

Prendre les femmes en considération

De quoi avons-nous besoin pour que la ville d'Ottawa inclut, favorise et respecte la diversité des femmes?

**Résultats du sondage
Avril 2004**

**City for All Women Initiative (CAWI)
Initiative; une ville pour toutes les femmes (IVTF)**

« C'est une chose de voir les femmes utiliser les services de la ville, mais c'en est une autre de les voir créés par les femmes. »

Une participante

Projet financé par Condition féminine Canada

Table des matières

Sommaire.....	3
Contexte.....	3
Méthodologie.....	3
Principaux obstacles.....	4
Conclusion.....	5
Résumé des résultats.....	6
Prendre les femmes en considération.....	6
S’engager.....	7
Se voir comme des décideures.....	9
Comprendre le système politique.....	10
Influencer les décideurs.....	12
Ensemble, résolvons les problèmes.....	14
Annexe 1- Guide d’entretien.....	15
Annexe 2- Organismes qui ont participé.....	17

De la part de : City for All Women Initiative (CAWI)
 Initiative; une ville pour toutes les femmes (IVTF)

 Geneviève Allard
 Caroline Andrew
 Suzanne Doerge
 Fran Klodawsky

Sommaire

Contexte

Le projet *Initiative; une ville pour toutes les femmes (IVTF)*, *City for All Women Initiative (CAWI)* est un projet d'une durée d'un an financé par Condition féminine Canada. Ce projet fait suite à une recherche antérieure nommée «*L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa* », dans laquelle des groupes de femmes ont travaillé en partenariat avec du personnel et des élu(e)s municipaux, pour identifier des façons d'assurer l'accès des femmes à des services. Le projet actuel, qui travaille en partenariat, a pour but de promouvoir, au sein de la ville d'Ottawa, des pratiques décisionnelles qui incluent, favorisent et respectent la diversité des femmes.

Pour débiter, un sondage a été effectué dans le but d'entendre les expériences et les préoccupations de la diversité des femmes à travers la ville. Au total, 29 groupes de femmes et d'organismes communautaires ont participé au projet. En utilisant les informations amassées, les prochaines étapes pour les groupes communautaires et pour les employés de la Ville sont :

- examiner les pratiques actuelles et le fonctionnement du gouvernement municipal.
- apprendre ce qui a réussi dans d'autres villes canadiennes et à travers le monde.
- identifier les stratégies inclusives de genre et les façons d'assurer leur mise en place.

Méthodologie

Un guide d'entretien a été construit afin de saisir l'expérience de la diversité des femmes par rapport aux pratiques décisionnelles et de planifications de la ville d'Ottawa (voir Annexe 1). Les participantes ont identifié les situations qui ont aidé à se faire entendre ainsi que les barrières qui les en empêchent. De plus, elles ont partagé leur vécu face à certaines situations discriminatoires et elles ont donné des suggestions quant à ce qui permettraient aux femmes de participer pleinement et de façon égale.

Le projet a tenté de choisir les organismes susceptibles de mieux représenter la diversité des femmes de la ville (voir Annexe 2). La plupart des entretiens ont été faits auprès d'un seul individu qui représentait le groupe ou la communauté, tandis que le tiers des participantes étaient des intervenantes ou des femmes qui utilisent les services de l'organisme. Au total, 112 femmes ont répondu au sondage et ont participé à une réunion pour passer en revue les résultats. Leur contribution à ce projet compte 214 heures de leur précieux temps. C'est pourquoi, au nom du projet, nous tenons à remercier toutes ces femmes, ainsi que le personnel municipal rencontré jusqu'à présent, pour leur apport, leur temps et leur expertise.

Principaux obstacles

- ❑ Comme la ville **ne fait pas la collecte de données ventilées selon le sexe**¹, il est difficile pour les organismes de femmes de démontrer en quoi les pratiques de la ville en matière de prévision budgétaire et de financement affectent différemment les femmes et les hommes pour une même population particulière.
- ❑ **Les femmes ont besoin de soutiens appropriés** pour faciliter leur engagement et ce à cause du temps consacré à la famille, l'isolement, la violence vécue et parce qu'elles concèdent aux hommes la prise de décisions.
- ❑ **Celles qui travaillent dans le domaine de l'équité** ont encore plus de difficultés à se faire entendre (minorité visible, immigrante, francophone, problématique de santé mentale et physique, jeune, personne âgée, personne à faible revenu, GLBT², criminalisée, personne vivant en milieu rural).
- ❑ **Les organismes de femmes doivent toujours faire plus avec moins de ressources financières**, ce qui rend la tâche encore plus difficile pour le personnel d'offrir du support et de permettre aux femmes de s'engager davantage.
- ❑ Quand les femmes de minorité visible ou les femmes autochtones **voient seulement des femmes blanches ou des hommes** comme conseillers ou gestionnaires au niveau municipal, elles doutent de leur impact sur les prises de décision.
- ❑ Quelques groupes de femmes ont développé de l'expertise de lobbying à l'Hôtel de Ville, mais **la plupart des organismes ne comprennent pas le fonctionnement du processus municipal et ne savent pas comment l'influencer**.
- ❑ **Les consultations publiques sont souvent intimidantes et ne sont pas flexibles** pour répondre aux besoins particuliers et à l'horaire des femmes.
- ❑ Beaucoup d'organismes de femmes **questionnent la transparence de la ville à savoir si leur point de vue compte. La plupart des groupes disent que l'engagement nécessite beaucoup d'efforts pour peu de résultats**.
- ❑ Quelques conseillers municipaux et membres du personnel répondent aux besoins particuliers des groupes communautaires de femmes. Par contre, **d'autres n'y répondent pas, entretiennent des préjugés et manque de sensibilité** à l'égard des préoccupations des femmes.

Il y a eu **quelques bonnes expériences de partenariat** avec la ville pour résoudre certains problèmes (comité consultatif, groupe de travail). Toutefois, dans certains partenariats, **les hommes prédominaient si la ville ne créait pas une place pour les femmes**.

¹ Statistiques qui prennent en considération la différence entre les hommes et les femmes.

² Gai, Lesbienne, Bisexuelle et Transsexuelle.

Conclusion

Les femmes ont beaucoup à apporter à la Ville d'Ottawa, que ce soit en amenant leur expérience de mères, de bénévoles, ouvrières ou comme membre de la communauté. Les femmes appartenant à des groupes à risque ou des groupes qui visent l'équité ont leur propre point de vue à apporter pour créer une Ville plus inclusive. Ce n'est qu'en appliquant des pratiques qui incluent la diversité des femmes et des hommes que peut s'améliorer la qualité de vie d'Ottawa.

Certaines femmes ont eu des expériences positives surtout pour celles dont leur point de vue a été entendu dans les processus de décision et de planification. Cette réalité est particulièrement vraie pour les femmes ou les organismes qui comprennent le fonctionnement du processus municipal et qui savent comment l'influencer. Toutefois, pour la plupart des femmes et des organismes,- particulièrement celles qui représentent les groupes marginalisés-, elles ont plutôt expérimenté l'exclusion. Toutes les stratégies adoptées doivent tenir compte des différents moyens pour inclure ces groupes qui visent l'équité.

Les participantes de cette étude ont fait plusieurs suggestions précises quant à ce qui est nécessaire pour faire la promotion de la Ville d'Ottawa qui inclut et favorise les femmes. Dans l'ensemble, ce qui est le plus important, c'est un changement dans la mentalité, et surtout de faire comprendre la distinction entre intérêts et besoins chez les hommes et les femmes. Pour y parvenir, il faut sensibiliser et utiliser de nouvelles pratiques. Les idées et les expériences, ici présentées, serviront de point de départ pour mieux travailler en collaboration avec le personnel municipal dans le but d'identifier les pratiques ou les initiatives actuelles qui peuvent être consolidées afin de promouvoir une participation égale.

Comme une répondante le dit :

« Nous saurons que nous avons réussi lorsqu'une femme, la plus marginalisée d'entre nous, prendra le téléphone, exprimera ses idées et sera entendue »

Résumé des résultats

Prendre les femmes en considération

Obstacles

Comme la ville **ne fait pas la collecte de données ventilées selon le sexe**, il est difficile pour les organismes de femmes de démontrer de quelle façon les pratiques de la ville en matière de prévision budgétaire et de financement affectent différemment les femmes et les hommes pour une même population donnée.

En quoi la différence entre les sexes importe

Les participantes ont exprimé leurs préoccupations devant le fait que la ville d'Ottawa ne tient pas compte de la différence entre les sexes dans sa planification et dans son évaluation des services. Elles ont par contre énuméré plusieurs bonnes raisons d'utiliser une telle analyse :

- En procédant à une analyse comparative entre les sexes, la Ville assurerait de desservir les besoins des hommes et des femmes.
- Les femmes à risque ont des besoins différents de ceux des hommes pour le même type de problématique (exemple : les femmes sans-abri ont des enjeux différents par rapport à leur sécurité).
- La pauvreté est un indicateur de santé de la collectivité. Il y a une augmentation de la féminisation de la pauvreté.
- Les femmes ont des besoins particuliers, différents de ceux des hommes :
 - Les femmes font face à des obstacles précis quant à la formation et à l'emploi.
 - Il y a plus de femmes âgées dans la population en général.
 - Il y a plus de femmes qui sont violentées.
 - En tant que dispensatrices de soins, les femmes utilisent plus les services de la ville.
 - Lorsqu'il y a des coupures dans les services, les femmes sont appelées à faire plus de travail non-rémunéré et de bénévolat.

Comme la Ville ne fait pas la collecte de données ventilées selon le sexe, il est difficile d'identifier les différences entre les femmes et les hommes. Conséquemment, cela rend l'évaluation des services et des pratiques de la Ville difficile, ce qui amène un sentiment d'impuissance parmi les organismes de femmes.

Parallèlement, il a été dit que les femmes peuvent apporter beaucoup de choses pour améliorer la qualité de vie d'Ottawa, il suffit de les écouter et de leur laisser une chance égale de participer. Voici quelques exemples de contributions :

- Les organismes de femmes connaissent bien les femmes avec lesquelles elles travaillent et ont de bonnes idées quant à la prévention des problèmes sociaux.

- Les mères font face à la communauté chaque jour en essayant de répondre aux besoins de leur famille.
- Les femmes immigrantes amènent une pléiade d'habiletés et s'engagent à mieux comprendre les échanges culturels.

« Je sais que ma mère est forte parce qu'elle est allée à l'autre bout du monde pour élever ses six enfants »

- Les femmes plus âgées ont plusieurs années d'expériences et se préoccupent des générations futures.
- Les femmes francophones ont appris ce que voulaient dire se battre pour les droits linguistiques et l'accessibilité des services dans sa langue.

Que faut-il de plus?

- Créer une position influente pour les femmes à l'Hôtel de Ville.
- Faire la collecte de données ventilées selon le sexe afin d'évaluer les besoins en termes de services particuliers et de mesurer les impacts des pratiques municipales.
- À chaque année, organiser un forum qui ferait la mise au point de la condition de la diversité des femmes au sein de la Ville.

S'engager

Obstacles

Les femmes ont besoin de soutiens appropriés pour faciliter leur engagement et ce à cause du temps consacré à la famille, l'isolement, la violence vécue et parce qu'elles concèdent aux hommes la prise de décisions.

Celles qui travaillent dans le domaine de l'équité ont encore plus de difficulté à se faire entendre (minorité visible, immigrante, francophone, problématique de santé mentale et physique, jeune, personne âgée, personne à faibles revenus, GLBT, criminalisée, personne vivant en milieu rural).

Les organismes de femmes doivent toujours faire plus avec moins de ressources financières, ce qui rend la tâche encore plus difficile pour le personnel d'offrir du support et de permettre aux femmes de s'engager davantage.

Ce qui favorise et ce qui limite

Pour plusieurs femmes, l'Hôtel de Ville se trouve loin géographiquement, (particulièrement pour les femmes qui habitent en milieu rural), culturellement, mais également du point de vue de leurs priorités quotidiennes, non seulement par rapport à leurs propres besoins, mais aussi ceux de leur famille. Elles questionnent d'ailleurs l'influence qu'elles peuvent avoir sur le processus décisionnel. Voilà pourquoi les femmes sont plus aptes à s'engager

politiquement dans des enjeux qui touchent particulièrement leur bien-être, celui de leur famille ou de leur communauté. Les intervenantes qui travaillent avec les communautés multi-culturelles ou les agentes de développement communautaire font la liaison entre la Ville et les femmes marginalisées afin que celles-ci s'impliquent davantage.

Les organismes communautaires ont fourni du soutien afin que la diversité des femmes s'engage plus facilement avec la Ville. Lorsque les subventions le permettaient, afin que les femmes participent aux forums de la Ville, ces organismes offraient du soutien sous toutes les formes : remboursement de frais de gardiennage et de transport, repas, argent comptant. De plus, ils ont aidé les femmes dans leur prise de pouvoir en les préparant à présenter leurs points de vue.

Le gouvernement municipal, quant à lui, a favorisé l'engagement de la diversité des femmes en subventionnant les différents services et réseaux pour femmes.

- Groupes de soutien, visites à domicile et services linguistiques cherchent à réduire l'isolement et tentent d'informer les femmes de leurs droits et responsabilités.
- Programmes d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel et les programmes qui luttent contre la violence faites aux femmes permettent à celles-ci de retrouver un sentiment de sécurité, de reprendre leur pouvoir et éventuellement de s'engager activement au sein de la collectivité.
- Les programmes qui font la distinction entre les sexes ont joué un rôle crucial puisqu'ils reconnaissent que pour les groupes marginalisés, les besoins sont différents selon le sexe (i.e. programmes destinés aux femmes sans-abri, criminalisées, nouvelles arrivantes, autochtones, francophones)

Toutefois, avec toutes ces coupures budgétaires, plusieurs s'inquiètent que le financement pour les services destinés aux femmes ne soit plus une priorité (comme le reflète les nouveaux critères de financement de Centraide). En d'autres mots, il y a moins de ressources pour permettre à la diversité des femmes de répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille, ce qui rend leur engagement dans la communauté encore plus difficile, sans compter leur engagement vis-à-vis l'Hôtel de Ville.

Que faut-il de plus?

- Garantir assez de financement et d'employées dans les services communautaires destinés aux femmes afin d'apporter soutien et éducation politique à diverses femmes.
- Centraliser les sources de financement afin que les membres du personnel des groupes communautaires soient payés pour leur travail et non pas pour la recherche de subventions.
- Faire usage d'outils budgétaires qui tiennent compte de la différence entre les sexes afin de mieux évaluer les besoins des divers groupes de femmes et d'hommes.

Se voir comme des décideures

Obstacles

Quand les femmes de minorité visible ou les femmes autochtones **voient seulement des femmes blanches ou des hommes** comme conseillers ou gestionnaires au niveau municipal, elles doutent de leur impact sur les prises de décision.

Ce qui favorise et ce qui limite

Étant donné que peu de femmes siègent au Conseil de la Ville (6 femmes sur 21 conseillers) ou travaillent dans une position de gestionnaire, ces situations laissent sous-entendre certains rôles féminins prédéterminés. Cette conception est importante puisqu'elle véhicule l'idée que les politiciens sont des experts et que ces experts sont des « hommes à cravate ». Même si les femmes sont des leaders dans le milieu communautaire, le pouvoir de décider et de planifier est souvent redonné à l'homme.

La présence de travailleuses de minorité visible parmi les services de premières lignes a permis aux femmes de minorités visibles d'acquérir une meilleure confiance et une meilleure compréhension face au système. Par conséquent, cela permet à la diversité de femmes de s'engager auprès de la communauté en général. Également, côtoyer d'autres femmes du même horizon ethno-culturel possédant un pouvoir décisionnel, est une expérience positive pour les femmes qui vivent des conflits culturels et familiaux, alors qu'elles s'efforcent d'affirmer leurs opinions.

Toutefois, comme le dit une femme autochtone soulignant la carence d'autochtones en position décisionnelle :

« L'ensemble du système est exclusif »

Puisque la Ville n'a pas fait de collecte de données sur le nombre des personnes qui travaillent pour obtenir l'égalité, il est alors impossible de faire des analyses statistiques. Cependant, selon la perception partagée, ce sont les hommes qui occupent le plus de positions décisionnelles, particulièrement dans certains départements, tandis que les femmes qui occupent ces positions sont habituellement blanches, faisant partie de la classe moyenne, hétérosexuelles, et en pleine santé. Comme une femme d'origine somalienne le dit :

« Il y a des femmes somaliennes qui travaillent à l'Hôtel de Ville, mais elles nettoient le plancher »

Néanmoins, un malaise fut exprimé. Ce ne sont pas seulement les femmes ou les personnes travaillant dans des groupes qui défendent l'égalité possédant une autorité décisionnelle qui importe. C'est la sensibilité avec laquelle tout dirigeant, indépendamment de son sexe, inclue les femmes et tous les groupes qui travaillent dans

le domaine de l'égalité entre les sexes. Tout ceci nécessite un tournant dans les mentalités. Une participante de minorité visible partage son expérience :

« Nous croyons que, lorsque nous avons de la diversité dans notre entourage, celle-ci sera représentée dans les décisions. Mais la pensée demeure conventionnelle. Nous devons être prêt à changer notre manière de penser »

Que faut-il de plus?

- Entreprendre un sondage auprès des employés afin de déterminer le pourcentage de femmes et d'hommes provenant de groupes travaillant pour l'équité (aux prises avec une déficience physique, autochtones, minorités visibles, francophones, GLBT) en relevant ceux et celles qui occupent des postes de gestionnaire.
- Elire plus de conseillères, particulièrement d'origine autochtone et de minorité visible.
- Embaucher davantage de femmes gestionnaires, particulièrement d'origine autochtone et de minorité visible.
- Rendre les affichages de postes plus disponibles afin qu'une plus grande diversité de femmes fasse une demande d'emploi.
- Surveiller les pratiques des comités et des groupes de travail afin d'assurer qu'ils respectent leur mandat à l'égard des groupes visant l'équité.

Comprendre le système politique

Obstacles

Quelques groupes de femmes ont développé de l'expertise de lobbying auprès de l'hôtel de ville, mais **la plupart des organismes ne comprennent pas le fonctionnement du processus municipal et ne savent pas comment l'influencer.**

Ce qui favorise et ce qui limite

Les organismes communautaires, lors de certains partenariats avec la Ville d'Ottawa, ont fourni des cours sur le fonctionnement municipal. À travers des groupes de soutien, d'ateliers et de cours de ESL (anglais langue seconde), les femmes ont été informées de leurs droits et responsabilités. Ces cours sont d'une importance capitale pour les femmes immigrantes qui proviennent de pays non démocratiques, parce qu'elles craignent et se méfient du système politique.

Quelques femmes et organismes communautaires ont réussi à aider les membres de la communauté à s'engager de façon efficace avec le système municipal :

- SCEP section 2204 ont mis sur pied du matériel de formation accessible pour les travailleurs et travailleuses en garderie qui font du lobby auprès de la Ville pour la première fois.

Initiative: Une ville pour toutes les femmes (IVTF)

- Les différents réseaux qui ont su rassembler les intérêts communs de plusieurs groupes (CRCCVFF et l'Alliance pour résoudre la question des sans-abri) ont réussi à garder les groupes informés et aussi à déterminer une ligne de conduite.
- Ottawa Council of Women amène les femmes à travailler à différents paliers du gouvernement, que ce soit municipal, provincial, national et international.

Toutefois, plusieurs organismes interviewés ne savent pas comment fonctionne le système décisionnel à la Ville d'Ottawa. Il existe une minorité d'organismes qui se sentent à l'aise de faire du lobbying. Comme la directrice d'un organisme le mentionne :

« Peu de femmes et d'organismes développent des liens avec l'Hôtel de Ville, et lorsqu'ils quittent, nous pouvons sentir un grand vide »

Le site Internet de la Ville d'Ottawa facilite l'acquisition d'informations pour les femmes qui ont accès à Internet à la maison. De même, plusieurs groupes ont soulevé l'utilité de recevoir les avis de réunions et de consultations par courriel. Par contre, la Ville doit utiliser différents moyens de communications, car ce ne sont pas toutes les femmes qui ont accès à Internet.

Les femmes interviewées ont relevé d'autres obstacles qui les empêchent de recevoir l'information. Les avis de réunions sont reçus souvent à la toute dernière minute. Les informations concernant les réunions et le fonctionnement de la Ville sont soit cachées ou inexistantes sur le site Internet. Pour les personnes malvoyantes, il est impossible d'utiliser Internet à moins qu'elles possèdent un ordinateur à reconnaissance vocale, sans compter les difficultés qu'elles peuvent éprouver à lire les dossiers transcrits en PDF. De plus, lorsque ces femmes téléphonent pour avoir de l'information, certaines d'entre elles mentionnent que les préposées ne sont pas assez connaisseuses.

Que faut-il de plus?

- Créer du matériel éducatif accessible, offert dans plusieurs langues, qui expliquerait le fonctionnement des différents paliers de gouvernement, en désignant la responsabilité de chaque département, et en montrant comment il est possible d'influencer les décisions gouvernementales.
Pour développer ce matériel éducatif il suffit de :
 - Se baser sur l'expertise des femmes et des groupes communautaires
 - Adapter les moyens de communications en fonction de la diversité de la population (e.x. femmes vivent dans le milieu rural, mères francophones)
 - Adresser les craintes et le manque de confiance envers le gouvernement
- Offrir l'opportunité aux femmes ou aux organismes qui ont de l'expérience dans la défense des droits de partager leur expérience à celles qui en ont moins.
- Développer des moyens efficaces pour mieux communiquer l'information :
 - Utiliser des approches multi-médias afin de rejoindre le plus grand nombre de personnes possibles.

- Aviser l'horaire des rencontres dans un délai raisonnable, ce qui laisserait le temps aux groupes communautaires de se préparer.
- Améliorer la présentation du site Internet afin de trouver plus facilement l'horaire des réunions et le fonctionnement de l'Hôtel de Ville.

Influencer les décideurs

Obstacles

Les consultations publiques sont souvent intimidantes et ne sont pas flexibles pour répondre aux besoins particuliers et à l'horaire des femmes.

Beaucoup d'organismes de femmes **questionnent la transparence de la ville à savoir si leur point de vue compte. La plupart des groupes disent que l'engagement nécessite beaucoup d'efforts pour peu de résultats.**

Quelques conseillers municipaux et membres du personnel répondent aux besoins particuliers des groupes communautaires de femmes. Par contre, **d'autres n'y répondent pas, entretiennent des préjugés et manque de sensibilité** à l'égard des préoccupations des femmes.

Ce qui favorise et ce qui limite

Quelques femmes et organismes communautaires ont mentionné que certains conseillers municipaux étaient très réceptifs à leurs demandes, ont visité leur organisme, assisté à des événements et ont même adressé leurs préoccupations. Tandis que d'autres groupes de femmes et organismes, particulièrement les groupes des minorités visibles ou les femmes autochtones, ont été très déçues quand elles ont réalisé que le conseiller ne répondait pas à leurs demandes ou encore ne rapportait pas leurs préoccupations tel que convenu. Ces femmes ressentent une déchirure entre le Conseil de la Ville et la communauté.

À certaines occasions, la Ville a pris différents moyens pour assurer la participation de la diversité des femmes aux consultations dans la communauté.

- Les consultations qui ont eu lieu dans la communauté ont facilité la participation des femmes, ont été moins intimidantes- surtout pour les femmes à faible revenu.
- Le fait de donner la possibilité de présenter en équipe de deux ou en groupe a facilité la tâche aux femmes qui parlaient pour la première fois.
- Des groupes focus ont été de bons moyens pour impliquer les femmes sur un sujet donné.

Évidemment, plusieurs groupes de femmes révèlent que le fait de présenter à l'Hôtel de Ville c'est quelque chose d'intimidant. Aussi, le manque de flexibilité quant à l'ordre du jour et à l'horaire des présentations ne tient pas compte des exigences de la vie familiale.

D'avoir un temps limite au microphone rend la tâche difficile pour les femmes avec un handicap ou encore pour les femmes qui parlent dans une deuxième langue.

D'autres femmes doutent que leur voix se fasse entendre. Comme une intervenante le mentionne :

« Quand les femmes participent à une consultation et qu'elles pensent s'être faites entendre, elles auront tendance à refaire l'expérience. Par contre, quand elles ont le sentiment de ne pas s'être faites entendre, les chances sont qu'elles ne reviennent plus »

Certaines ont rapporté ne pas être consultées sur des enjeux qui concernent directement leur travail. Certaines autres ont soulevé le fait de ne pas retrouver leurs voix dans les rapports finaux. Encore pour d'autres, leurs avis ont été demandés une fois les décisions prises. Le racisme et les préjugés sont des barrières qui empêchent d'être entendu.

Il a été dit que quelques membres du personnel municipal sont sensibles face aux préoccupations apportées, mais ils n'ont pas le pouvoir d'agir ou le temps de transmettre l'information à ceux qui ont le pouvoir. Dans plusieurs cas, les organismes communautaires n'ont pas de contacts humains avec les membres du personnel de la Ville. Il y a une montagne de paperasse pour remplir les demandes de subventions, ce qui est particulièrement pénible pour les groupes marginalisés. Quelques employés ont des préjugés envers les femmes de couleur, lesbiennes, autochtones, à faible revenu et les femmes criminalisées.

Que faut-il de plus?

- Dans le but d'obtenir l'opinion des femmes sur des enjeux particuliers :
 - Présenter des consultations ou des groupes focus dans la communauté le plus souvent possible (même dans les régions rurales).
 - Augmenter les possibilités de rencontrer les dirigeants municipaux en personne, particulièrement pour la population marginalisée.
 - Solliciter l'expertise des groupes de femmes.
 - Prévoir le temps de parole afin de permettre aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales de planifier leur temps.
 - Offrir plusieurs moyens aux gens de transmettre leurs commentaires (courriel, téléphone, réunions au sein de la communauté)
- Faire de la sensibilisation auprès du personnel municipal au sujet de l'analyse comparative entre les sexes, adresser les problèmes de racisme et les préjugés envers des groupes spécifiques. Utiliser l'expertise des femmes et des groupes communautaires (e.x. l'expérience de l'organisme Elizabeth Fry qui travaillent auprès de femmes criminalisées)
- Créer des possibilités pour les gens de la communauté de travailler avec la Ville pour faire du lobby à d'autres paliers du gouvernement.

Ensemble, résolvons les problèmes

Obstacles

Il y a eu **quelques bonnes expériences de partenariat** avec la ville pour résoudre certains problèmes (comité consultatif, groupe de travail). Toutefois, dans certains partenariats, **les hommes prédominaient si la ville ne créait pas une place pour les femmes**.

Ce qui favorise et ce qui limite

Diverses femmes ont eu des expériences positives quand elles ont participé à des groupes de travail avec la Ville (Police Race Relations, Homelessness Initiative, Poverty Task Force, Women's Access, Allocations Committee, Barrier Elimination Plan Project, Youth Cabinet). Le groupe WISE (Women's Initiative for Safe Environment) a travaillé efficacement avec certains départements de la Ville dans le but d'adresser des problèmes de sécurité dans les communautés.

Certaines personnes pensent que la participation au Comité Consultatif est une étape importante dans l'engagement des citoyens. Toutefois, certaines personnes questionnent l'impact que peuvent vraiment avoir un citoyen ou une citoyenne dans la prise de décision. Les femmes étaient contentes d'apprendre que le *Comité consultatif sur l'équité et la diversité* incorporait les femmes dans leur mandat, mais elles étaient à la fois inquiètes que les enjeux concernant l'égalité entre les sexes soient quelque peu dissous étant donné l'ampleur du mandat de ce comité.

Plusieurs ont exprimé leurs préoccupations face au fait que le Conseil Municipal approuve des recommandations qui ne sont pas mises en œuvre. Aussi, beaucoup de personnes craignent que ce rapport dorme sur une tablette. Parmi les préoccupations, se trouvent les recommandations approuvées par le projet de recherche précédent « *L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa* ». Plusieurs ont mis l'accent sur l'importance de surveiller leurs mises en application surtout suite aux coupures budgétaires de 2004.

Que faut-il de plus?

- Développer des stratégies afin d'attirer différents groupes de femmes à participer aux comités et groupes de travail.
- S'assurer de l'existence d'une politique d'égalité entre les sexes dans les comités, car si la Ville n'est pas pro-active à ce sujet, les hommes prédomineront sur ces comités.
- Surveiller la mise en application des recommandations suite au projet « *L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa* ».

- Établir un Comité consultatif pour les femmes ou utiliser un processus en place comme le *Comité consultatif sur l'équité et la diversité* qui assurerait une analyse entre les sexes au sein des pratiques de la Ville.

Annexe 1: Guide d'entretien

City for All Women Initiative (CAWI)

Initiative; une ville pour toutes les femmes (IVTF)

Guide d'entretien pour les organismes de femmes francophones

1. Information sur l'organisation

- Nom de l'organisation
- Nom de la personne interviewée
- Poste
- Information de base
- Le mandat de l'organisation
- Veuillez décrire la communauté pour laquelle vous travaillez ou que vous représentez :
Les communautés ethno-culturelles (% estimé)
Les langues (% estimé)
Les sexes (% estimé)
- Quelles sont les préoccupations centrales des femmes pour lesquelles vous travaillez ou que vous représentez? Dans le cas des groupes mixtes, est-ce que les préoccupations sont vécues de façon semblable pour les hommes et les femmes ?

2. Préoccupations centrales

- Est-ce que les femmes dans votre organisation ont eu l'occasion de soulever ces enjeux avec le gouvernement municipal? Oui _____ Non _____
- Si oui, quelles réussites avez-vous eues?
- Si votre organisation et les femmes que vous représentez n'ont pas eu de contacts avec le gouvernement municipal, quels ont été les obstacles ?

3. Les expériences avec les processus municipaux

- ___ Consultation publique
À l'Hôtel de ville _____ Dans la communauté _____
Est-ce que vous avez assisté à _____, présenté _____ ou soumis un document écrit _____?
- ___ Réunions des comités permanents à l'Hôtel de ville
Est-ce que vous avez assisté _____, présenté _____ ou soumis un document écrit _____?
- ___ Participé à un comité consultatif à l'Hôtel de ville
Est-ce que vous étiez membre _____, présenté _____ ou soumis un document écrit _____?
- ___ Assisté à une réunion du conseil municipal
- ___ Rencontré un conseiller municipal
À l'Hôtel de ville _____ Dans la communauté _____
- ___ Assisté à une réunion des candidat(e)s dans un contexte électoral
- ___ Appuyé un candidat(e) pour le conseil municipal
- ___ Organisé des appels téléphoniques/télocopieurs, courriels à un bureau d'un conseiller(e)
- ___ Reçu des courriels d'un conseiller(e)

- Fait des liens avec d'autres groupes communautaires dans le but d'apporter vos enjeux à l'attention des politiciens locaux
- Soulevé l'intérêt public pour pouvoir influencer les politiciens (les articles de journaux, les protestations, les réunions publiques)
- Participé dans un partenariat avec la Ville (groupe de travail, comité consultatif)

4. Des barrières qui empêchent votre organisation de s'engager avec la ville

- Qu'est-ce qui limite votre organisation, et les femmes que vous représentez, de participer dans ces processus municipaux ?

5. Discrimination

- Est-ce que la discrimination est une barrière qui vous empêche de vous impliquer et de participer dans le processus avec la ville (le racisme, les barrières linguistiques et financières, le sexisme, les insensibilités culturelles, etc.). Oui _____ Non _____
- Si oui, de quelle façon avez-vous vécu des expériences discriminatoires ?

6. Faciliter la pleine participation dans les processus de prise de décision et de planification

- De quelles façons la ville a-t-elle été efficace pour faciliter aux femmes et aux organisations d'influencer les processus de prise de décision et de planification ?
- Est-ce qu'il y a autres choses que la ville pourrait faire pour que la voix des femmes se fasse entendre ?

7. Partenariats

- Est-ce que votre organisation a eu l'opportunité de travailler en partenariat avec le gouvernement municipal afin de soumettre vos préoccupations ? Si oui, décrivez ce partenariat.

8. Contribution des femmes

- Quelles forces et/ou contributions votre organisation et/ou les femmes que vous représentez apportent au bon processus de prise de décision et de planification à la Ville d'Ottawa ?

9. Selon vous, qu'est-ce qui est essentiel pour que cette initiative réussisse ?

Annexe 2 : Organismes qui ont participé

- ❑ Better Beginnings Community House
- ❑ CALACS, Centre francophone d'aide et de lutte contre les agressions a caractère sexuel d'Ottawa
- ❑ Carlington Community Health Centre
- ❑ Centre Espoir Sophie
- ❑ Centre de ressources communautaires de Cumberland
Groupe de parents de Vars
- ❑ Centre de ressources communautaires de la Basse-Ville
Groupe de jeux pour enfants de 0-6 ans
Soutien communautaire à l'emploi
- ❑ Childcare Workers, CUPE Local 2204
- ❑ Cornerstone House
- ❑ Debra Dynes Community House
- ❑ Disabled Persons Community Resources
- ❑ Immigrant Women's Services Ottawa
- ❑ Elizabeth Fry Society of Ottawa
- ❑ LAZO, Latin American Women's Organization
- ❑ Minwaashin Lodge, Aboriginal Women's Support Centre
- ❑ OCISO Women's Program
- ❑ Ottawa Council of Women
- ❑ Ottawa Rape Crisis Centre
- ❑ Ottawa Senior's Action Network
- ❑ Ottawa Somali Women's Organization
- ❑ Ottawa Women's Training and Employment Network
- ❑ Regional Coordinating Committee to End Violence Against Women
- ❑ Somali Women's Support Line
- ❑ TAPP, The Antipoverty Project
- ❑ Syrian Arab Association
- ❑ The Well, women's drop-in centre
- ❑ WISE, Women Initiatives for Safer Environments
- ❑ Young Women's Shelter, Youth Services Bureau