

LES PERSPECTIVES DES FEMMES SUR LA GOUVERNANCE MUNICIPALE

Un livre pêche
20 juin 2007



L'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) est un partenariat entre des femmes de communautés diverses, des organisations communautaires, les universités et la Ville d'Ottawa. Notre but est de renforcer la capacité de la pleine diversité des femmes et de la Ville d'Ottawa à travailler en partenariat afin de créer une ville plus inclusive et de promouvoir l'égalité entre les sexes. Nous croyons que notre ville peut devenir meilleure si les idées et les préoccupations des femmes de divers milieux sont prises en considération. www.cawi-ivtf.org

Contexte

Dans le cadre d'un processus de planification stratégique, le Conseil municipal revoit sa façon de prendre des décisions. Ceci est en partie dû au fait que le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi (le projet de loi 130) permettant aux municipalités d'avoir plus de choix dans leur façon de se gouverner. Il est extrêmement important que tous ceux et celles à qui le fonctionnement de la Ville tient à cœur – comment les décisions sont prises, qui l'on écoute, quelles décisions sont prises, quels services découlent de ces décisions, l'effet qu'ont ces décisions sur la qualité de vie de tous les résidents et résidentes d'Ottawa – prennent part à ces importantes discussions.

Qu'est-ce qu'un « livre pêche » et pourquoi est-ce important?

La Ville d'Ottawa a préparé une série de « livres blancs » qui donnent « un aperçu des questions liées à la gouvernance dans le cadre du projet de loi 130 et les outils que le Conseil peut envisager pour remplir son rôle ». ¹ En apprenant l'intérêt que porte IVTF à la considération du point de vue des femmes dans les délibérations portant sur la gouvernance, **le maire de la Ville d'Ottawa, Monsieur Larry O'Brien, nous a invitées à écrire un livre blanc**. Ce livre pêche est notre réponse à l'invitation du maire (la couleur symbolise les perspectives distinctes des femmes). C'est une façon de faire valoir nos points de vue au sujet d'une gouvernance inclusive de toutes les femmes. C'est-à-dire, une façon de mettre en évidence ce qui est nécessaire pour que le processus décisionnel de la Ville d'Ottawa tienne compte des perspectives de la pleine diversité des femmes.

Il est important de noter que dans ce texte, le nom « femmes » désigne toutes les femmes dans leur pleine diversité, y compris les femmes autochtones, immigrantes, francophones, de minorités visibles, handicapées, à faible revenu, lesbiennes, ainsi que les individus bisexuels et transgenres.

En application de son mandat, IVTF travaille avec le personnel de la Ville pour l'aider à aborder le processus décisionnel d'un point de vue d'égalité entre les sexes. Ceci implique que les différences et les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre femmes dans toute notre diversité, soient prises en considération. En tant que femmes ayant des vécus divers, appartenant à différentes organisations communautaires et au monde universitaire, nous avons des idées spécifiques sur le processus décisionnel qui mènera à un gouvernement municipal plus démocratique, inclusif et efficace. Nous croyons en un partenariat entre les femmes et la Ville d'Ottawa garantissant l'inclusion des idées des femmes comme partie intégrante du processus décisionnel municipal. C'est le motif de notre **livre pêche** – la diversité des femmes peut contribuer à une bonne gouvernance.

Le **livre pêche** donne un aperçu :

1. de l'importance d'inclure les femmes dans le processus décisionnel municipal
2. des critères nécessaires à un processus décisionnel inclusif
3. des normes minimales à appliquer aux mécanismes de participation des résidentes et résidents
4. de ce que nous escomptons que la Ville tire de notre **livre pêche**.

¹ Ville d'Ottawa, Aperçu de la gouvernance, mai 2007

1. L'importance d'inclure les femmes dans le processus décisionnel municipal

L'examen de la structure de gouvernance relatif au projet de loi 130 offre à la Ville une occasion d'explorer des façons de renforcer sa responsabilité municipale et sa transparence devant les contribuables. Les résidentes et résidents considèrent de plus en plus l'inclusion au processus décisionnel comme un moyen d'assurer l'imputabilité et la transparence. Selon des recherches récentes, 85 pour cent des Canadiennes et Canadiens auraient une meilleure impression du processus décisionnel du gouvernement s'ils étaient assurés que celui-ci sollicite régulièrement les conseils éclairés des citoyennes et citoyens moyens. Seulement 20 pour cent trouvaient suffisant le nombre d'exercices visant l'engagement des citoyennes et citoyens dans la politique publique.²

D'autres recherches démontrent que la vaste majorité de Canadiennes et Canadiens pensent que leur implication n'est pas qu'une simple responsabilité, c'est un droit. 61 pour cent des Canadiennes et Canadiens pensent que les citoyennes et citoyens devraient avoir une voix plus directe dans l'influence sur la politique publique, et devraient avoir plus d'occasions d'influer sur les décisions gouvernementales. Les femmes tendent à favoriser cette position plus que les hommes (64,5 pour cent des femmes contre 57,5 pour cent des hommes).³ Par définition, une démocratie est un gouvernement qui reflète la volonté de la majorité, le gouvernement n'a donc pas le choix d'engager ses citoyennes et citoyens – il en a l'obligation à ses électrices et électeurs.

Voici quelques raisons démontrant pourquoi il est important que le processus décisionnel municipal soit inclusif des femmes :

- ❑ Les décisions sont plus efficaces lorsqu'elles reflètent la diversité des besoins de tous les résidents et résidentes, y compris les préoccupations des femmes (c.-à-d. la sécurité personnelle, les soins à la famille, la pauvreté).
- ❑ Comme les femmes jouent encore un rôle primordial dans les soins accordés à la famille, nous avançons des idées propres à la bonne planification municipale, et ainsi nous rendons la ville plus forte pour tous ses résidents et résidentes.
- ❑ « L'organisation des Nations Unies établit à 30 pour cent le pourcentage minimum de femmes requis pour qu'un gouvernement puisse convenablement exprimer les préoccupations des femmes. À l'heure actuelle, les femmes représentent 12,9 pour cent des maires et 22,9 pour cent des conseillers au Canada, soit une moyenne de 21,4 pour cent. »⁴ Au fur et à mesure que nous avançons vers une plus grande représentation féminine dans les structures formelles de processus décisionnel, il devient de plus en plus important que la Ville encourage les occasions d'engagement pour les femmes, afin de veiller à ce que nos voix soient entendues.
- ❑ En ce qui concerne les femmes autochtones, francophones, de minorités visibles, à faible revenu ou celles qui s'identifient comme vivant avec une incapacité, elles ne sont aucunement représentées au Conseil municipal ni parmi la haute direction. Un sondage mené par IVTF portant sur les organisations féminines et le processus décisionnel municipal a révélé que les femmes autochtones, de minorités visibles et les femmes handicapées trouvaient qu'il était peu probable que l'administration municipale prenne des décisions qui représentent leurs intérêts, puisqu'elles ne voient personne qui les représente parmi les décisionnaires.⁵
- ❑ Il suffit de considérer les cas de femmes autochtones dont la disparition et le meurtre sont abordés de façon insuffisante à travers le Canada pour constater que le processus décisionnel est plus efficace quand il inclut les perspectives de groupes spécifiques de femmes.
- ❑ Le processus est important – les façons dont les décisions sont prises ont une influence sur le genre de décisions que l'on prend.

² EKOS Research Associates. *Citizen Engagement 2005: Government Performance and Public Preferences*. Part of the Rethinking Citizen Engagement Study, Ottawa: EKOS, 2005.

³ Conseil national Traverser les frontières, SES Research et le Forum des politiques publiques (août 2005)

⁴ Fédération canadienne des municipalités, « La cible : 30 pour cent d'ici à 2026 », page 1. Disponible au http://www.fcm.ca/french/policy_fwreport-f.pdf

⁵ Initiative : une ville pour toutes les femmes : Ce que nous faisons, « Prendre les Femmes avril 2004 ». Disponible au http://www.cawi-ivtf.org/pdf/FR/Prendre_les_femmes.pdf

2. Des critères nécessaires à un processus décisionnel inclusif

Pour évoluer vers une gouvernance responsable et transparente, la Ville doit maintenir deux engagements de base dans toutes ses activités d'engagement civique, peu importe les mécanismes qu'elle choisit d'utiliser :

1. L'engagement à un accès équitable au processus décisionnel
2. L'engagement à la nature publique du mandat du Conseil

1) L'engagement à un accès équitable au processus décisionnel

Tout le monde n'a pas égalité d'accès au processus décisionnel municipal. Les processus doivent devenir inclusifs de la vaste gamme de perspectives dégagées par l'ensemble des résidants, y compris les femmes, qui ne forment pas un groupe homogène. Il existe des communautés à l'intérieur des communautés de femmes et d'hommes qui risquent l'exclusion si des obstacles précis ne sont pas abordés (c.-à-d. les personnes autochtones, les immigrants et immigrantes, les individus francophones, les minorités visibles, les gais, les lesbiennes, les individus bisexuels et transgenres (GLBT), les personnes à faible revenu ou vivant avec une incapacité.) Pour assurer l'inclusion des besoins et des contributions de la diversité des femmes et des hommes, il faut aborder tous les services, programmes et politiques d'un point de vue d'égalité entre les sexes.

2) L'engagement à la nature publique du mandat du Conseil

Prenant appui sur le premier engagement, nous recommandons au Conseil de garder en tête la « nature publique » du mandat municipal pendant ses délibérations portant sur la délégation de pouvoir que lui accorde la nouvelle loi. La recherche de l'efficacité peut entraîner une perte d'équité, de transparence et d'imputabilité. Pour éviter l'affaiblissement de son engagement à son mandat devant le corps électoral, nous incitons le Conseil à tenir des consultations publiques lorsque viendra le temps de prendre des décisions concernant la délégation aux commissions locales, aux commissions de services et aux sociétés de services.

Il est important de convenir qu'un processus décisionnel efficace demande plus que des consultations; il demande aussi des interactions authentiques et un échange ouvert d'idées. Lorsqu'elles sont engagées dans un dialogue constructif, les femmes peuvent apporter de vastes connaissances qui contribueront à créer de meilleurs politiques et programmes.

Ces deux premiers critères doivent être appliqués aux trois critères suivants :

1. De bons renseignements (données, éducation du public, formats accessibles, évaluation des services)
2. Des ressources suffisantes (personnel municipal, argent, espace, matériel)
3. Des mécanismes efficaces et continus (nous allons en présenter quelques-uns)

3) De bons renseignements

Des renseignements exacts et opportuns permettent aux particuliers d'émettre des idées constructives dans un processus décisionnel. Les renseignements doivent être facilement disponibles et présentés dans un format intelligible et accessible. Les renseignements doivent être rendus publics et être distribués à grande échelle pour que nous puissions tous partir du même point – avec la connaissance de ce qui se fait à l'Hôtel de Ville et des décisions qui sont envisagées. La Ville doit faire preuve de leadership actif dans la diffusion de renseignements.

De bons renseignements sont essentiels pour les femmes, qu'elles soient des résidentes de longue date ou des nouvelles venues dans notre communauté – pour apprendre à connaître les services, programmes et politiques existants à Ottawa, les façons d'accéder aux services, la façon dont les décisions sont prises et comment faire entendre leurs voix. Rien de ceci n'est possible sans de bons renseignements pertinents.

D'un autre côté, il est important que les décideurs municipaux aient des renseignements spécifiques à la population et subdivisés selon les sexes au sujet des résidentes et résidents. Par exemple :

- ❑ Connaître la différence entre l'utilisation, par les hommes et par les femmes, du transport en commun le soir aiderait les décideurs et décideuses à tenir compte des soucis de sécurité personnelle que doivent affronter les femmes. Reconnaître que les femmes immigrantes sont plus enclines à prendre l'autobus pendant les heures creuses et de faire plusieurs arrêts peut contribuer à une planification plus efficace du réseau de transport.
- ❑ Savoir que leurs responsabilités accrues de soins aux enfants limitent la capacité des femmes à participer aux consultations publiques aiderait les décideurs à combiner différents modes de cueillette de renseignements auprès du public.
- ❑ Savoir que les ménages à faible revenu (dont bon nombre sont dirigés par des femmes) sont moins susceptibles d'accéder à l'Internet (environ 88 pour cent des adultes dont le revenu de ménage est de 86 000 \$ ou plus ont utilisé l'Internet en 2005, bien au-dessus des 61 pour cent des adultes vivant dans un ménage dont le revenu est inférieur à 86 000 \$) inciterait aussi les décideurs à considérer une diversification des mécanismes de diffusion pour les résidentes et résidents à faible revenu.

Étant donné le fait, bien documenté, que les systèmes de processus politiques peuvent lever des obstacles majeurs à l'inclusion des femmes, il faut que de bons renseignements circulent dans les deux sens : des renseignements concernant les résidentes et résidents vers le personnel municipal et les décideurs; et des renseignements appropriés, facilement disponibles, faciles à comprendre et largement accessibles vers les résidents et résidentes.

4) Des ressources suffisantes

Grâce à leurs expériences vécues, les femmes de la communauté ont une connaissance des services, programmes et politiques qui est essentielle à l'efficacité du processus décisionnel. Cependant, un déséquilibre intrinsèque existe entre les ressources et les capacités d'une municipalité et celles des organisations communautaires. Il est important que le Conseil et les officiels reconnaissent la diversité des capacités entre les organisations (par exemple : des groupes de la base de femmes immigrantes par opposition à des organismes établis) – et la Ville devrait mettre des ressources à leur disposition pour faciliter leur capacité à participer.

Pour que leur participation soit notable, les femmes doivent pouvoir perfectionner leurs arguments et documenter leurs positions; ceci requiert un accès aux ressources. Différents genres de ressources peuvent être mis à leur disposition. Certaines villes ont des bureaux qui se concentrent sur des questions d'équité et de diversité – notre ville pourrait en bénéficier. D'autres accordent des subventions aux organisations pour des projets relatifs à l'inclusion des femmes dans le processus décisionnel municipal ou des projets communautaires axés sur les femmes.

5) Des mécanismes efficaces et continus

Pour que le processus décisionnel soit inclusif, il doit y avoir des processus structurés continus, transparents et bien identifiés. IVTF est toujours étonnée d'apprendre le nombre peu élevé de femmes dans notre diversité qui est au courant de nos droits et des opportunités d'engagement civique. Les résidentes doivent être informées des façons dont elles peuvent participer, et ces mécanismes ne devraient pas changer sans que la communauté soit avisée. Il est essentiel d'utiliser une variété de mécanismes pour permettre aux femmes de participer selon leur capacité respective.

Les mécanismes efficaces et continus doivent émaner d'un engagement à l'accès équitable au processus décisionnel. Ils doivent aussi avoir un effet sur les structures formelles de la Ville (Conseil municipal, équipe de la haute direction, fonctionnaires supérieurs, processus électoral, etc.) ainsi que sur ses normes de pratiques informelles et sur ses rôles et relations établis, qui sont enracinés et acceptés si profondément qu'ils font partie des structures institutionnalisées de la Ville. Rendre inclusives ces structures formelles et profondément enracinées ne se fera pas de façon automatique. Cela exige une sensibilité politique et un examen minutieux volontaire.

Nous proposons que les **normes minimales** suivantes soient appliquées à tous les mécanismes d'engagement civique :

1. Veiller à ce que les décisions soient transparentes et claires.
2. Tenir le public au courant des opportunités d'engagement civique.
3. Assurer des consultations à grande échelle, inclusives des femmes et des hommes sur qui les décisions auront un effet (y compris : les personnes autochtones, immigrantes, francophones, handicapées, à faible revenu, les minorités visibles, les individus GLBT).
4. Utiliser plusieurs mécanismes afin d'engager de façon pertinente les résidentes et résidents dans leur diversité.
5. Aborder l'élaboration des mécanismes et processus du point de vue de l'égalité entre les sexes.

Nous avons évalué les forces et les limites de certains des mécanismes décrits dans le projet de loi 130. En s'appuyant sur notre consultation auprès de la communauté, notre analyse se concentre sur ce qui est nécessaire pour que les mécanismes soient inclusifs. Au cours de l'examen de la gouvernance, la Ville doit tenir compte des conséquences, sur la diversité de la population d'Ottawa, de changer certains mécanismes, d'en éliminer ou possiblement d'en ajouter de nouveaux. Par exemple, si l'on décidait de supprimer tous les comités consultatifs de citoyens, il faudrait réfléchir aux mécanismes qui seront établis à leur place pour veiller à ce que les résidentes et résidents aient encore des moyens de participer aux processus décisionnels continus dans la ville.

Comités consultatifs des citoyens

Forces :

- De longue date, stable et concentré sur des préoccupations publiques précises.
- Ses membres sont bien informés et plus disposés à suivre les activités de la Ville.

Limites :

- Le personnel de soutien est minime et les conseillers ne sont plus membres des comités.
- Le grand public n'est pas conscient de leur existence; peut ne pas entièrement représenter les préoccupations de la communauté; peut être influencé par de fortes personnalités.

Pour être inclusifs :

- Initier les présidents et présidentes à l'utilisation de processus inclusifs.
- Sensibiliser le public aux comités et au fait que le public peut y participer.
- Veiller à ce que le processus de recrutement soit opportun et invite activement la participation de communautés variées.
- Garantir un personnel et des ressources financières suffisants aux comités et sous-comités.

Groupes de travail

Forces :

- Multidisciplinaire, et résolution de problèmes concentrée sur des questions précises.
- Forum pour le partage d'idées et de perspectives entre le personnel et la communauté.

Limites :

- Le niveau d'attention porté aux questions liées au genre et à la diversité dépend des personnes qui déterminent les préoccupations.
- Les rapports et recommandations peuvent ne pas être exécutés.

Pour être inclusifs :

- Faciliter un suivi efficace et la responsabilité devant les communautés.
- Assurer des consultations à grande échelle; définir clairement le problème et recruter des membres qui apportent des perspectives variées.

Groupes de travail communauté-personnel

Exemples : Groupe de travail autochtone, Initiative : une ville pour toutes les femmes

Forces :

- Même chose qu'un groupe de travail tel que décrit ci-haut, mais ne se penche pas sur un problème précis.
- Délai d'exécution plus long.
- Peut développer une expertise au fil du temps et assurer un suivi.
- Les membres sont sélectionnés pour leur expérience et leur expertise.

Groupes de discussion

Forces :

- ❑ Recueille des perspectives approfondies.

Limites :

- ❑ Des groupes spécifiques de femmes pourraient être délaissés ou hésiter à participer.
- ❑ Le point central des questions et l'analyse des résultats peuvent être influencés par la perspective de l'intervieweur ou l'intervieweuse.
- ❑ Le résumé de la discussion est sujet à l'interprétation que l'intervieweur ou l'intervieweuse donne aux réponses.
- ❑ Peut exclure des préoccupations spécifiques (à savoir la langue, les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes, les femmes et les hommes).

Pour être inclusifs :

- ❑ Lors de l'élaboration du processus du groupe de discussion et de l'analyse des résultats, assurer la participation de femmes qui proviennent de communautés variées et qui reflètent les préoccupations de leur communauté.
- ❑ Veiller à ce que l'emplacement et la langue soient accessibles, et faciliter la garde d'enfants et le transport.

Sommets

Forces :

- ❑ Utilisation efficace du temps et de la publicité; accorde une attention aux questions d'intérêt public et entend diverses perspectives.
- ❑ Rassemble une représentation diverse, y compris les résidentes et résidents, les officiels et les spécialistes.

Limites :

- ❑ Ne reflète pas nécessairement les préoccupations légitimes de la communauté; dépend des personnes qui décident des thèmes et de la mise en application.
- ❑ Les résidentes et résidents marginalisés sont moins portés à participer et à exprimer leurs points de vue.

Pour être inclusifs :

- ❑ Utiliser une approche explicite pour intéresser des femmes de communautés variées, y compris les femmes qui se sentent isolées ou aliénées.
- ❑ Veiller à ce que l'emplacement et la langue soient accessibles, et faciliter la garde d'enfants et le transport.

Sondages sur le Web

Forces :

- ❑ À grande échelle et pratique; possibilité de joindre un vaste auditoire, y compris les individus qui n'ont pas participé aux mécanismes traditionnels.

Limites :

- ❑ Les participantes et participants doivent avoir accès à un ordinateur et des compétences de lecture et d'écriture, y compris des connaissances en informatique.
- ❑ Les questions n'abordent peut-être pas les préoccupations de communautés spécifiques.

Pour être inclusifs :

- ❑ Faire participer le public à la création du sondage.
- ❑ Compléter l'activité avec des mécanismes autres que sur le Web.

Sondages d'opinion

Forces :

- ❑ À grande échelle et pratique; possibilité d'atteindre plus de gens.
- ❑ Donne rapidement un aperçu de ce que les gens pensent.

Limites :

- ❑ Les résultats dépendent de la précision du langage : les questions peuvent être biaisées, selon ce qu'on demande et ce qu'on omet.
- ❑ Façon distante d'interagir avec le public.

Pour être inclusifs :

- ❑ Analyser la composition des participantes et participants pour dégager des perspectives qui ont pu être oubliées; créer un groupe de discussion pour cerner ces groupes.
- ❑ Le langage doit être accessible au niveau des participantes et participants.

Structures de gouvernance pour appuyer le rôle du Conseil

Toutes les structures décisionnelles doivent s'engager à l'équité, la transparence, l'imputabilité et le débat public. Voici un aperçu des facteurs à prendre en compte pour encourager l'inclusion afférente aux structures potentielles :

- ❑ Un **Comité exécutif du Conseil** ne permettrait pas les engagements décrits ci-dessus, et créerait un système à deux paliers qui diminue l'accès aux membres élus et affaiblit la participation citoyenne.
- ❑ La création de **sous-comités** des comités permanents serait une façon plus efficace pour les conseillers de se concentrer sur des questions précises, si l'on intègre des mécanismes d'information et de participation des citoyennes et citoyens.
- ❑ Des **Conseils communautaires**, composés de conseillers, conseillères dans une région géographique donnée, permettraient au public de participer dans le cadre d'une structure facile, accessible et locale, si l'on établit des mécanismes pour ce faire.
- ❑ Un **protecteur ou une protectrice du citoyen** pourrait veiller à ce que les droits des résidentes et résidents soient respectés grâce à des pouvoirs très larges et à l'accès aux rapports destinés au public. Pour rendre la personne plus responsable et transparente, son efficacité devrait être évaluée après trois ans et la fonction devrait constituer un organisme autonome.
- ❑ Le **Code de déontologie** protège les droits des citoyens et citoyennes et applique des normes éthiques minimales.
- ❑ Bien que les **Commissions des services municipaux** aident aux ressources des services municipaux, l'imputabilité devant le public est moindre puisque les membres ne sont pas élus. Ce mécanisme ne devrait être utilisé qu'en présence d'une hiérarchie claire des responsabilités et d'une procédure d'appel.
- ❑ Un ou une **Commissaire à l'intégrité** pourrait donner des conseils au personnel et aux conseillers sur des questions d'éthique et sur l'interprétation et l'application de la politique relative aux conflits d'intérêts. Il ou elle pourrait aussi étudier les plaintes et présenter des comptes-rendus des résultats et des recommandations au Conseil. Comme dans le cas du protecteur ou protectrice du citoyen, son rendement devrait être évalué après une période de trois ans et la fonction devrait être établie comme un organisme autonome.

3. Résumé de ce que nous escomptons que la Ville tire de notre livre pêche

Écoute la diversité des femmes – incorpore les suggestions du **livre pêche** aux délibérations portant sur la gouvernance.

Utilise les critères d'inclusion pour assurer un processus décisionnel qui est efficace et inclusif, en particulier :

1. Un engagement à l'équité entre les sexes et à l'égard de la diversité
2. Un engagement à la nature publique du mandat du Conseil
3. De bons renseignements
4. Des ressources suffisantes
5. Des mécanismes efficaces et continus

Applique des normes minimales à tous les mécanismes d'engagement civique :

1. Veiller à ce que les décisions soient transparentes et claires.
2. Tenir le public au courant des occasions d'engagement civique.
3. Assurer des consultations à grande échelle, inclusives des femmes et des hommes sur qui les décisions auront un effet (y compris : les personnes autochtones, immigrantes, francophones, handicapées, à faible revenu, les minorités visibles, les individus GLBT).
4. Utiliser plusieurs mécanismes afin d'engager de façon pertinente les résidentes et résidents dans leur diversité.
5. Aborder l'élaboration des mécanismes et processus du point de vue de l'égalité entre les sexes.

Collaborateurs

Caroline Andrew, Centre d'études en gouvernance, Université d'Ottawa

Rashida Collins, École de service social, Université Carleton, Étudiante

Katherine Graham, Doyenne, Faculté des affaires publiques, Université Carleton

Lisa D'Addese, Équipe de femmes d'action, Initiative une ville pour toutes les femmes (IVTF)

Suzanne Doerge, Coordinatrice, Initiative: une ville pour toutes les femmes (IVTF)

Shukri D'Jama, Ottawa Somali Women's Organization

Rhonda Fernandes, Comité consultatif sur l'équité et la diversité, Ville d'Ottawa

Fantu Melesse, Président, Ethiopian Community Association

Erin Lee-Todd, Campagne d'allons de l'avant

Hamdi Mohamed, Directrice, L'Organisme Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa

Hindia Mohamoud, Directrice, impact et investissement communautaires, Centraide Ottawa

Sandy Onyalo, Directrice, Ottawa Rape Crisis Centre

Cathy Thornley, Ottawa Women's Training and Employment Network (OWTEN)

