – le Projet antipauvreté, Pavillon Tewegan, Organisme des femmes somaliennes d’Ottawa, Réseau d’emploi et de formation des femmes d’Ottawa, Promouvoir la sécurité des femmes en milieu rural (WISE), Women’s Place – Place aux Femmes.

Suivi :

Voici le principal apprentissage tiré de l’an dernier : si la Ville veut être inclusive et faire la promotion de l’égalité des sexes, il faut apporter les changements suivants : 1) responsabilisation des représentantes de toute la diversité et 2) intégration systématique de la problématique homme-femme et de l’équité dans la planification municipale. À cette fin, Condition féminine Canada a prolongé le financement fédéral jusqu’en octobre 2005 et une subvention ultérieure sur 18 mois est possible. Nous essayons simultanément d’obtenir des fonds provinciaux pour financer davantage de formation au leadership, afin de continuer à préparer les représentantes de la diversité à l’engagement municipal.

Entre avril 2005 et avril 2006, l’Initiative prévoit insister sur ses 3^e et 4^e buts.

Résultats prévus :

- Collaborer avec les organismes partenaires et les représentantes de toute la diversité pour les aider à exprimer leurs préoccupations aux conseillers municipaux et au personnel.

- Appliquer et adapter un projet pilote d'outils de la problématique homme-femme aux SCP, l'évaluer et le recommander pour application dans toute la ville.
- Sensibiliser à la problématique homme-femme les gestionnaires des Services communautaires et de protection.
- Identifier les secteurs essentiels les plus propices à la collecte de données non regroupées sur la problématique homme-femme, afin de mesurer le besoin de services et leurs répercussions.
- Faire la promotion de pratiques qui tiennent compte de la problématique homme-femme dans toute la ville, en collaboration avec le personnel des Services.
- Collaborer avec les Comités consultatifs pertinents (Comité consultatif sur l'équité et la diversité, Comité consultatif sur les questions liées à la pauvreté, Comité consultatif sur l'accessibilité et Comité consultatif sur la santé et les services sociaux) pour considérer les enjeux de la problématique homme-femme et de l'équité.

Après avoir obtenu un financement provincial pour donner suite à la formation :

- Donner la formation à l'engagement municipal aux leaders féminins.
- Aider les femmes à communiquer leur apprentissage dans leurs collectivités et organismes.
- Produire des brochures multilingues sur l'importance de l'engagement des citoyens.

Recommandations :

- Que le partenariat entre la Ville d'Ottawa et l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative soit renouvelé en ayant pour objectif de promouvoir, dans la prise de décisions à la Ville, la participation et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité.
- Que la Ville d'Ottawa continue de nommer deux ou trois gestionnaires pour siéger au Comité directeur et d'allouer du temps dans l'horaire du personnel afin qu'il se consacre à l'initiative, au besoin.
- Que la Ville d'Ottawa et les Services communautaires et de protection, à titre de service responsable, travaillent de concert avec l'Initiative une ville pour toutes les femmes/City for All Women Initiative pour atteindre l'objectif consistant à mettre en œuvre des pratiques et des plans stratégiques visant à renforcer l'égalité entre les sexes et à sensibiliser le public à cet égard