



Stratégie antiraciste de la Ville d'Ottawa

2023–2028



**Anti-Racism
Secretariat**
—
**Secrétariat de
la lutte contre
le racisme**



[Cliquez pour commencer](#)

Table des matières

Reconnaissance du territoire	2	Le plan d'action contre le racisme	27
Homage à la Nation Anishinabe algonquine, aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis. .2		Gouvernance.	28
Reconnaissance	3	Logement	29
Un message du maire d'Ottawa	4	Développement économique	30
Un message de l'agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme, Ville d'Ottawa	5	Résultats en matière de santé	31
Résumé	7	Résultats en matière de santé	32
Introduction.	10	Développement des enfants et des jeunes	33
Le racisme à Ottawa	13	Atteindre l'équité raciale dans le lieu de travail	34
Crimes haineux signalés à Ottawa	14	Pratiques institutionnelles	35
Racisme envers les Autochtones	15	Mise en œuvre de la Stratégie	37
Racisme envers les Noirs	16	Phase 1.	37
Racisme envers les Asiatiques	17	Phase 2.	37
Antisémitisme	18	Cadre de responsabilité de la Stratégie de la lutte contre le racisme	37
Islamophobie	19	Examen à mi-parcours de la Stratégie et établissement de rapports	37
Comment la Stratégie a été élaborée.	21	Qui est responsable de la mise en œuvre de la Stratégie?	38
Table consultative de la lutte contre le racisme. .22		La voie à suivre	38
Un appel à l'action	24	Résumé des recommandations et des mesures	40
Vision de la Stratégie.	24	Glossaire	61
Principes directeurs à l'appui de la Stratégie . .25		Références.	64



Reconnaissance du territoire

Hommage à la Nation Anishinabe algonquine, aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis

La Ville d'Ottawa est située sur le territoire non cédé de la nation algonquine Anishinabe. Les peuples de cette nation habitent ce territoire depuis des millénaires. Leur culture et leur présence ont imprégné et continue de marquer ce lieu.

La Ville rend hommage aux peuples et au territoire de la Nation Anishinabe Algonquine.

La Ville d'Ottawa abrite des communautés Autochtones nombreuses et diversifiées. Elle voue un grand respect aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis, de même qu'à leurs précieuses contributions passées et présentes à cette terre.

Reconnaissance

L'élaboration de la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa n'aurait pas été possible sans les efforts considérables, le temps, l'engagement et la collaboration de nombreux partenaires, organismes communautaires et leaders des communautés Autochtones, Noires et autres communautés racisées, qui ont travaillé en collaboration avec les dirigeants, le personnel et les consultants Autochtones, Noirs et d'autres communautés racisées de la Ville.

Nous reconnaissons, avec gratitude, leurs contributions significatives et commentaires pertinents dans l'élaboration de cette Stratégie.

Nous remercions tout particulièrement plus de 1 000 personnes, dont des Autochtones, des Noirs, des membres d'autres communautés racisées et des employés de la Ville qui ont pris le temps et ont eu le courage de partager leurs voix et leurs expériences dans le cadre de nos séances de planification de l'engagement communautaire et de nos assemblées publiques.

La Ville tient également à remercier la Table consultative de la lutte contre le racisme pour les conseils et l'expertise qu'elle a consacrés à la formulation de la Stratégie et des mesures prioritaires. Les membres sont : Najma Ali, Sahada Aलो, Zuhair Alshaer, Grace Bibombe, Carey Calder, Sharon Deng, Papa Ladjiké Diouf, Rajendranauth Doobay, Ruby Edet, Manock Lual, Hindia Mohamoud, Michael Polowin, Susan Ragheb, Awale Robleh, Jacklyn St Laurent et Tina Walter.

La Ville tient à exprimer sa gratitude à ses consultants :

- QuakeLab Inc – Sharon Nyangweso et Harar Hall – pour la planification, la coordination et l'animation de la Table consultative de la lutte contre le racisme.
- Mante Molepo – Fondatrice et consultante principale de Mante Molepo Consulting pour l'animation des sessions internes et externes de l'assemblée générale et de la table de planification interne de la lutte contre le racisme.

- Merci aux deux équipes de consultants pour leurs conseils en lien avec l'élaboration du contenu de la Stratégie et du plan d'action qui l'accompagne.

Enfin, nous remercions les membres du personnel de la Ville, anciens et actuels, qui ont contribué par leur direction et leur expertise en la matière dans la rédaction de la Stratégie.

Un message du maire d'Ottawa

Je suis très fier de lancer la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa. Nous savons que le racisme systémique est vécu aux niveaux individuel, organisationnel et structurel, créant un chevauchement de multiples obstacles inéquitables pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

En tant qu'organisme, la Ville d'Ottawa s'engage à créer un milieu de travail inclusif où tous les employés se sentent les bienvenus, respectés et valorisés. Cette Stratégie guidera la Ville vers l'application d'une approche antiraciste quant à la façon dont elle planifie, prend des décisions et évalue les résultats des politiques, des programmes et des services.

Je tiens à remercier le conseiller Rawlson King pour son travail inlassable en tant qu'agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme. L'élaboration de cette Stratégie a commencé en 2019 avec une proposition du conseiller King visant à établir un Secrétariat de la lutte contre le racisme à la Ville d'Ottawa. La proposition initiale a donné lieu à des discussions concrètes et informées sur les expériences de racisme systémique et sur les attentes à l'endroit de la Ville de prendre des mesures à court et à long terme.

Je tiens également à remercier la Table consultative de la lutte contre le racisme pour son partenariat avec la Ville dans le cadre de cette importante initiative, ainsi que les milliers de résidents d'Ottawa, les partenaires communautaires, les experts en la matière et le personnel de la Ville d'Ottawa dont les expériences vécues ont contribué à l'élaboration de cette Stratégie.

Nous savons que cette aventure ne sera pas facile et que le véritable changement prendra du temps.

En tant que maire d'Ottawa, je m'engage à travailler avec le Conseil municipal et tous nos partenaires communautaires pour éliminer les barrières systémiques et les inégalités auxquelles sont confrontées les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. Je sais que si nous travaillons ensemble, nous pouvons faire d'Ottawa une ville exempte de racisme où chacun, quelle que soit son origine ethnique ou raciale, peut se sentir en sécurité et avoir la possibilité de réaliser tout son potentiel.

Maire Mark Sutcliffe



Un message de l'agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme, Ville d'Ottawa

Je suis extrêmement heureux que la Ville ait rapidement mis en œuvre de nouvelles mesures de lutte contre le racisme au cours des trois dernières années et demie. Il s'agissait notamment de réunir des fonds dans le cadre du budget 2020 de la Ville pendant le mandat du Conseil 2018-2022 afin de créer un Secrétariat de la lutte contre le racisme et de s'attaquer au racisme systémique dans notre communauté et au sein de la Ville en tant qu'organisation.

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme s'est chargé de s'attaquer au racisme systémique et aux barrières raciales dans les politiques, les stratégies, les services et les lieux de travail de la Ville. Le Secrétariat s'efforce d'appliquer une optique de lutte contre le racisme aux politiques élaborées par la Ville, afin que les décisions qu'elle prend et les services qu'elle fournit soient offerts à tous les résidents de façon équitable. Il veille à ce que des stratégies significatives soient élaborées concernant l'équité en matière d'emploi et le développement économique afin que tous soient sur un pied d'égalité.

Je suis très fier du travail que le Secrétariat de la lutte contre le racisme a entrepris, en consultation avec des centaines de résidents, afin de créer la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville en 2022, qui présente un plan directeur pour éliminer les disparités raciales qui ont une incidence sur les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville est harmonisée avec les travaux de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres, et avec le Plan d'action de réconciliation de la Ville. Cette Stratégie tient compte du fait qu'il ne suffit pas de doter les gens de connaissances et d'outils pour lutter contre le racisme et la discrimination, mais qu'il est également important d'exposer et d'aborder toutes les formes de racisme, qu'il soit flagrant ou discret, interpersonnel ou institutionnel, actuel ou historique, émergent ou persistant, afin de contribuer à l'égalité et à l'équité lorsque les résidents d'Ottawa traitent avec l'administration municipale.



Rawlson King
Agent de liaison du
Conseil pour les initiatives
de relations ethnoculturelles
et de lutte contre le racisme

Conseiller municipal,
quartier Rideau Rockcliffe



La Stratégie permettra de prendre des mesures concrètes qui s’attaqueront de manière substantielle et mesurable aux multiples obstacles et désavantages auxquels sont confrontés de nombreux résidents d’Ottawa. Ces derniers nous ont dit très clairement qu’ils souhaitent que les problèmes d’inégalité raciale soient abordés dans les domaines de la gouvernance, du logement, du développement économique, de la santé, du développement des enfants et des jeunes, du lieu de travail et des pratiques institutionnelles. La Stratégie de lutte contre le racisme contient 28 recommandations et 132 mesures visant à cerner et à supprimer de manière proactive les obstacles systémiques des politiques, des programmes et des services de la Ville afin de parvenir à l’équité raciale. La mise en œuvre de la Stratégie de lutte contre le racisme entraînera des mesures concrètes, fondées sur des données, qui permettront un changement systémique et structurel afin de créer de nouveaux modèles de diversité, d’équité et d’inclusion.

Il est très important que la Ville joue un rôle de premier plan en ce qui concerne l’élimination de toutes les formes de discrimination et d’oppression afin de créer une ville où tous les résidents sont traités avec dignité et respect. Je suis extrêmement optimiste quant à notre capacité à réussir dans cet effort précieux et éthique.

Rawlson King

Agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme

Conseiller municipal, quartier Rideau Rockcliffe

Résumé

Au cours des dernières années, la Ville d'Ottawa s'est engagée à créer une ville **exempte de racisme**, où le racisme systémique n'est plus un obstacle à l'accès des personnes à la sécurité, aux ressources et aux possibilités. Pour atteindre cet objectif, la Ville a créé en 2020 le Secrétariat de la lutte contre le racisme, qui a commencé à travailler sur une stratégie de lutte contre le racisme. L'objectif du Secrétariat était d'élaborer une stratégie comprenant des mesures concrètes qui seraient entreprises par la Ville afin de lutter contre le racisme. Lutter contre le racisme signifie réagir aux actes de violence, de discrimination et de haine; mobiliser continuellement les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, et favoriser des relations significatives avec celles-ci; et examiner et corriger les déséquilibres en matière d'influence et de pouvoirs grâce à des changements politiques et culturels.¹ En juin 2022, le Conseil municipal d'Ottawa s'est engagé à lutter contre le racisme en approuvant la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville.²

Afin de s'assurer que la Stratégie est directement entendue par les résidents d'Ottawa touchés par le racisme, l'établissement d'un partenariat avec la communauté a été la partie la plus

importante du processus d'élaboration de la Stratégie. En 2021, la Ville a commencé à travailler sur un plan d'engagement en plusieurs phases avec les résidents d'Ottawa issus des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La Ville a recueilli de nombreux commentaires pour élaborer cette Stratégie de lutte contre le racisme dans le cadre de consultations publiques, de discussions animées, de sondages en ligne, de tables rondes et d'assemblées publiques. Ces commentaires ont été émis par des partenaires communautaires, des experts en la matière et des employés de la Ville d'Ottawa. Leurs voix se retrouvent dans ce document ainsi que dans notre rapport intitulé « **Ce que nous avons entendu** ». Le racisme envers les Autochtones, le racisme envers les Noirs, le racisme envers les Asiatiques, l'antisémitisme et l'islamophobie, entre autres, sont des formes réelles de racisme qui affectent les résidents d'Ottawa de plusieurs façons, tant par des actes de haine que par des barrières systémiques. L'engagement du public a permis à la Ville de mieux comprendre les effets du racisme systémique sur les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La Stratégie de lutte contre le racisme est le résultat de ce travail.



La Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa est un plan de cinq ans. Cette Stratégie cerner et éliminera les obstacles systémiques dans les politiques, les programmes, les services et les espaces municipaux dans le but d'assurer la participation pleine et entière, l'inclusion et le sentiment d'appartenance de toute la population d'Ottawa. Cette Stratégie établira les bases des travaux de lutte contre le racisme à Ottawa et comprend 28 recommandations et 132 mesures. Ils porteront sur sept domaines prioritaires cernés par la communauté :



Gouvernance



Logement



Développement économique



Résultats en matière de santé



Développement des enfants et des jeunes



Atteinte de l'équité raciale dans le lieu de travail



Pratiques institutionnelles

Au cours des cinq prochaines années, la Ville se concentrera sur la sensibilisation aux obstacles que rencontrent les employés et les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La Ville fournira une éducation et une formation approfondies à tous les niveaux afin que le Conseil, les dirigeants et le personnel aient les compétences, la sensibilisation, les connaissances et les capacités nécessaires pour lutter contre les inégalités raciales. La Ville élaborera également des approches significatives pour engager les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, et nouer des relations avec celles-ci. Cela permettra de s'assurer que la Stratégie est adaptée aux enjeux sociétaux actuels et émergents. Tous les habitants de la Ville ont un rôle à jouer dans la lutte contre le racisme systémique.

La Stratégie de lutte contre le racisme n'est que la première étape de la création d'une ville exempte de racisme.



Introduction



Introduction

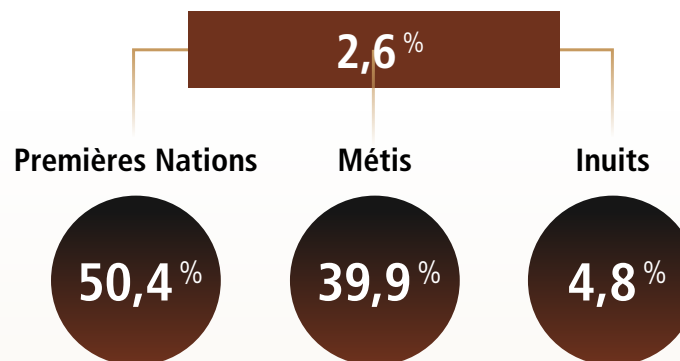
Ottawa est la capitale du pays et abrite une riche diversité d'identités raciales et ethniques, de cultures, et pas moins de **100 nationalités**. Plus de **70 langues** y sont parlées.³ Ottawa est la **deuxième plus grande destination des immigrants** en Ontario, et **un résident d'Ottawa sur quatre** s'identifie comme un immigrant.³ Les diverses communautés contribuent à la croissance économique et à la prospérité d'Ottawa, ainsi qu'à son dynamisme social et à la vie culturelle.

Selon le recensement de 2021 mené par Statistique Canada, **32,5 %** des 1 017 449 résidents d'Ottawa se sont **identifiés comme étant racisés**, soit **une augmentation par rapport à 26 %** en 2016.⁴ On estime que d'ici 2031, plus **d'un résident d'Ottawa sur trois** sera racisé.⁵ Parmi les 32,5 % de personnes racisées à Ottawa, les communautés racisées les plus fréquemment signalées sont les suivantes :⁴



Les Autochtones d'Ottawa représentent **2,6 %** de la population totale.⁶ Parmi la population Autochtone d'Ottawa, **50,4 %** sont des membres des Premières Nations, **39,9 %** sont des Métis et **4,8 %** sont des Inuits.⁶

Population Autochtone totale à Ottawa





Malgré la riche diversité culturelle, linguistique et raciale d'Ottawa, de nombreuses communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées sont victimes de racisme et d'iniquité.

Pour bien des gens, le racisme désigne des actes individuels, par exemple des commentaires racistes ou l'utilisation ou l'étalage de symboles racistes. Toutefois, le racisme est profondément intégré dans notre société, dont nos institutions, nos lois, nos politiques et nos pratiques et se manifeste souvent sous des formes invisibles ou implicites aux niveaux individuel, institutionnel et structurel. Ces niveaux de racisme fonctionnent dans un système global, dans lequel tout le monde est concerné.⁷

La Ville d'Ottawa reconnaît que le racisme systémique nuit à tout le monde : il limite la prospérité sociale et la durabilité économique, il étouffe l'innovation et la créativité, et crée systématiquement des obstacles qui empêchent des personnes de réaliser tout leur potentiel, et a un impact sur la santé physique et mentale ainsi que le bien-être des membres de notre communauté.

Grâce à cette Stratégie, la Ville s'engage à :

- Éliminer les obstacles structurels qui limitent l'accès à la sécurité et aux possibilités pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- S'attaquer aux répercussions intersectionnelles du racisme.
- Éliminer les comportements et les croyances racistes et discriminatoires.

« L'éducation antiraciste consiste à reconnaître, par l'enseignement, la signification du concept de la race tout en examinant les liens entre le racisme d'aujourd'hui et l'histoire du colonialisme au Canada. Le racisme ne se limite pas seulement à des actes individuels de préjugés, d'attitudes violentes, de perceptions négatives, et de stéréotypes que les gens peuvent avoir. »

Résident d'Ottawa

- Répondre aux actes de violence, de haine et de discrimination raciales et les dénoncer.
- Continuellement s'engager et favoriser des relations avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées afin de codévelopper des solutions qui profitent aux communautés.
- Utiliser une approche intersectionnelle et fondée sur des données pour évaluer les résultats.
- Établir un processus axé sur la participation et la responsabilisation.

La Stratégie vise à faire d'Ottawa une ville antiraciste, où le racisme systémique n'est plus un obstacle à l'accès des personnes à la sécurité, aux ressources et aux opportunités.

Le racisme à Ottawa



Le racisme à Ottawa

Le racisme est un système de relations de pouvoir. Ce système se fonde sur une idée de la race construite par la société. Le racisme systémique consiste en des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures organisationnelles ainsi que des structures qui excluent, désavantagent ou marginalisent les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées. Il se manifeste également dans les croyances, les attitudes et les actions des personnes qui soutiennent ou perpétuent des idées ou des politiques racistes, consciemment ou inconsciemment.⁸

La première étape pour lutter contre le racisme est de reconnaître son existence. Nous sommes souvent conditionnés à ne pas parler de race et de racisme, et à ignorer la race. En tant que municipalité, nous ne pouvons pas faire face au racisme systémique tant que nous ne comprenons pas comment le colonialisme et le racisme déshumanisent et marginalisent les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

Dans le cadre de son engagement à lutter contre le racisme systémique, la Ville reconnaît ce qui suit :

Le racisme est ancré dans des contextes historiques et contemporains.

La lutte contre le racisme dans la Ville exige des changements fondamentaux dans la culture organisationnelle, l'élaboration des politiques, l'allocation des ressources et la prise de décisions, entre autres domaines.

La Ville est responsable devant la population d'Ottawa et doit rendre compte publiquement des mesures qu'elle prend pour lutter contre le racisme systémique.



Crimes haineux signalés à Ottawa

Au cours des dernières années, les actes de haine et les crimes haineux ont augmenté au Canada.⁹ En 2020, la police canadienne a signalé 2 669 incidents criminels motivés par la haine.⁹ Il s'agit du plus grand nombre enregistré depuis que des données comparables sont disponibles.⁹ Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les communautés racisées ont connu une augmentation de 18 % de la fréquence des harcèlements ou des attaques fondés sur la race, l'ethnicité ou la couleur de la peau.⁹

La Ville d'Ottawa n'est pas épargnée. En 2021, le nombre d'incidents motivés par la haine signalés à Ottawa a augmenté de près de 44 %.¹⁰ L'Unité des crimes motivés par la haine et les préjugés du Service de police d'Ottawa a enquêté 340 incidents signalés en 2021.

La race, la religion et l'ethnicité étaient les principales motivations de ces crimes haineux : les juifs et les Noirs ont été les plus ciblés, suivis des 2SLGBTQQA+, des Asiatiques de l'Est et des Asiatiques du Sud Est, des Arabes et des Asiatiques de l'Ouest, ainsi que des musulmans.¹⁰

En 2022, le nombre total de crimes haineux et de préjugés signalés a augmenté de 13 % pour atteindre 377 incidents à Ottawa.¹¹ Ces crimes haineux étaient principalement motivés par la race, l'origine nationale ou ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle.¹¹ Cependant, ces chiffres ne nous donnent pas une image complète, car les crimes haineux sont extrêmement peu signalés.¹¹

Nombre total de crimes haineux signalés à Ottawa¹²

95 en 2017

104 en 2018

110 en 2019

181 en 2020

340 en 2021

377 en 2022

Racisme envers les Autochtones

La discrimination fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l'injustice dont sont victimes les peuples Autochtones au Canada découlent de l'héritage des politiques et des pratiques coloniales du Canada. Ces politiques et pratiques coloniales établissent et perpétuent le déséquilibre des pouvoirs, des barrières systémiques, des traumatismes intergénérationnels et des résultats inéquitables.¹³

La Ville reconnaît qu'Ottawa est construite sur le territoire non cédé de la nation algonquine Anishinabe. Elle honore la présence, la nation et la terre des Algonquins. Elle reconnaît l'existence d'une communauté Autochtone urbaine dynamique composée de diverses Premières Nations, d'Inuits et de Métis. La Ville respecte l'autodétermination et la souveraineté des peuples et des terres Autochtones et s'efforce de mieux comprendre comment en tenir compte dans ses actions et ses décisions.

Le racisme envers les Autochtones est unique, car il découle de l'héritage du colonialisme et est lié à des problèmes systémiques qui n'ont toujours pas été résolus. Il s'agit notamment de la dépossession des terres et des politiques et pratiques d'assimilation qui restreignent la transmission de la langue, de la culture et des pratiques cérémonielles.

La lutte contre le racisme envers les Autochtones ne peut être menée indépendamment d'autres travaux portant sur la gouvernance, la souveraineté, l'autodétermination, la terre et les droits autochtones.

Par l'intermédiaire de sa nouvelle Direction des relations avec les Autochtones, la Ville mettra en place un mécanisme permettant de mieux impliquer les communautés Autochtones dans tous ces domaines.

En tant que municipalité, nous avons pris les engagements suivants :

1. Continuer à favoriser des relations significatives avec la Nation Anishinabe algonquine et les communautés Autochtones en zone urbaine.
2. Protéger les droits inscrits dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples Autochtones.¹⁴
3. Assumer notre responsabilité envers les peuples Autochtones et faire respecter les droits Autochtones et les droits issus de traités protégés par la Constitution.
4. Mettre en œuvre les recommandations de la Commission¹⁵ de vérité et réconciliation et de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles Autochtones disparues et assassinées.¹⁶

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme aidera la Direction des relations avec les Autochtones à élaborer une approche inclusive de l'engagement. Cette approche vise à déterminer la meilleure façon de comprendre et d'aborder le racisme envers les Autochtones du point de vue des communautés, en tenant compte de la nature unique du racisme envers les Autochtones et des expériences spécifiques de la région d'Ottawa. Les voix de la communauté, notamment celles des Aînés, des gardiens du savoir, des jeunes, des résidents Autochtones urbains, des citoyens de la nation algonquine, des fournisseurs de services Autochtones urbains et des dirigeants communautaires, façonneront la Stratégie de lutte contre le racisme axée sur les Autochtones.



Racisme envers les Noirs

Le racisme envers les Noirs désigne toute forme de préjugé, d'attitude, de croyance, de stéréotype et de discrimination à l'encontre des personnes d'origine africaine, caribéenne, Noire. Ce phénomène prend racine dans leur histoire et leur expérience unique d'esclavage et de ségrégation raciale. Le racisme envers les Noirs est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, de sorte qu'il est normalisé du point de vue fonctionnel, soit rendu invisible à l'ensemble de la société canadienne. Le racisme envers les Noirs continue d'avoir des effets néfastes sur les populations Noires dans tout le Canada, y compris à Ottawa.¹⁷

Racisme systémique :

« La communauté africaine, caribéenne et Noire en a assez d'être étudiée et consultée, et de ne pas voir de résultats. »

Résident d'Ottawa



Les communautés Noires sont les populations racisées les plus importantes d'Ottawa;⁴ elles représentent plus de 25 % de la population racisée au total.⁴ Cette communauté est diversifiée, avec des histoires variées et des identités multiples. Les communautés Noires comprennent les personnes d'origine africaine, afrocanadienne et afrocaribéenne.

Étant donné l'histoire et l'héritage du racisme envers les Noirs au Canada, les municipalités doivent être explicites et délibérées pour identifier et démanteler son existence. Les membres des communautés et les employés de la Ville ont demandé à la Ville de :

- Nommer et reconnaître le racisme envers les Noirs;
- Donner la priorité aux stratégies de lutte contre le racisme envers les Noirs;
- Avoir des cibles précises pour les membres des communautés Noires.

La Ville s'engage à poursuivre le dialogue avec les diverses communautés Noires et vise à établir et à renforcer les relations, avec les jeunes, les personnes vivant avec un handicap, les membres de la communauté 2ELGBTQIA+, les immigrants et les réfugiés, ainsi que les nombreuses autres identités sociales interconnectées au sein des communautés Noires.





Racisme envers les Asiatiques

Au Canada, le racisme envers les personnes asiatiques fait référence à la discrimination historique et actuelle, aux stéréotypes négatifs et à l'injustice subie par les personnes d'origines asiatiques engendrés par les préjugés à l'égard de leur origine ethnique et de leur nationalité.

Les communautés asiatiques sont présentes au Canada depuis le 18^e siècle.¹⁸ Le racisme à l'égard des Canadiens d'origine asiatique s'est manifesté, entre autres, par des lois discriminatoires concernant le droit de vote, des politiques d'exclusion en matière d'immigration et des déplacements et internements forcés. Par exemple, tout au long du 19^e siècle et de la première moitié du 20^e siècle, la plupart des Canadiens d'origine asiatique se sont vu refuser le droit de vote aux élections fédérales et provinciales.¹⁹

La Ville reconnaît que les personnes d'origine asiatique et les membres de la communauté asiatique ont un large éventail d'identités sociales et subissent diverses formes de racisme. Bien que le racisme envers les Asiatiques existe

depuis longtemps, l'écllosion de SRAS de 2003 et la pandémie de COVID-19 ont amplifié le sentiment antichinois ou antiasiatique de l'Est, ainsi que d'autres formes de racisme dirigées contre la communauté asiatique.⁹ Selon les rapports du Service de police d'Ottawa, les Asiatiques de l'Ouest, de l'Est et du Sud figurent parmi les groupes étant le plus victimes de crimes haineux à Ottawa.¹¹ Par conséquent, le nombre d'incidents à caractère haineux envers les Canadiens d'origine asiatique a augmenté de 600 % entre 2019 et 2020.²⁰ Une analyse des crimes haineux signalés par la police en 2021 a révélé que, par rapport aux statistiques de 2019, les crimes haineux envers les Chinois et les Asiatiques de l'Est et du Sud-Est ont augmenté de 301 % en 2020.²¹

La Ville demeure engagée à établir des relations avec les dirigeants de la communauté asiatique afin de développer conjointement des mesures visant à lutter contre le racisme envers les Asiatiques, en utilisant une approche multigénérationnelle et intersectionnelle.

Antisémitisme

L'antisémitisme s'entend de l'hostilité, de la haine, ou de la discrimination dirigée contre le peuple juif, pour des raisons liées à leur religion, à leur origine ethnique, ainsi qu'à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux.²²

Le Canada compte la quatrième plus grande communauté juive au monde, avec une population de plus de 390 000 personnes.²³ Pendant la période allant du début des années 1880 au début des années 1960, l'antisémitisme était ancré dans le développement de la société canadienne, imposé et pratiqué ouvertement, généralement sans hésitation, sans réserve et sans honte.²³

Le 7 novembre 2018, le premier ministre du Canada, Justin Trudeau, a présenté des excuses officielles à la Chambre des communes pour la politique d'immigration antisémite du Canada pendant la Seconde Guerre mondiale, qui a refusé l'entrée à de nombreuses personnes juives fuyant la guerre. Il a également présenté ses excuses aux personnes juives qui ont été emprisonnées à tort au Canada pendant la Seconde Guerre mondiale.²⁴

Dans le cadre des consultations menées auprès de la communauté d'Ottawa, la Ville a tenu des séances avec des résidents juifs en plus de participer à de nombreuses discussions avec des partenaires communautaires, notamment des rabbins et des dirigeants d'organisations juives locales. Au cours de ces consultations, les participants ont désigné la sécurité comme une priorité, citant des crimes haineux plus fréquents dans leurs communautés et leurs synagogues.²⁴ En 2021, l'Audit annuel des incidents antisémites 2021 de B'nai Brith a révélé une augmentation des crimes haineux contre les Juifs au Canada pour une sixième année consécutive : en tout, il y a eu 2 799 occurrences de crimes haineux antisémites, soit une augmentation de 7,2 %.²³

La Ville reconnaît que les membres de la communauté juive sont victimes de discrimination et de racisme. Bien que les actions de la Stratégie de lutte contre le racisme profitent à tous les résidents, il est nécessaire de poursuivre les travaux afin d'aborder les obstacles spécifiques rencontrés par les résidents juifs et de déterminer des mesures visant à lutter contre l'antisémitisme.



Islamophobie

L'islamophobie est un racisme antimusulman qui a augmenté dans de nombreuses sociétés occidentales, y compris au Canada.²⁵ L'événement tragique et mortel survenu dans une mosquée de Québec le 29 janvier 2017 a attiré l'attention sur la présence alarmante de l'islamophobie au Canada.²⁶ L'islamophobie est le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur ou les actes d'hostilité envers les musulmans ou les adeptes de l'islam en général. Cela inclut des actes individuels d'intolérance et de profilage racial à un niveau institutionnel, systémique et sociétal.¹

Au cours du processus de consultation, les membres de la communauté musulmane d'Ottawa ont décrit comment les jeunes musulmans se sentent isolés, font l'objet d'attaques islamophobes et de stigmatisation, ce qui amplifie les problèmes de santé mentale en raison de la pandémie de COVID-19.²⁷ Dans le déroulement de la consultation, des membres de la communauté ont décrit que certaines exigences professionnelles créent des obstacles considérables à l'emploi des jeunes musulmans Noirs. De plus, les musulmanes qui portent le hijab sont victimes de discrimination et de préjugés, et affrontent des difficultés dans la recherche d'un emploi.²⁸

Les membres de la communauté ont évoqué la nécessité pour la Ville de fournir des renseignements accessibles sur la santé sexuelle aux jeunes musulmans Noirs, et des soins de santé reproductive accessibles aux femmes musulmanes. Ils ont également exprimé la nécessité d'offrir des cours d'éducation financière et de soutien à l'entrepreneuriat, en particulier pour les nouveaux arrivants.²⁸

Par ailleurs, les jeunes musulmans ont exprimé la nécessité de bénéficier d'activités récréatives adaptées à leur culture. Il est également nécessaire d'accroître la représentation musulmane parmi le personnel et les entraîneurs afin de favoriser un environnement plus accueillant au sein des services municipaux.

Finalement, les participants ont également recommandé que la Ville travaille avec des partenaires communautaires pour organiser

des camps d'été et d'autres programmes pour les jeunes musulmans. Leur élaboration se ferait en collaboration avec des centres de services sociaux et des centres musulmans, y compris des mosquées. Nombre de ces recommandations ont été intégrées dans les piliers « résultats en matière de santé » et « développement des enfants et des jeunes » du plan d'action de la Stratégie de lutte contre le racisme.

La Ville reconnaît les façons uniques dont le racisme est vécu au sein des communautés Noires, Autochtones, asiatiques, latino-américaines, musulmanes, juives et d'autres communautés racisées. Une approche culturellement adaptée est nécessaire pour s'attaquer aux obstacles et aux inégalités systémiques auxquels ces communautés sont confrontées. La Ville a largement collaboré avec divers membres de la communauté et intervenants. Cela nous a permis de comprendre les obstacles auxquels se heurtent les communautés Autochtones, et Noires et d'autres communautés racisées, et d'orienter l'élaboration de notre première Stratégie de lutte contre le racisme.



Comment la Stratégie a été élaborée



Comment la Stratégie a été élaborée

La première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville a été approuvée par le Conseil en juin 2022.² Cette Stratégie est un premier pas vers la création d'une ville où chacun se sent en sécurité quelle que soit son origine ethnique ou raciale, il peut accéder aux ressources et aux possibilités qui lui permettront de réaliser tout son potentiel. La Stratégie vise à centrer les voix des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans l'établissement de liens de collaboration avec les

dirigeants et les organisations communautaires pour la mise en œuvre de la Stratégie.

Afin de comprendre les obstacles propres aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées et de s'assurer que leurs voix sont entendues, la Ville a mené de vastes consultations auprès de membres et d'intervenants de communautés diversifiées pour orienter l'élaboration de la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa. Un vaste plan de consultation en plusieurs

étapes a été mis en œuvre pour veiller à ce que les résidents et les partenaires et intervenants communautaires puissent participer à la recension de mesures concrètes pour éliminer les obstacles systémiques à l'accès aux programmes, aux services et aux politiques de la Ville dans les domaines prioritaires.

Tout au long de l'engagement, la Ville a entendu plus de 1 293 voix de la part du personnel municipal et des communautés pendant une période de 18 mois.

Chronologie de l'engagement²⁸

2021

jan. | fév. | mars | avr. | mai | juin | juil. | août | sep. | oct. | nov. | déc.

La phase 1 de la consultation s'est déroulée de janvier à mars 2021 et a permis de recevoir les commentaires de 426 résidents d'Ottawa et 187 membres du personnel et des gestionnaires de la Ville.

La phase 2 s'est déroulée de juillet à août 2021 et visait à mobiliser des groupes ayant des identités intersectionnelles qui n'avaient pas participé aussi activement à la phase 1; 221 résidents d'Ottawa ont fait part de leurs commentaires. Les phases 1 et 2 ont consisté en une enquête publique en ligne et à des séances de discussion virtuelles avec les résidents et les partenaires communautaires.

2002

jan. | fév. | mars | avr.

Au total, 459 personnes, dont des résidents, des intervenants de la communauté et des membres du personnel de la Ville ont participé à la **phase 3** de l'engagement, au cours de laquelle des assemblées publiques ont été organisées.

Table consultative de la lutte contre le racisme

En 2021, la Ville d'Ottawa a convoqué la Table consultative de la lutte contre le racisme afin d'orienter l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme. La Table consultative de la lutte contre le racisme était composée de vingt-trois (23) membres, dont seize (16) membres de la communauté et sept (7) employés de la Ville d'Ottawa. Le mandat de la Table consultative de la lutte contre le racisme était de travailler en collaboration pour mieux éveiller les consciences quant aux expériences systémiques et individuelles du racisme; à mettre en lumière les perspectives de la communauté; à miser sur les principales mesures recensées lors des séances de participation communautaire pour s'attaquer de façon efficiente aux six secteurs prioritaires que la Stratégie vise à traiter. Ces domaines d'intervention sont les suivants: l'équité en matière d'emploi, le logement, la gouvernance, le développement économique, les résultats en matière de santé, et le développement des jeunes.

La Table consultative de la lutte contre le racisme continuera à jouer un rôle consultatif auprès de la Ville tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie. Elle fera valoir les points de vue de la communauté pour garantir la pertinence et la réceptivité des mesures, et elle conseillera la Ville sur la façon de répondre aux questions émergentes, en veillant à ce que la Stratégie s'adapte aux réalités sociétales et utilise les expériences des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans notre ville.



Un appel à l'action



Un appel à l'action

La Stratégie de lutte contre le racisme s'attaque au racisme à tous les niveaux au sein de la Ville, y compris aux individus et à leur ensemble de croyances et d'actions, ainsi qu'aux politiques et pratiques ancrées dans l'histoire du colonialisme et du racisme au Canada.²⁹ Le racisme est un système dans lequel tout le monde est impliqué.

La Stratégie de lutte contre le racisme est plus qu'un document décrivant l'engagement de la Ville en matière de lutte contre le racisme. Il s'agit d'un appel à l'action lancé à tous les citoyens d'Ottawa pour qu'ils travaillent ensemble afin de comprendre les obstacles systémiques auxquels font face les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, mais il s'agit également d'un appel à l'action qui nous est lancé afin d'éliminer ces obstacles systémiques.

Vision de la Stratégie

La Stratégie de lutte contre le racisme contribue à la vision de la Ville d'Ottawa d'une municipalité où chaque personne, peu importe son origine ethnique ou raciale, peut accéder aux ressources et aux possibilités nécessaires pour réaliser tout son potentiel.

La Stratégie vise à faire d'Ottawa une ville exempte de racisme, où le racisme systémique n'est plus un obstacle à l'accès des personnes à la sécurité, aux ressources et aux possibilités.

« La lutte contre le racisme est un voyage qui consiste à savoir qui nous sommes, comment nous sommes arrivés là et comment nous arrivons à un endroit où nous avons des relations les uns avec les autres en tant qu'êtres humains. Changer le monde et les systèmes commence par soi-même. En apprenant et en pratiquant l'antiracisme, notre société deviendra une société dans laquelle vivre n'est pas un privilège. »

Pei-Ju Wang, spécialiste de la lutte contre le racisme, Ville d'Ottawa



Principes directeurs à l'appui de la Stratégie

Un regard sur le racisme systémique :

Cerner et éliminer les obstacles systémiques

La Ville s'engage à cerner et à éliminer les obstacles systémiques et les causes profondes des inégalités raciales dans l'ensemble de l'organisme.

Une approche intersectionnelle :

Reconnaître les nombreuses dimensions de l'identité sociale

La race, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la classe sociale et la religion n'existent pas séparément. Ensemble, ils produisent des expériences uniques et distinctes.

Une approche à l'échelle du système :

Veiller à ce que la lutte contre le racisme imprègne tous les niveaux de l'organisme

Une approche en matière de lutte contre le racisme est intégrée dans tout ce que nous faisons à la Ville, en tant que fournisseur de services, bailleur de fonds, employeur et consommateur.

Une approche fondée sur les données et les preuves :

Nous utiliserons les données pour cerner le racisme et y répondre

Nous recueillerons et analyserons des données désagrégées par la race et l'ethnie et d'autres données sociodémographiques afin d'orienter notre travail et de contrôler l'efficacité de nos initiatives de lutte contre le racisme.

Engager les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées :

Les expériences vécues seront prises en compte dans nos initiatives de lutte contre le racisme

Nous collaborerons et renouerons les relations avec les communautés Autochtones, Noires et avec d'autres communautés racisées pour faire progresser la lutte contre le racisme.

Leadership, transparence et responsabilité :

Il est impératif de définir des rôles et des responsabilités clairs pour faire avancer la lutte contre le racisme et atteindre l'équité raciale

En tant que dirigeants, nous démontrons notre engagement en faveur de la lutte contre le racisme et mobilisons les employés et les partenaires pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme.

Nous réagissons aux incidents de racisme :

Les personnes doivent sentir qu'elles peuvent s'exprimer et être entendues sans crainte de représailles

Nous mettrons en place un mécanisme efficace pour surveiller, signaler et résoudre les plaintes liées au racisme en adoptant une approche adaptée à la culture et en tenant compte des traumatismes.

Sensibilisation et renforcement des capacités :

Un organisme exempt de racisme est fondé sur la connaissance du racisme systémique

Nous créerons un espace pour assurer une sensibilisation et une éducation continues afin de développer les aptitudes, les connaissances et les compétences nécessaires à l'intégration du travail de lutte contre le racisme dans l'ensemble de l'organisme.

Engagement en matière de guérison raciale :

La Ville reconnaît les contextes historiques et contemporains du colonialisme et du racisme au Canada

Nous nous engageons à renouer et à renforcer les relations avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, par la vérité, la réconciliation et la guérison communautaire.

Le plan d'action contre le racisme



Le plan d'action contre le racisme

« La nouvelle Stratégie de lutte contre le racisme sert de charte qui filtre toutes les mesures et les politiques de la Ville d'Ottawa afin de s'assurer que notre ville est juste, équitable et accessible à tous ses citoyens. »

Rajen Doobay Msc., B.A., B.Ed., OCT, membre de la Table consultative de la lutte contre le racisme



Le racisme affecte tous les aspects de notre vie. Avec l'aide de notre communauté, sept priorités ont été définies dans la première Stratégie antiraciste de la Ville : La gouvernance, le logement, le développement économique, les résultats en matière de santé, le développement des enfants et des jeunes, la réalisation de l'équité raciale dans le lieu de travail et les pratiques institutionnelles.

La Stratégie de lutte contre le racisme est l'un des nombreux plans et stratégies que la Ville d'Ottawa a élaborés et qu'elle s'est engagée à mettre en œuvre pour réaliser l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette Stratégie s'aligne

avec la Stratégie de la condition féminine et de l'équité des genres, le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion et d'autres engagements visant à adopter une approche intersectionnelle en matière de politiques, de planification et de services.

Cette Stratégie met l'accent sur l'écoute et l'apprentissage afin de renforcer la sensibilisation et les capacités au sein de l'organisation. Elle répond aux recommandations formulées lors des consultations communautaires sur l'équité raciale et sera développée et élargit au fil du temps.





Gouvernance

Les comités et les organes de gouvernance conseillent la Ville ou prennent des décisions qui ont un impact direct sur la vie des résidents d'Ottawa. L'inclusion des personnes Autochtones, Noires, et d'autres communautés racisées de diverses identités intersectionnelles dans les structures de gouvernance a été constamment soulevée par les participants au cours de la consultation.

Ce que nous avons entendu

Les membres de la communauté ont recommandé à la Ville de prendre les mesures suivantes :

- Veiller à ce qu'il y ait une représentation significative et substantielle dans les structures de gouvernance;
- Promouvoir les possibilités de gouvernance et de représentation directement auprès des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées;
- Faire participer les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans la planification et favoriser leur accès aux processus de gouvernance;
- Assurer la diversité, l'accessibilité et la participation dans le cadre de la consultation.

Notre approche

La Ville d'Ottawa s'engage à accroître la représentation des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées au sein de ses comités, commissions, organismes et conseils.

Afin d'y parvenir, la Ville accroîtra la transparence et créera des moyens novateurs de collaborer avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées et d'éliminer les obstacles à la participation aux processus et aux structures de gouvernance.

Recommandations

- 1 Accroître la sensibilisation, l'éducation et la transparence dans les processus de gouvernance, les structures, les nominations et les élections de la Ville.
- 2 Offrir des occasions équitables pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées de participer aux processus de gouvernance et de prise de décisions de la Ville.
- 3 Éliminer les obstacles cernés, dans la mesure du possible, en vertu de la Loi de 1996 sur les élections municipales,³⁰ pour que les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées puissent participer au processus électoral.

« La Ville doit améliorer la façon dont elle communique les informations aux résidents, en particulier à ceux qui ne parlent pas anglais, par rapport à la gouvernance de la Ville et du conseil municipal. »

Résident d'Ottawa



Logement

Les disparités raciales et d'autres disparités socioéconomiques en matière d'accès à un logement sécuritaire, adéquat et abordable sont toujours d'actualité à Ottawa. Une enquête menée en 2020 par Santé publique Ottawa a révélé que le pourcentage de personnes déclarant rencontrer des difficultés à payer les frais de subsistance de base (logement, nourriture ou services publics) était particulièrement élevé chez les personnes gagnant moins de 60 000 \$ par an, les personnes nées ailleurs qu'au Canada, les personnes s'identifiant comme racisées, les personnes s'identifiant comme 2ELGBTQIA+, et les personnes handicapées.³¹

Ce que nous avons entendu

L'accès limité à des logements abordables, accueillants et inclusifs figure parmi les principales priorités identifiées par la plupart des participants.

Notre approche

En réponse à la crise du logement, la Ville d'Ottawa collabore à plusieurs initiatives différentes. Nous avons élaboré un plan décennal sur le logement et l'itinérance (2020-2030)³² en partenariat avec la communauté, qui vise à améliorer le système de logements et de services de soutien pour les personnes dans le besoin. Le Service du logement a mis sur pied le projet pilote de logement pour les familles Noires afin d'accroître l'offre de logements locatifs abordables pour les familles qui s'identifient comme Noires. Enfin, le zonage et les règlements municipaux sont réexaminés afin de remédier aux inégalités en matière de logement abordable, de mobilité, d'accès et de risques pour la santé.

« Le manque d'espace ou de disponibilité signifie qu'il faut toujours être gentil avec les propriétaires et qu'ils ne doivent pas toujours se conformer à la réglementation. »

Résident d'Ottawa



Recommandations

- 4 Allouer des fonds dédiés au logement pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées de la Ville d'Ottawa.
- 5 Accroître l'accès au logement abordable ou au soutien au logement pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 6 Appliquer une approche culturellement adaptée aux services et aux aides au logement.



Développement économique

Le développement économique à Ottawa englobe la croissance des entreprises et un marché du travail solide et stable dans diverses industries. Le développement économique repose sur l'inclusion économique, c'est-à-dire la capacité des personnes à participer pleinement à l'économie.

Ce que nous avons entendu

Notre consultation nous a permis de constater que les résidents racisés d'Ottawa (en particulier les immigrants et les nouveaux arrivants hautement qualifiés) continuent de faire face à des obstacles à la participation et à l'inclusion économique. Cela inclut la limitation des possibilités suivantes :

- Accéder à du capital;
- Acquérir une richesse économique;
- Acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires à la création et à la croissance d'entreprises;
- Rejoindre ou créer des réseaux de soutien bien établis.

Les consultations communautaires recommandent des programmes de développement d'entreprises et de mentorat accessibles aux communautés Autochtones, Noires et à d'autres communautés racisées. Elles ont également recommandé que la Ville applique une optique d'équité à l'octroi de ses contrats.

Notre approche

La Ville élabore actuellement une nouvelle stratégie de développement économique, avec des engagements clés pour soutenir les initiatives de développement économique des entrepreneurs et des entreprises Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

« Je veux que la Ville développe des moyens de soutenir financièrement les entreprises dirigées par des personnes marginalisées, afin qu'elles puissent développer leur propre économie forte et devenir indépendantes. »

Résident d'Ottawa



Recommandations

- 7 Élaborer des stratégies qui fournissent de l'information, des ressources et de l'aide aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées en ce qui a trait aux perspectives économiques à Ottawa.
- 8 Augmenter les occasions pour les entreprises appartenant aux Autochtones, aux Noirs et aux personnes d'autres communautés racisées pour être plus compétitives et avoir plus de succès.
- 9 Cerner et supprimer les obstacles systémiques auxquels les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées ainsi que les fournisseurs sont confrontés dans l'approvisionnement de la Ville.
- 10 Accroître le recours de la Ville à des entreprises appartenant à des Autochtones, des Noirs et à d'autres personnes racisées pour son approvisionnement.



Résultats en matière de santé

Ce que nous avons entendu

Le racisme, la discrimination et la stigmatisation ont des liens directs avec de mauvais résultats en matière de santé mentale et physique. Les résidents Autochtones, Noirs et d'autres communautés racisées de la Ville d'Ottawa ont indiqué que les expériences quotidiennes de racisme et de microagressions, ainsi que le manque d'accès à des renseignements et à des professionnels de la santé adaptés à leur culture, ont entraîné des répercussions négatives sur leur santé physique et mentale et leur bien-être. Ils ont également mentionné que le manque d'accès à des renseignements et à des professionnels racisés avait des effets similaires. La pandémie de COVID-19 a exacerbé ces inégalités raciales en matière de santé.³¹

Recommandations formulées dans le cadre des consultations communautaires :

- Un financement accru;
- Une accessibilité améliorée;
- Un soutien adapté à la culture;
- Des approches proactives en matière de santé mentale et de bien-être;
- Des services et des renseignements en santé mentale mieux adaptés à la culture;
- Une prestation de services dans diverses langues;
- Des campagnes de sensibilisation du public pour traiter les microagressions, les problèmes de santé mentale, la stigmatisation et la question des compétences culturelles.

Notre approche

Bien que la Ville d'Ottawa ne fournisse pas directement de services de santé à ses résidents, elle coordonne de nombreuses initiatives liées à la santé, et y contribue, par l'intermédiaire de Santé publique Ottawa et par le financement de services communautaires et sociaux.



« La nourriture, c'est la santé, la nourriture est un remède. Sans aliments sains, culturellement adaptés et produits localement, les résultats en matière de santé sont plus médiocres. »

Résident d'Ottawa



Recommandations

- 11 Recueillir et rendre publiques des données désagrégées selon la race et l'éthnie et d'autres données sociodémographiques afin d'orienter et d'améliorer l'accès aux services de santé.
- 12 Améliorer la qualité et l'accessibilité des services de santé adaptés à la culture pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 13 Renforcer les partenariats avec les organismes communautaires qui tentent d'améliorer les résultats en matière de santé pour les nouveaux arrivants au sein des communautés racisées.
- 14 Améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé et des services communautaires financés par la Ville pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 15 Renforcer la collecte de données et la représentation des dirigeants dans les organismes communautaires au service des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 16 Améliorer l'accès et la disponibilité des programmes alimentaires culturellement pertinents pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 17 Améliorer les services sociaux et le soutien offerts aux Aînés des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.
- 18 Améliorer les mesures de soutien adoptées pour répondre aux besoins exprimés par les personnes issues des communautés Autochtones, Noires, et d'autres communautés racisées vivant avec un handicap.



Développement des enfants et des jeunes

Ce que nous avons entendu

Dans le cadre de nos consultations communautaires, des enjeux ont été exprimés concernant les inégalités qui nuisent au bien-être et à la santé mentale des jeunes, notamment en ce qui a trait au logement, aux ressources limitées, aux inégalités numériques, à la distance du travail ou des services/ressources, au coût du transport, aux obstacles financiers, aux longues listes d'attente pour recevoir des services et un manque de convivialité auprès des services municipales.

Notre approche

La Ville d'Ottawa reconnaît l'importance de soutenir les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés. La Ville offre une gamme de programmes en matière de loisirs, d'emploi et de mentorat aux jeunes afin de favoriser leur croissance et leur perfectionnement. Parmi ces programmes, mentionnons Avenir Jeunesse, Zone Jeunesse, le Programme d'apprentissage et de leadership de l'industrie du savoir et des services, et le Programme des ambassadeurs de quartier. La Ville apportera un soutien aux enfants et aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés en :

- Créant des occasions de loisirs, d'éducation, de carrière et de gouvernance, et en augmentant le nombre de ces occasions;
- Communiquant ces occasions dans des médias qui touchent un public jeune et diversifié;
- S'attaquant au racisme systémique que les jeunes subissent lorsqu'ils accèdent aux services et programmes de la Ville.

« Demandez aux jeunes ce dont ils pourraient avoir besoin et aidez-les à l'obtenir. Ils sont les experts de leur propre vie. »

Résident d'Ottawa



Recommandations

- 19 Créer un mécanisme qui permet aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés d'orienter les programmes, les services et les initiatives de la Ville.
- 20 Créer des programmes et des services accessibles qui offrent des occasions d'éducation, d'emploi et de mentorat aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés.
- 21 Travailler avec de jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés, de même qu'avec des partenaires externes (y compris des organismes et des groupes communautaires, d'autres gouvernements et des entreprises) pour créer et soutenir des occasions de leadership.
- 22 Augmenter le nombre de soutiens culturellement approprié et adapté aux enfants Autochtones, Noirs et d'autres enfants racisés dans le milieu du travail.



Atteindre l'équité raciale dans le lieu de travail

Ce que nous avons entendu

Dans le cadre de nos consultations avec le personnel de la Ville, nous avons appris que les expériences de racisme en milieu de travail nuisent au rendement et au bien-être du personnel. Les dirigeants et le personnel sont à la recherche de formations, d'outils et d'un langage commun pour lutter contre le racisme. Nous avons entendu parler de la nécessité d'améliorer la représentation des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées au niveau des superviseurs et des postes supérieurs. Il existe également un besoin et un désir de mentorat et de planification de carrière pour le personnel Autochtone, Noir et d'autres communautés racisées ainsi que des processus clairs pour signaler et traiter les incidents de racisme dans le lieu de travail.

Notre approche

À l'aide de son Plan municipal sur la diversité et l'inclusion, la Ville vise à se doter d'une main-d'œuvre qui reflète la communauté d'Ottawa et où tous les employés ont un sentiment d'appartenance. Cet objectif sera atteint grâce à une série de mesures. Il s'agit notamment d'un nouveau processus de recrutement stratégique (LEAD IT). Ce processus vise à lutter contre les préjugés dans les pratiques de recrutement, en particulier au niveau de la direction.

« Je crains que les responsables croient que la SLR (Stratégie de lutte contre le racisme) se chargera de tout le travail, mais le changement commence avec chacun d'entre nous, et c'est à nous de le mettre en œuvre. Cela devrait être une responsabilité qui touche tous les employés et non pas seulement à une direction générale ou à un bureau en particulier. »

Un employé de la Ville d'Ottawa



Recommandations

- 23 Établir un apprentissage fondamental et continu pour développer un leadership sensible à la dimension raciale.
- 24 Instaurer une compréhension des principes de lutte contre le racisme à travers la formation, le dialogue et l'apprentissage continu.
- 25 Adopter une approche qui tient compte des traumatismes pour mener des discussions sur l'ethnie et le racisme en milieu de travail.
- 26 Élaborer, mettre en œuvre et revoir les mesures de l'organisme et les processus de prise de décisions, en vue de permettre une intégration réussie des pratiques de la lutte contre le racisme en milieu de travail.
- 27 Améliorer les ressources et les processus du milieu de travail pour assurer l'inclusion, le succès et le bien-être des employés Autochtones, Noirs et d'autres communautés racisées à tous les niveaux du parcours d'emploi, ce qui comprend le recrutement et l'embauche, l'accueil, la rétention, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la planification de la relève, le mentorat et la promotion.



Pratiques institutionnelles

Ce que nous avons entendu

Il y a un certain nombre d'actions qui touchent l'ensemble de l'organisation en réponse aux réactions générales de la communauté et à la montée des symboles manifestes de haine, de discrimination et de racisme dans notre ville.

Notre approche

La Ville évaluera de nouveau les politiques et les programmes existants, et en effectuera un examen complet, afin de tenter d'éradiquer tous les préjugés raciaux. De plus, la Ville inclura davantage les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans le processus de planification des politiques et programmes futurs.

« Comment pouvons nous aider nos employés à croire que les mesures que nous prenons feront réellement la différence comme nous l'avons promis? »

Un employé de la Ville d'Ottawa



Recommandations

28

Mettre en œuvre des changements de politique en utilisant une approche de lutte contre le racisme dans les systèmes, les structures et les réponses de la Ville.



Mise en œuvre de la Stratégie



Mise en œuvre de la Stratégie

Cette Stratégie sera mise en œuvre selon une approche progressive comme suit :

Phase 1

Au cours de la première phase (2023-2025), la Ville mettra l'accent sur la sensibilisation aux obstacles que font face les membres du personnel et les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La Ville assumera également la collecte de données sociodémographiques selon la race et le genre, afin d'établir une base de référence à partir de laquelle nous pourrions mesurer l'impact des actions futures. La Ville établira un engagement significatif et des relations avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. La première phase comprendra la mise en œuvre de mesures liées aux sept domaines prioritaires : la gouvernance, le logement, le développement économique, les résultats en matière de santé, le développement des enfants et des jeunes, la réalisation de l'équité raciale en milieu de travail et les pratiques institutionnelles.

Phase 2

Au cours de la deuxième phase (2025-2028), la Ville poursuivra la mise en œuvre des sept priorités. Cette phase fera suite à un examen à mi-parcours des progrès réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de la première phase.

Cadre de responsabilité de la Stratégie de la lutte contre le racisme

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme travaillera en étroite collaboration avec les services municipaux et la communauté afin d'élaborer un cadre de responsabilisation pour la Phase 1 (2023-2025), qui comprendra des mesures stratégiques détaillées, des cibles annuelles et des indicateurs de rendement clé.

Examen à mi-parcours de la Stratégie et établissement de rapports

Afin de faire preuve de transparence et de suivre les progrès de la présente Stratégie, le Secrétariat de la lutte contre le racisme rédigera des rapports annuels à l'intention de l'équipe de la haute direction et du Conseil. Ces rapports seront accessibles au public sur le site Internet de la Ville. De plus, la Ville procédera à un examen à mi-parcours de cette Stratégie après l'achèvement de la phase. L'objectif de l'examen à mi-parcours est d'évaluer nos progrès à ce jour, de partager les défis et les possibilités rencontrés, et de corriger ou de modifier la trajectoire au besoin.

Qui est responsable de la mise en œuvre de la Stratégie?


Le succès de la Stratégie et de ce plan d'action repose sur les efforts collectifs de chacun. Il s'agit du Conseil municipal, des organismes communautaires, des équipes de direction et du personnel de la Ville, ainsi que des personnes qui vivent et travaillent à Ottawa.

Les équipes de direction de la Ville et des services se feront les champions de la Stratégie et veilleront à ce que tous les dirigeants soient guidés par les principes du leadership au service des autres afin de faire progresser l'équité raciale en milieu de travail et au sein de la communauté. La Ville produira des rapports annuels détaillés à l'intention du Conseil municipal, y compris les mesures prises par chaque service. Ces rapports seront publiés sur la page Web de la **Stratégie de lutte contre le racisme**.

Alors que le travail commence en 2023, consultez notre page **Participons Ottawa** pour savoir comment vous pouvez contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie. De plus, engagez-vous auprès de vos conseillers élus et du personnel de la Ville et demandez-leur des informations sur l'état d'avancement de la Stratégie.

La voie à suivre

Le chemin vers l'équité raciale est long et beaucoup d'entre nous y parviennent à des moments différents, avec des expériences diverses. Quelle que soit notre position sur ce continuum, nous devons tous rester fermes dans notre engagement à faire progresser l'équité raciale par la prise de conscience, l'humilité et le courage. Nous devons mettre en priorité les voix et les expériences vécues des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. Nous devons collaborer avec nos alliés



« La lutte contre le racisme est l'affaire de tous. La discrimination raciale nous concerne tous! Il ne devrait pas seulement revenir aux personnes Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées d'exiger une société équitable. »

Sahada Alolo, membre de la Table consultative sur la lutte contre le racisme

pour lutter contre le racisme systémique dans les politiques, les services et les programmes municipaux ainsi qu'au sein de la main-d'œuvre de la Ville. Nous devons continuer à travailler avec les autres niveaux de gouvernement, les institutions et les partenaires communautaires. Cette Stratégie renforce la responsabilité et l'engagement de la Ville à l'égard de la réduction des fractures raciales.

Votre contribution est importante et nous vous invitons à collaborer avec nous en écrivant à luttecontreleracisme@ottawa.ca ou en visitant notre page **Participons Ottawa** alors que nous nous lançons ensemble dans cette aventure.

Résumé des recommandations et des mesures



Résumé des recommandations et des mesures

La Stratégie comprend **28 recommandations** et **132 mesures** portant sur 7 domaines prioritaires cernés par la communauté. Les présents tableaux servent de référence pour les mesures requises à la mise en œuvre toutes les recommandations de la Stratégie.

Sept domaines prioritaires



Gouvernance



Logement



Développement économique



Résultats en matière de santé



Développement des enfants et des jeunes



Atteinte de l'équité raciale dans le lieu de travail



Pratiques institutionnelles

Liste des abréviations des départements

BDM	Bureau du directeur municipal
BGM	Bureau du greffier municipal CEC Communications et Engagement communautaire
DGLCI	Direction générale des loisirs, de la culture et des installations
DGSSC	Direction générale des services sociaux et communautaires
FSO	Finances et des services organisationnels
PIDE	Planification, immobilier et développement économique
SPO	Santé publique Ottawa
SPU	Services de protection et d'urgence

Tableau 1 : Résumé des mesures – Gouvernance

1

Recommandation 1 : Augmenter la sensibilisation, l'éducation et la transparence autour des processus de gouvernance, des structures, des nominations et des élections de la Ville.

	Mesure	Direction générale
1,1	Créer un guide de gouvernance de la Ville sur le déroulement des élections municipales et les processus de gouvernance de la Ville, et le partager par le biais d'une sensibilisation et d'un engagement ciblés auprès des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	BGM
1,2	Inviter le directeur municipal à s'adresser aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées (notamment à la Table consultative de la lutte contre le racisme) au sujet de la gouvernance et des processus municipaux.	BDM, BGM
1,3	Déterminer le coût et la faisabilité du matériel de communication et des outils de vote multilingues liés aux élections, et formuler des recommandations dans le cadre du rapport sur les élections de 2026, lorsque la Loi de 1996 sur les élections municipales le permet.	BGM
1,4	Améliorer la sensibilisation et l'accès aux Archives de la Ville, et le rôle qu'elles jouent dans la documentation et la préservation des preuves de la prise de décisions à la Ville – en stimulant la mémoire de la communauté et en mettant les documents à la disposition du public.	BGM
1,5	Accroître la diversité des documents communautaires conservés par les Archives de la Ville afin de mieux refléter les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées d'Ottawa.	BGM

Recommandation 2 : Assurer des possibilités équitables pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées de participer aux processus de gouvernance et de prise de décisions de la Ville.

	Mesure	Direction générale
2,1	Dans le cadre de l'examen de la gestion publique de 2022-2026, mettre à jour la Politique sur les nominations et la stratégie de recrutement afin d'appliquer l'optique de lutte contre le racisme et de l'équité des genres et d'assurer la représentation équitable des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées au sein des nominations des membres citoyens aux divers organismes, conseils, commissions et comités consultatifs municipaux.	BGM, DGSSC, FSO
2,2	Lancer une campagne sur le thème de la « Diversité au sein des conseils » afin de stimuler l'intérêt des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées et de les informer davantage sur les nominations publiques.	BGM, DGSSC, FSO
2,3	Au moyen de la campagne « Diversité au sein des conseils », promouvoir les occasions de nominations publiques au sein des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées afin de stimuler leur participation aux organismes consultatifs, conseils et commissions de la Ville.	BGM, DGSSC, FSO
2,4	Suivre et surveiller la représentation des résidents d'Ottawa auprès des organismes, des conseils et des commissions de la Ville et en rendre compte dans des rapports.	BGM
2,5	Établir un dialogue continu avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées afin de recenser et d'éliminer les obstacles qui les empêchent de participer aux organismes de gouvernance de la Ville.	DGSSC
2,6	Établir des occasions permettant aux jeunes Autochtones, Noires et d'autres jeunes racisés d'avoir accès au mentorat et à des stages rémunérés auprès de la Ville en collaboration avec l'Équipe intégrée de services de quartier et le Bureau du greffier municipal pour faire connaître les processus du Conseil municipal.	DGSSC, BGM, FSO
2,7	Annoncer et expliquer les processus de sélection de la structure de gouvernance du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC
2,8	Assurer la représentation des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées au sein du comité consultatif et des équipes d'action du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités.	DGSSC
2,9	Sensibiliser le personnel à l'existence du calendrier culturel de la Ville grâce à l'engagement. Publier et promouvoir le calendrier dans l'ensemble de l'administration, au début de l'année pour les réunions de planification et pour les activités de rapprochement, et lorsqu'il s'agit de se pencher sur le calendrier des réunions du Conseil municipal et de ses comités.	BDM, BGM

3

Recommandation 3 : Supprimer les obstacles cernés (si possible en vertu de la Loi sur les élections municipales)³⁰ à la participation afin que les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées puissent participer au processus électoral.

	Mesure	Direction générale
3,1	Consulter les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées afin de recenser les obstacles à leur participation au déroulement des élections municipales et formuler des recommandations pour se pencher sur les obstacles à éliminer dans le rapport sur les élections de 2026.	BGM

Tableau 2 : Résumé des mesures – Logement

4

Recommandation 4 : Allouer des fonds dédiés au logement pour les communautés Autochtones, Noires, et d'autres communautés racisées dans toute la Ville d'Ottawa.

	Mesure	Direction générale
4,1	Assurer le fonctionnement des opérations et des infrastructures pour le secteur privé et les organismes à but non lucratif dans l'achat de logements abordables pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC
4,2	S'engager auprès du secteur du logement pour renforcer les partenariats et les services de soutien aux organismes pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC
4,3	Accéder aux fonds provinciaux d'aide à la mise de fonds pour l'accession à la propriété afin de remédier aux inégalités en matière d'accession à la propriété pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC

Recommandation 5 : Accroître l'accès à des logements abordables ou à des aides au logement pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

	Mesure	Direction générale
5,1	Revoir les lignes directrices et les contrats pour faire état des obstacles rencontrés par les organismes de promotion immobilière à but non lucratif qui concluent des accords avec la Ville dans chaque mandat du Conseil municipal.	DGSSC
5,2	Soutenir la création de logements abordables représentant diverses structures familiales à proximité des ressources communautaires.	PIDE
5,3	Repérer les lacunes dans les données désagrégées par rapport à la race avec les Services du logement afin d'orienter l'élaboration des programmes et l'allocation des ressources et des aides au logement.	DGSSC
5,4	Appliquer le point de vue de la lutte contre le racisme dans la rédaction du nouveau règlement de zonage et veiller à ce que les dispositions proposées pour le zonage ne créent pas d'obstacles qui empêchent d'avoir accès aux habitations multifamiliales ou qui excluent les foyers de groupe, les maisons de chambres, le logement abordable et les foyers multigénérationnels abordables dans tous les secteurs de la Ville.	PIDE
5,5	Appliquer une approche antiraciste aux politiques et aux pratiques de consultation publique. Fournir au personnel de la formation et des outils de lutte contre le racisme pour les aider lors des consultations publiques.	PIDE
5,6	Préparer et mettre en œuvre des politiques de zonage inclusives.	PIDE
5,7	Appliquer une approche antiraciste pour évaluer les besoins en matière de transport, l'accessibilité aux transports et l'utilisation des stationnements et d'autres installations de transport.	PIDE
5,8	Améliorer l'accès à l'information et aux services de soutien pour traiter les questions relatives aux plaintes concernant le logement, aux expulsions et aux autres litiges entre propriétaires et locataires.	DGSSC

6

Recommandation 6 : Appliquer une approche adaptée à la culture aux services et aux aides au logement.

	Mesure	Direction générale
6,1	Améliorer l'accès aux services de traduction et d'interprétation pour les résidents ayant des barrières linguistiques soit en français ou en anglais et qui accèdent et interagissent avec le système de logement.	DGSSC
6,2	Élaborer un plan d'action pour combler les lacunes et créer des procédures de sécurité pour les pratiques culturelles ou religieuses et de genre et d'orientation sexuelle pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées au sein du système de refuges.	DGSSC

Tableau 3 : Résumé des mesures – Développement économique

7

Recommandation 7 : Élaborer des stratégies qui fournissent de l'information, des ressources et un soutien aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées sur les possibilités économiques à Ottawa.

	Mesure	Direction générale
7,1	Dans le cadre du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, déterminer les possibilités de formation commerciale pour a) les nouveaux arrivants ou les nouveaux entrepreneurs, et b) les entrepreneurs de niveau intermédiaire cherchant à développer leur entreprise.	DGSSC
7,2	Dans le cadre du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, déterminer les possibilités de développement commercial et de programmes de mentorat.	DGSSC
7,3	Travailler de concert avec les partenaires économiques pour mettre en évidence la diversité raciale de la communauté des petites entreprises d'Ottawa et les contributions économiques des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées aux résidents et aux visiteurs.	PIDE
7,4	Assurer la participation des entreprises Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées aux programmes et services de développement économique, y compris à la nouvelle stratégie de développement économique, afin de conseiller la Ville sur les obstacles et les possibilités d'améliorer l'accès.	PIDE
7,5	S'engager avec le Partenariat local pour l'immigration Ottawa à inclure les besoins des communautés de nouveaux arrivants et d'immigrants dans l'engagement et la planification de la nouvelle stratégie de développement économique.	PIDE

Recommandation 8 : Accroître les possibilités pour les entreprises appartenant à des personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées d'être plus compétitives et de réussir.

	Mesure	Direction générale
8,1	Promouvoir activement les programmes et les services de la Ville et d'autres organismes de développement économique par divers moyens, notamment par la création d'une plateforme centralisée sur Ottawa.ca/fr	PIDE
8,2	Dans le cadre de la nouvelle stratégie de développement économique de la Ville, déterminer les obstacles dans les programmes et les services de développement économique existants, y compris les espaces d'incubation et de travail collaboratif, et la formation et le soutien à l'entrepreneuriat, et formuler des recommandations pour éliminer les obstacles dans le cadre de la nouvelle stratégie de développement économique.	PIDE
8,3	Mener une analyse de base des données sociodémographiques utilisées par la Ville et ses partenaires de développement économique financés. Améliorer la collecte de données pour inclure des données désagrégées par rapport à la race et l'ethnie.	PIDE
8,4	Collaborer avec la Coalition des zones d'amélioration commerciale d'Ottawa et les membres de zones d'amélioration commerciale afin d'élaborer des pratiques exemplaires normalisées en matière de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité et d'inclusion applicables au recrutement du personnel et à la composition du conseil d'administration.	PIDE
8,5	Grâce à une consultation, établir un processus pour recenser les entreprises ou les fournisseurs appartenant à des personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées.	DGSSC, PIDE, FSO

9

Recommandation 9 : Définir et supprimer les barrières systémiques auxquelles font face les personnes et les fournisseurs des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans l'approvisionnement de la Ville.

	Mesure	Direction générale
9,1	S'assurer que le processus de plainte sous la Politique sur l'approvisionnement éthique de la Ville, le Code de conduite du fournisseur ou toute autre politique applicable soit utile pour traiter les plaintes contre le racisme.	FSO
9,2	Recueillir, analyser et rendre publiques les données désagrégées concernant la race et l'ethnicité par rapport à la participation des entreprises appartenant à des personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées à la composition du conseil d'administration.	FSO
9,3	Établir des critères pour évaluer l'incidence sur la communauté afin que les soumissionnaires puissent démontrer leur engagement envers les répercussions sociales et communautaires, comme la diversité raciale au sein de leur organisme, et gagner des points supplémentaires pour l'obtention d'un contrat de la Ville.	FSO

10

Recommandation 10 : Augmenter l'usage de la Ville des entreprises appartenant à des personnes des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées dans son approvisionnement.

	Mesure	Direction générale
10,1	Élaborer une stratégie de ressources pour des fournisseurs diversifiés, y compris un partenariat avec Développement économique, afin de concevoir et de dispenser une formation ciblée sur la façon de soumissionner, de poser des questions, de communiquer de l'information sur les processus d'approvisionnement de la Ville, de gérer les demandes et les délais, etc.	FSO
10,2	Mener un processus de consultation auprès des entreprises et groupes communautaires et des syndicats appartenant à des personnes des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées afin de comprendre leurs expériences en matière d'approvisionnement de la Ville et d'utiliser les résultats pour orienter les initiatives visant à améliorer l'accès à l'approvisionnement de la Ville.	FSO

Tableau 4 : Résumé des mesures – Résultats en matière de santé

11 **Recommandation 11 : Amasser et rapporter publiquement les données sociodémographiques et désagrégées par rapport à la race et l’ethnie pour améliorer l’accès aux services de santé.**

	Mesure	Direction générale
11,1	<p>Soutenir les changements de comportement, de culture et de système par l’engagement, le retour d’information et l’amélioration des connaissances afin de soutenir la collecte normalisée des données sociodémographiques (DSD) en :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communiquant les leçons apprises de COVID Connect aux équipes de Santé publique Ottawa. Utiliser les résultats du suivi du sondage sur l’engagement pour orienter les plans de formation et de soutien. 2. Assurant la liaison avec les groupes communautaires locaux afin d’instaurer la confiance et de soutenir le processus de DSD, y compris l’élaboration de politiques et de procédures, la diffusion de messages et la sensibilisation – et maintenir des voies de communication ouvertes – pour obtenir leur contribution aux processus de DSD. 3. S’engageant et en collaborant avec les autres bureaux de santé publique de l’Ontario et les partenaires provinciaux à l’élaboration d’un ensemble normalisé de collecte de données. 4. Élaborant une politique et des procédures de DSD, ainsi que des ressources de formation et de soutien connexes. 5. Surveillant et en appuyant les équipes de collecte et de soutien des DSD, selon les besoins. 	SPO

12 **Recommandation 12 : Améliorer la qualité et l’accessibilité des services de santé communautaire adaptés à la culture des communautés Autochtones, Noires et d’autres communautés racisées.**

	Mesure	Direction générale
12,1	Santé publique Ottawa s’engage à assurer la représentation des groupes en matière d’équité en veillant à ce que tous les membres aient un accès équitable aux possibilités d’emploi, qu’il s’agisse de recrutement, de sélection, de perfectionnement du personnel, d’évaluation du rendement, de maintien en poste ou de promotion.	SPO
12,2	Soutenir le Conseil d’encadrement pour l’élaboration d’un projet d’intervention en cas de crise de santé mentale et de dépendance axée sur les communautés Autochtones, Noires et d’autres communautés racisées.	SPO
12,3	Santé publique Ottawa organisera chaque année deux séances de formation sur la santé mentale et la dépendance à l’intention des chefs religieux.	SPO

Recommandation 13 : Renforcer les partenariats avec les organisations communautaires qui travaillent à l'amélioration de la santé des nouveaux arrivants au sein des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

	Mesure	Direction générale
13,1	S'assurer que les plans de sensibilisation pour les Services de protection et d'urgence (SPU) pour l'éducation, l'emploi et le mentorat mettent l'accent sur les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées comme public cible.	SPU
13,2	Renforcer les relations avec les organisations communautaires desservant les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	SPO
13,3	Mettre en place un Centre de mieux-être de quartier pour fournir un soutien constant au delà du programme pilote avec d'autres partenaires. S'appuyer sur les centres de bien-être de quartier pour impliquer la communauté là où les services peuvent être fournis afin d'accroître l'accès aux services.	SPO
13,4	Examiner comment la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations pourrait aider les Centres de mieux-être de quartier à fournir un soutien cohérent et à mobiliser la communauté là où les services (de santé, de culture et de loisirs) peuvent être fournis avec SPO et d'autres partenaires et intervenants internes ou externes.	DGLCI
13,5	Examiner les possibilités d'améliorer la santé et le bien-être par l'accès à des espaces récréatifs et culturels communautaires intérieurs et extérieurs sûrs.	DGLCI
13,6	Collaborer avec le Partenariat local pour l'immigration Ottawa et le secteur de l'établissement, afin d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services de santé et des services communautaires pour les nouveaux arrivants et les immigrants racisés.	DGSSC

14

Recommandation 14 : Améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé et des services communautaires financés par la Ville pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

	Mesure	Direction générale
14,1	Grâce au fonds pour la viabilité des communautés et d'autres sources de financement, veiller à ce que les fonds soient alloués à des organismes dirigés par des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, et à d'autres organismes qui les desservent.	DGSSC
14,2	En utilisant le Fonds pour bâtir des communautés plus sécuritaires, investir dans des services communautaires destinés aux quartiers prioritaires pour le développement et la mise en œuvre d'initiatives de prévention ou d'intervention, y compris, mais sans s'y limiter, le mentorat, le counseling, le développement des compétences et les possibilités de loisirs.	DGSSC
14,3	Grâce au Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, accorder la priorité à l'allocation de fonds pour des projets et des services destinés aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés, qui sont axés sur la communauté et adaptés à la culture, et qui évaluent les risques et favorisent les facteurs de protection, comme la hausse de l'emploi, le mentorat et le développement des compétences.	DGSSC

15

Recommandation 15 : Renforcer la collecte de données et la représentation des dirigeants dans les organismes communautaires desservant les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.

	Mesure	Direction générale
15,1	S'engager auprès des organismes communautaires de services sociaux recevant des fonds communautaires de la Ville à recruter et à former des membres des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées pour des rôles de direction et de gouvernance.	DGSSC
15,2	Collaborer et coordonner avec les bailleurs de fonds communautaires pour investir dans la capacité des communautés à saisir des données désagrégées par rapport à la race et d'autres sociodémographiques.	DGSSC

16 **Recommandation 16 : Améliorer l'accès et la disponibilité de programmes alimentaires culturellement pertinents pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.**

	Mesure	Direction générale
16,1	Grâce au Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, s'engager avec les partenaires des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées pour s'assurer que les programmes alimentaires d'Ottawa sont inclusifs, sécuritaires et culturellement appropriés pour répondre aux besoins nutritionnels.	DGSSC

17 **Recommandation 17 : Améliorer les services sociaux et le soutien offerts aux aînés des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.**

	Mesure	Direction générale
17,1	Examiner et mettre à jour les soutiens offerts dans le cadre du Plan relatif aux personnes âgées afin de s'assurer qu'une approche antiraciste est appliquée aux programmes financés qui sont destinés aux aînés des communautés Autochtones, Noires et d'autres aînés racisés.	DGSSC

18 **Recommandation 18 : Améliorer les mesures de soutien pour répondre aux besoins exprimés par les personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées en situation de handicap.**

	Mesure	Direction générale
18,1	Mettre en œuvre les recommandations du Comité consultatif sur l'accessibilité de la Ville d'Ottawa afin d'assurer l'inclusion des personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées en situation de handicap dans les programmes et les services municipaux.	BGM
18,2	Établir des stratégies pour collaborer avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées vivant avec un handicap afin d'approfondir la compréhension de leurs besoins en matière de programmes et de services.	BGM

Tableau 5 : Résumé des mesures – Développement des enfants et des jeunes

19

Recommandation 19 : Créer un mécanisme permettant aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés de toute la ville d'Ottawa d'orienter les programmes, les services et les initiatives de la Ville.

	Mesure	Direction générale
19,1	Revitaliser le Comité d'engagement jeunesse d'Ottawa (CEJO) et adopter une approche antiraciste dans leurs processus, politiques et opérations.	DGSSC
19,2	Sensibilisation dans les quartiers prioritaires pour recruter et retenir les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés pour faire partie du Comité d'engagement jeunesse d'Ottawa (CEJO).	DGSSC
19,3	Poursuivre les mesures de sensibilisation dans les quartiers prioritaires afin de recenser les obstacles rencontrés par les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés. Collaborer avec le Groupe de travail intégré à la mise en place de programmes et de services appropriés pour lever ces obstacles.	DGSSC
19,4	Investir dans des initiatives menées par les communautés visant à mettre en œuvre des ressources et des programmes adaptés au milieu pour les jeunes en dehors des heures de classe.	DGSSC
19,5	Diversifier l'approche de l'engagement communautaire et de la sensibilisation des jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés, y compris l'utilisation accrue des médias sociaux pour un engagement continu.	DGSSC
19,6	Consulter et s'engager auprès des jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+ pour comprendre leurs besoins spécifiques en matière de ressources, de programmes et de soutien.	DGSSC

Recommandation 20 : Créer des services et des programmes accessibles qui offrent des occasions d'emploi et de mentorat pour les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés.

	Mesure	Direction générale
20,1	Investir dans des initiatives menées par les communautés pour soutenir le perfectionnement du leadership et les possibilités de réseautage professionnel et de mentorat des jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés.	DGSSC
20,2	Examiner les possibilités de faire participer les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés à la consultation et à l'élaboration continue du Plan stratégique des loisirs et des installations de services culturels de la jeunesse et d'initiatives associées.	DGLCI
20,3	Examiner les possibilités d'accroître l'accès et la participation aux programmes, services et possibilités d'emploi dans le domaine des loisirs, de la culture et des installations.	DGLCI
20,4	Mieux faire connaître les programmes existants (Semaine de sensibilisation au travail des paramédicaux et Camp FPEF) et évaluer les réseaux auxquels on fait appel pour faire la publicité de la programmation afin de cibler les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés, ainsi que dans un plus grand nombre de langues au besoin.	SPU
20,5	Veiller à ce que les plans de sensibilisation des services de protection d'urgence mettent l'accent sur les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés en tant que public cible.	SPU
20,6	Dans le cadre de la priorité Sécurité financière et réduction de la pauvreté du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, explorer les lacunes et les occasions pour des programmes éducationnels, d'emploi et de mentorat pour les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés à faible revenu.	DGSSC
20,7	Offrir au personnel et aux bénévoles au service des jeunes une formation antiraciste de la lutte contre le racisme et sur les compétences culturelles.	DGSSC
20,8	Examiner l'utilisation des mécanismes et des langues utilisés pour s'assurer que les programmes de la Ville fonctionnent conjointement avec les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, y compris les jeunes.	FSO
20,9	Évaluer le Programme d'emplois d'été pour étudiants afin de promouvoir ce programme parmi les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	FSO
20,10	Offrir de la formation professionnelle, du développement de carrière et du mentorat pour les jeunes Autochtones, Noirs des quartiers prioritaires par l'intermédiaire du fonds du Plan d'action pour les jeunes Noirs.	DGSSC

21

Recommandation 21 : Travailler avec les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés et les partenaires externes, dont les organismes communautaires, les groupes populaires, les autres gouvernements et les entreprises afin de créer et maintenir des possibilités en matière de leadership.

	Mesure	Direction générale
21,1	Préconiser le pourcentage des étudiants qui travaillent dans le cadre de l'initiative CitéStudio Ottawa et qui viennent des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC
21,2	Travailler en collaboration avec les jeunes et les partenaires Autochtones, Noirs et d'autres partenaires racisés afin de créer un programme continu d'activités de perfectionnement du leadership pour les jeunes.	DGSSC, DGLCI
21,3	Établir un partenariat avec les conseillers d'équité ou les conseillers des droits de la personne dans les conseils scolaires locaux pour répondre aux obstacles et bâtir des ponts entre le soutien communautaire et les activités pour les jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés.	DGSSC
21,4	Examiner le rôle de la DGLCI dans le cadre d'Avenir Jeunesse et d'autres initiatives, et se pencher sur les occasions de promouvoir et d'étendre les stages professionnels au sein de la Direction générale.	DGLCI
21,5	Augmenter le nombre de stages pour les étudiants dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif, en priorisant les étudiants Autochtones, Noirs et d'autres étudiants racisés.	FSO
21,6	Rétablir les stages destinés aux jeunes Autochtones, Noirs et d'autres jeunes racisés au sein du Bureau du directeur municipal (BDM).	BDM

22

Recommandation 22 : Accroître les soutiens culturellement appropriés et adaptés aux enfants Autochtones, Noirs et d'autres enfants racisés dans le lieu de travail.

	Mesure	Direction générale
22,1	Coordonner la formation de la lutte contre le racisme et les pratiques inclusives dans le secteur de la garde d'enfants et de la petite enfance.	DGSSC
22,2	Encourager le recrutement de personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées afin de refléter les enfants et les familles qui ont accès aux programmes de services de garde d'enfants et de la petite enfance.	DGSSC
22,3	Assurer la représentation des personnes Autochtones, Noires et d'autres personnes racisées au sein des groupes consultatifs communautaires pour faire entendre une diversité de voix.	DGSSC
22,4	Créer des stratégies et des plans de travail pour soutenir un lieu de travail antiraciste et fondé sur l'équité dans le secteur des services de garde d'enfants et de la petite enfance agréés.	DGSSC

Tableau 6 : Résumé des mesures – Atteindre l'équité raciale dans le lieu de travail

23

Recommandation 23 : Mettre en place un apprentissage fondamental et continu pour développer un leadership sensible aux questions raciales.

	Mesure	Direction générale
23,1	Offrir une série de modules et d'ateliers de formation destinés à analyser et confronter le racisme dans les milieux de travail à l'intention de la haute direction et de l'équipe élargie de la direction.	DGSSC, FSO, BDM
23,2	Offrir une série de modules et d'ateliers de formation destinés à analyser et confronter le racisme à l'intention du Conseil municipal.	DGSSC, FSO, BGM
23,3	Exiger l'intégration d'objectifs et de mesures de formation dans la lutte contre le racisme dans l'ensemble des plans de perfectionnement des dirigeants, des plans de diversité de la Direction générale et de ses plans stratégiques.	BDM
23,4	Établir les compétences de leadership et les comportements essentiels qui exposent les grandes lignes des attentes, les aptitudes et les comportements d'une approche antiraciste.	DGSSC, FSO
23,5	Intégrer, dans les évaluations panoramiques de la direction, les compétences dans la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.	DGSSC, FSO
23,6	Communiquer de façon proactive l'engagement de la Ville d'Ottawa envers la lutte contre le racisme.	BDM

Recommandation 24 : Faire comprendre les principes de la lutte contre le racisme par la formation, le dialogue et l'apprentissage continu à l'ensemble du personnel municipal.

	Mesure	Direction générale
24,1	Élaborer et offrir à tout le personnel de la Ville un programme d'apprentissage obligatoire et complet de formation. Cibler la formation au rôle et à la fonction du personnel dans la hiérarchie municipale et inclure une approche tenant compte des traumatismes raciaux.	DGSSC, FSO
24,2	Obliger tous les membres du personnel à se consacrer aux activités de formation de la lutte contre le racisme dans les trois premières années de la mise en œuvre de la Stratégie.	DGSSC, FSO
24,3	Établir des activités d'apprentissage et de sensibilisation régulières et continues en mettant en priorité la lutte contre le racisme et des thèmes comme les préjugés inconscients, le privilège blanc les microagressions, la suprémacie blanche et devenir un allié actif.	DGSSC, FSO
24,4	Créer un guide et une trousse d'outils pour soutenir les dirigeants et les employés à approfondir leurs aptitudes, leurs compétences et l'application des pratiques de la lutte contre le racisme en milieu de travail.	DGSSC, FSO
24,5	Exiger des compétences et des comportements fondamentaux pour atteindre l'équité raciale dans les formulaires d'évaluation de rendement de tous les employés.	DGSSC, FSO

25

Recommandation 25 : Adopter une approche tenant compte des traumatismes raciaux pour les discussions par rapport à l'ethnie et le racisme en milieu de travail.

	Mesure	Direction générale
25,1	Dans le prochain projet de marché pour les programmes d'aide aux employés et à la famille, prévoir une exigence selon laquelle le fournisseur doit avoir une diversité de personnel des communautés Autochtones, Noires et d'autres personnels racisés, en plus de posséder des compétences qui sont culturellement adaptées et tenant compte des traumatismes raciaux.	FSO
25,2	Rechercher, déterminer et intégrer des approches organisationnelles fondées sur des données probantes et tenant compte des traumatismes raciaux (par exemple le modèle du Sanctuary Institute) pour inculquer au personnel la pratique de l'humilité culturelle.	DGSSC, FSO
25,3	Intégrer des pratiques qui garantissent que toutes les voix sont entendues et prises en compte pour commencer la réparation des expériences d'inégalité, de suppression et d'exclusion.	BDM, FSO, Tous

26

Recommandation 26 : Développer, élaborer, mettre en œuvre et réviser les mesures et les processus décisionnels de l'organisation. Cela permettra d'intégrer avec succès les pratiques antiracistes dans le lieu de travail.

	Mesure	Direction générale
26,1	Élaborer une boîte à outils contre le racisme comprenant des ressources et de la formation pour reconnaître, répondre et réagir au racisme en milieu de travail.	DGSSC, FSO
26,2	Élaborer une politique de lutte contre le racisme et l'oppression y compris un mécanisme pour déposer des plaintes concernant le racisme, et ce, sans représailles.	DGSSC, FSO
26,3	Revoir le Code de conduite des employés de la Ville et y rappeler les attentes de la lutte contre le racisme.	FSO, DGSSC
26,4	Donner aux enquêteurs internes de l'information et de la formation sur les moyens d'appliquer une approche de lutte contre le racisme dans les enquêtes, les plaintes de violence et de harcèlement dans les milieux de travail.	DGSSC, FSO
26,5	Revoir les chartes et les mandats des équipes de la haute direction et des cadres supérieurs de la Direction générale afin de refléter la nécessité de mobiliser et de consulter les employés et l'ensemble de la communauté concernant la mise au point d'initiatives adaptées aux besoins des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	BDM, FSO, Tous

Recommandation 27 : Améliorer les ressources et les processus dans le milieu de travail pour assurer l'inclusion, le succès et le bien-être des employés Autochtones, Noirs et d'autres employés racisés à tous les niveaux du parcours d'emploi, ce qui comprend le recrutement et l'embauche, l'accueil, la rétention, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la planification de la relève, le mentorat et la promotion.

	Mesure	Direction générale
27,1	De concert avec le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion, recenser, signaler et éliminer les obstacles rencontrés dans le processus de recrutement et d'embauche.	DGSSC, FSO
27,2	Recueillir et surveiller les données désagrégées par rapport à la race et à l'ethnicité concernant la représentation de la main-d'œuvre tout au long du cycle de l'emploi.	DGSSC, FSO
27,3	Évaluer comment les occasions existantes de coaching et de mentorat sont accessibles et vécues par les employés Autochtones, Noirs et d'autres employés racisés.	FSO
27,4	Évaluer et mettre en œuvre des options pour augmenter le nombre de mentors et de mentorés Autochtones, Noirs et d'autres mentors racisés dans le cadre du programme de mentorat de la Ville.	FSO
27,5	Les Services sociaux et d'emploi doivent développer et mettre au point un projet pilote d'encadrement des dirigeants pour les employés Noirs, Autochtones et d'autres employés racisés, et analyser l'occasion de relever cet effort.	DGSSC
27,6	Nouer un partenariat avec des organismes professionnels pour mettre au point des activités de mentorat et de réseautage à l'intention des employés Noirs, Autochtones et d'autres employés racisés.	DGSSC
27,7	Offrir des activités d'apprentissage informel et de mentorat formel spécialisées au Bureau du directeur municipal (BDM) à l'intention des employés Autochtones, Noirs et d'autres employés racisés.	BDM
27,8	Établir des indicateurs pour la représentation des effectifs dans le cadre des programmes internes de stages rémunérés et des stages des étudiants des programmes d'enseignement coopératif afin d'assurer la représentation des communautés Autochtones, Noires et d'autres étudiants racisés.	FSO
27,9	Inclure une optique d'équité raciale dans le programme actuel de gestion de la relève. Surveiller le taux de l'inclusion du personnel des communautés Autochtones, Noires et d'autres employés racisés en tant que successeurs potentiels et la promotion à des rôles de leadership.	DGSSC, FSO
27,10	Ajouter, dans le guide des entrevues de départ, des questions liées à l'équité et à l'antiracisme	DGSSC, FSO

Tableau 7 : Résumé des mesures – Pratiques institutionnelles

28

Recommandation 28 : Mettre en œuvre des changements de politique en utilisant une approche antiraciste dans les systèmes, les structures et les réponses de la Ville.

	Mesure	Direction générale
28,1	Examiner le Plan stratégique du Programme de gestion des situations d'urgence de la Ville d'Ottawa afin d'y intégrer une approche antiraciste.	SPU
28,2	Revoir le Plan des services sociaux d'urgence de la Ville d'Ottawa pour savoir comment la lutte contre le racisme et les expériences uniques des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées sont considérées, soutenues et touchées par une situation d'urgence dans la Ville d'Ottawa.	SPU
28,3	Réviser et mettre à jour le cadre de travail s'appliquant aux politiques administratives générales pour intégrer une approche antiraciste lors de l'élaboration des politiques de la Ville.	FSO
28,4	Dans le cadre de l'examen et de la mise à jour de la Politique et des procédures de la Ville sur les contributions et les subventions, le personnel : <ul style="list-style-type: none"> • se renseignera auprès des organismes financés sur la diversité et la représentation de leurs fonctions décisionnelles pour les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées, en particulier lorsqu'ils financent des programmes au profit de ces communautés spécifiques; • recueillera les données désagrégées par rapport à la race, l'ethnicité et les genres pour chaque programme afin de pouvoir analyser les avantages apportés par ces programmes aux communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées. 	FSO
28,5	Examiner et revoir les processus de traitement des plaintes de la Ville pour veiller à intégrer une approche antiraciste dans l'ensemble de ces processus et pour s'assurer que cet effort est harmonisé avec les politiques et les règlements d'application de la Ville.	FSO, BDM, DGSSC
28,6	Revoir les pratiques de promotion afin de s'assurer que les programmes de la Ville ciblent les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	FSO

suite...

Recommandation 28 : Mettre en œuvre des changements de politique en utilisant une approche antiraciste dans les systèmes, les structures et les réponses de la Ville.

	Mesure	Direction générale
28,7	Travailler avec la Table consultative de la lutte contre le racisme pour élaborer un plan de communication et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à propos des effets négatifs du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie à la suite de l'occupation illégale. Il s'agit notamment de communiquer de manière proactive l'engagement de la Ville en matière d'antiracisme, d'équité, d'inclusion, de diversité et d'appartenance.	DGSSC, FSO
28,8	Mettre à jour la politique sur la consultation publique afin d'inclure une approche antiraciste dans les consultations de la Ville.	DGSSC, FSO
28,9	Élaborer un cadre de mesure pour assurer le suivi des progrès et des résultats de la Stratégie de lutte contre le racisme.	DGSSC
28,10	Par l'intermédiaire du Bureau des relations avec les Autochtones, mener un engagement ciblé avec les communautés Autochtones d'Ottawa afin de comprendre le racisme envers les Autochtones et d'élaborer une stratégie de lutte contre le racisme axée sur les Autochtones.	DGSSC
28,11	Élaborer un budget pour financer le suivi, l'évaluation et la mise en œuvre de la Stratégie de lutte contre le racisme dans le cadre du cycle budgétaire de 2023.	DGSSC
28,12	Mettre sur pied une Table consultative de la lutte contre le racisme afin de faire le point sur les progrès réalisés dans le plan d'action et de surveiller les efforts de consultation collective auprès des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées pour assurer la continuité du dialogue entre la Ville et les partenaires communautaires.	DGSSC
28,13	Mettre en place un Forum des leaders Noirs pour examiner les progrès et l'incidence du plan de la lutte contre le racisme envers les Autochtones, les Noirs et d'autres personnes racisées.	DGSSC
28,14	Travailler en partenariat avec des organismes communautaires pour déterminer et mettre en œuvre des mesures clés pour répondre au racisme envers les Asiatiques, à l'islamophobie et à l'antisémitisme.	DGSSC
28,15	Travailler en partenariat avec des organismes communautaires afin de déterminer et de mettre en œuvre des mesures clés pour répondre au racisme vécu par les communautés 2ELGBTQQIA+, Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées.	DGSSC

Glossaire

2ELGBTQIA+

Acronyme désignant les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées, asexuelles et autres. Le fait de placer la bispiritualité (2E) en premier vise à reconnaître que les Autochtones sont les premiers peuples de ce pays, et que leur compréhension du genre et de la sexualité précède la colonisation. Le « + » désigne toutes les nouvelles façons de prendre conscience de l'orientation sexuelle et de la diversité des genres.

Actes de haine

Une forme virulente et grave de discrimination qui prend la forme de manifestations extrêmes d'émotion, d'hostilité ou de haine. Les actes de haine visent des personnes ou des groupes déjà victimes de stigmatisation et de préjugés et portent atteinte à la dignité, à l'intégrité et à la sécurité des personnes visées. Ils affectent l'estime de soi des victimes, leur sentiment d'appartenance et leur capacité à participer à la vie de la communauté.

Algonquin Anishinabe

Ottawa se trouve sur les territoires non cédés et non soumis de la nation algonquine Anishinabe. La nation algonquine Anishinabe est l'intendante du bassin versant de la Kichi Sibi (la rivière des Outaouais) depuis des temps immémoriaux.

Antiracisme

Une stratégie orientée vers l'action ciblant un changement institutionnel et systémique afin de lutter contre le racisme et les systèmes d'oppression sociale imbriqués.³³ Il s'agit d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'un mode d'action proactif visant à éliminer le racisme en tant que système. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer,

à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités.³⁴

Antiraciste

Une personne qui appuie une politique de lutte contre le racisme qui réduit l'inégalité raciale par ses actions ou qui exprime une perspective antiraciste selon laquelle les groupes raciaux sont égaux, et donc nulle politique n'a besoin d'être élaborée.³⁵ Devenir antiraciste nécessite de la conscience de soi, de l'empathie, de la compassion, de l'humilité culturelle et de la responsabilisation.

Noir

S'écrit avec un « N » majuscule lorsqu'il s'agit d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté, ce terme désigne également une personne qui s'identifie comme Noire et dont l'ascendance Autochtone africaine est antérieure à la colonisation (peut être située n'importe où dans la diaspora).

Colonialisme

Le colonialisme est un processus de conquête par lequel une nation établit une colonie sur le territoire d'une autre nation dans l'intention de s'emparer du pouvoir, des terres et des ressources.³⁶ Le colonialisme n'est pas seulement une question d'accumulation matérielle, il nécessite la production d'idéologies qui justifient le vol et les pratiques violentes qui en sont à l'origine.³⁶ Le colonialisme de peuplement, dans le cas du Canada, est un terme qui désigne le moment où le colonisateur ou la population colonisatrice vient s'installer et implique l'appropriation totale de la vie et des terres Autochtones.³⁷ Le colonialisme de peuplement est une structure et non un événement.³⁷ Il nécessite un génocide : le déplacement et l'effacement des populations Autochtones, l'assimilation et l'extinction des cultures, des traditions et des liens avec la terre des Autochtones.³⁷

Adapté à la culture

Il s'agit de la décision intentionnelle et sincère de voir, de respecter et de célébrer les aspects qui rendent les gens uniques, et qui promeuvent un environnement inclusif grâce à une approche holistique et anti oppressive.³⁸

Discrimination

Le traitement inégal ou injuste et l'affectation différentielle de ressources aux personnes qui sont membres de groupes sociaux particuliers en raison de préjugés envers ces groupes.³³ Les préjugés consistent en des pensées et des sentiments, y compris des stéréotypes, des attitudes et des généralisations qui sont fondés sur peu ou pas d'expérience et qui sont ensuite projetés sur toutes les personnes appartenant à ces groupes.³⁹ La discrimination peut se manifester dans les domaines de l'éducation, du logement, des soins de santé, de l'emploi et de la prestation de services et de biens, et d'installations, par de l'ignorance, de l'exclusion, des menaces, des propos humiliants, de la calomnie et de la violence.^{33, 39}

Équité en matière d'emploi

Un programme conçu pour éliminer les obstacles à l'égalité en matière d'emploi présent pour des raisons qui n'ont pas trait à la capacité, en cernant et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires, en remédiant aux effets de la discrimination passée et en assurant une représentation appropriée des groupes désignés tels que les femmes, les peuples Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de communautés racisées. L'équité en matière d'emploi peut être utilisée à titre d'effort actif visant à améliorer les possibilités en matière d'emploi ou d'éducation qui sont offertes aux femmes ou aux membres des groupes marginalisés au moyen d'actions, de politiques ou de programmes explicites.⁴⁰

Crime haineux

Infraction criminelle commise à l'égard d'une personne ou d'un bien qui est motivée par la haine ou les préjugés fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le genre, l'âge, les handicaps physiques ou mentaux, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur.⁴¹

Autochtones

Peuples originaires d'un endroit particulier, n'importe où dans le monde, où leurs communautés et leurs cultures vivent depuis des temps immémoriaux. Dans le cas du Canada, le terme Autochtone fait référence à trois groupes d'Autochtones distincts : Premières Nations, Inuits et Métis. Partout dans le monde, les peuples Autochtones partagent les mêmes expériences négatives de la colonisation, telles que le déplacement des terres, l'exploitation des ressources et la colonisation de leurs territoires par d'autres.

Préjugés implicites ou inconscients

Les préjugés implicites (ou préjugés inconscients) sont le processus d'association de stéréotypes ou d'attitudes à des catégories de personnes sans en avoir conscience, ce qui peut alors entraîner des actions et des décisions contradictoires aux convictions conscientes d'une personne en matière de justice et d'équité.⁴² Ces stéréotypes, attitudes ou réactions impulsives que nous avons envers d'autres personnes peuvent avoir un effet négatif sur notre compréhension et notre engagement envers ces dernières. La discrimination peut se faire de manière involontaire et de là découlent des incidences sur la compréhension des disparités dans de nombreux aspects de la société, notamment les soins de santé, le logement, le maintien de l'ordre, l'éducation, l'emploi, ainsi que les pratiques organisationnelles telles que l'embauche et la promotion.⁴³

Race

Un concept social qui différencie les personnes dans des catégories basées sur des critères arbitraires tels que la couleur de la peau, la texture des cheveux, les traits du visage, etc.³³ La race ne dépend pas des caractéristiques inhérentes d'un groupe de personnes. En réalité, il n'existe aucun critère scientifique ou biologique clair pour répartir les êtres humains en plusieurs races.³³ Nous sommes tous des humains, mais socialement, la race continue d'avoir des répercussions négatives sur la vie de nombreuses personnes de couleur.

Racisation

Le processus par lequel des individus et des groupes d'individus sont catégorisés ou perçus comme appartenant à une race particulière et intégrés dans la hiérarchie raciale de la société.⁴⁴ Les Blancs sont également racisés, ce qui est rarement reconnu, car ils détiennent le pouvoir social, politique et économique dominant.⁴⁴ La racisation n'est pas un processus naturel.

Racisé

Le terme « racisé » est préférable à celui de « minorités visibles » parce qu'il reflète le fait que les obstacles sont enracinés dans les préjugés raciaux historiques et contemporains et les relations de pouvoir de la société, et ne sont pas le produit de l'identité ou des lacunes d'une personne.⁵ Le terme « racisé » fait référence aux personnes, autres que les peuples Autochtones, qui ne sont pas de race blanche.

Racisme

Un système de relations de pouvoir fondé sur la **race** (une identité attribuée par la société selon des caractéristiques observables arbitraires, comme la couleur de la peau, sans preuve scientifique) qui imprègne nos institutions, nos politiques et notre culture.⁸ Il normalise la blancheur et dévalorise les communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées en les considérant comme « autres », différentes, inférieures, ou en les rendant invisibles. La création du concept de race rend le racisme possible.

- **Racisme individuel** : Désigne les croyances, les attitudes et les actions ou inactions qui favorisent ou perpétuent le racisme. Le racisme individuel peut être tant conscient qu'inconscient, et tant actif que passif.³³
- **Racisme institutionnel** : Le réseau de structures, de politiques et de pratiques institutionnelles qui créent des avantages pour les personnes blanches et des désavantages pour les Autochtones, les Noirs et les autres personnes de communautés racisées.³³

- **Racisme systémique** : Désigne les politiques, les procédures et les pratiques qui entraînent l'exclusion, la marginalisation ou l'exploitation des Autochtones, des Noirs et des autres personnes de communautés racisées. Le racisme systémique est favorisé par les pouvoirs institutionnels et des idées fortes et souvent inexplorées, ce qui lui donne un aspect normal et justifié. Le racisme systémique permet aux personnes de perpétuer le racisme ou de renforcer les idées racistes dans les organismes, les communautés et la société en général.³³

Équité raciale

Une affectation des ressources et une influence équitable non définie par le racisme. L'équité raciale désigne le traitement systémique équitable envers toutes les personnes.³³ Au sein d'une société raciste, l'équité raciale est à la fois un objectif et un processus, et nous oblige à analyser et à remettre en question le pouvoir et les privilèges qui (re)créent des inégalités raciales.³³ Le cheminement vers l'équité raciale est évalué par la mesure dans laquelle les personnes racisées bénéficient des mesures prises et par un partage plus équitable du pouvoir et de l'influence.³³

Approche tenant compte des traumatismes

« Les approches tenant compte des traumatismes et de la violence sont des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la santé et les comportements. Ces approches sont favorables à la sécurité, au contrôle et à la résilience pour les personnes à la recherche de services liés à des expériences de violence ou qui ont des antécédents de telles expériences. »⁴⁵ Dans le contexte de la lutte contre le racisme, cette constatation est axée sur les incidences des traumatismes et de la violence causés par le racisme systémique.

Références

1. Gouvernement du Canada. Patrimoine canadien. **Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022**. 2019.
2. Ville d'Ottawa. **Prévisions démographiques et des ménages actuels**. Le 22 juin 2022.
3. Ville d'Ottawa. **Pourquoi choisir Ottawa**.
4. Conseil de planification sociale d'Ottawa. **Diversité ethnoculturelle et religieuse : Caractéristiques démographiques des groupes de population racialisés, Ottawa 2021 et tendances**. 2022. (Disponible seulement en anglais)
5. Ville d'Ottawa. **Racialized People: Equity & Inclusion Lens Snapshot**. 2016. (Disponible seulement en anglais)
6. Statistique Canada. **Série « Perspective géographique », Recensement de 2021 – Ottawa (Subdivision de recensement) (statcan.gc.ca)**. 2022.
7. Carl E. James. *Se voir : Explorer la race, l'ethnicité et la culture*, 4e éd. 2010. p.266 (Disponible en anglais seulement)
8. Collège George Brown. **Plan d'action contre le racisme du Collège George Brown**. 2022. (Disponible en anglais seulement)
9. Jing Hui Wang et Greg Moreau. Centre canadien de la statistique justice et de la sécurité communautaire. **Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020 (statcan.gc.ca)**. Le 17 mars 2022.
10. CBC News. **La police d'Ottawa constate une forte augmentation des crimes haineux pour une 2^e année consécutive**. Le 5 mars 2022.
11. Service de police d'Ottawa. **Les données annuelles sur les crimes haineux montrent une augmentation de 13 % du nombre de signalements à la police**. Le 12 janvier 2023.
12. CBC News. **Les crimes haineux signalés à la police d'Ottawa augmentent en 2022**. Le 12 janvier 2023.
13. Adam Cotter. Centre canadien de la statistique justice et de la sécurité communautaire. **Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019 (statcan.gc.ca)**. Le 16 février 2022.
14. UNESCO. **Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)/ Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada**. 2008.
15. Commission de vérité et réconciliation du Canada. **Appels à l'action**. 2015.
16. Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. **Appels à la justice**. 2019.

Références

17. Commission canadienne pour l'UNESCO. **Éducation & Formation – Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (crrf-fcrr.ca)**. Février 2012.
18. Gouvernement du Canada. **Lutter contre le racisme envers les personnes asiatiques**. Le 11 mai 2022.
19. Dr Henry Yu. Département d'histoire et principal, St. John's College, Université de la Colombie-Britannique. **L'éléphant blanc dans la pièce : le racisme antiasiatique au Canada**. (Disponible en anglais seulement)
20. Mary Giles. **Le racisme antiasiatique affecte la santé et le bien-être**. Le 26 avril 2021. (Disponible en anglais seulement)
21. Tom Yun. CTV Nouvelles. **Les crimes haineux contre les Asiatiques déclarés par la police au Canada ont bondi de 300 % en 2020 : StatCan**. Le 17 mars 2022. (Disponible en anglais seulement)
22. Commission ontarienne des droits de la personne. **Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités | Commission ontarienne des droits de la personne (ohrc.on.ca)**. Mai 2010.
23. Gouvernement du Canada. **Fiche d'information – L'antisémitisme au Canada**. Le 2 février 2023.
24. Jeremy Maron. Musée canadien des droits de la personne. **L'ombre de l'antisémitisme au Canada | MCDP (droitsdelapersonne.ca)**. Le 16 septembre 2019.
25. Gouvernement de l'Ontario. **Une meilleure façon d'avancer : Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme**. 2017.
26. International Civil Liberties Monitoring Group, Islamic Social Services Association et Noor Cultural Centre. **Islamophobie au Canada : Mémoire au Rapporteur spécial des Nations Unies sur la liberté de religion ou de conviction**. Le 30 novembre 2020. (Disponible en anglais seulement)
27. Amanda Coletta. **Le Washington Post. Quatre membres de la famille musulmane au Canada tués dans une attaque « ciblée », selon la police**. Le 8 juin 2021. (Disponible en anglais seulement)
28. Ville d'Ottawa. **Rapport externe sur ce que nous avons entendu**. Septembre 2021.
29. Projet d'équité nationale. **Lentille de l'oppression systémique**. (Disponible en anglais seulement)
30. Gouvernement de l'Ontario. **Élections municipales (Loi de 1996 sur les), L.O. 1996, chap. 32, annexe (ontario.ca)**. 1996.

Références

31. Santé publique Ottawa. **Pressions sur l'emploi et le revenu pendant la pandémie de COVID-19 à Ottawa**. Le 6 mai 2021. (Disponible en anglais seulement)
32. Ville d'Ottawa. **Ville d'Ottawa Plan décennal de logement et de lutte contre l'itinérance 2020-2030**.
33. Tina Lopes et Barb Thomas. Danser sur Live Embers. 2006. p. 264-270.
34. Province de l'Ontario. **Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique : Glossaire | Ontario.ca**. Le 13 avril 2022.
35. Ibram X. Kendi. Comment être un antiraciste. 2019. p.13-24.(Disponible en anglais seulement)
36. Martin J. Cannon et Lina Sunseri. Ed. Le racisme, le colonialisme et l'indigénéité au Canada. 2018.
37. Shreya Shah. La Fondation Autochtone. **Qu'est-ce que le colonialisme?**
38. Meghan Vivo. Lyra Health Inc. (en). **Soins adaptés à la culture en santé mentale**. (Disponible en anglais seulement)
39. Robin DiAngelo. La fragilité blanche : Ce racisme que les Blancs ne voient pas. 2018. p.19-20.
40. Fondation canadienne des relations raciales. **Glossaire de la FCRR (crrf-fcrr.ca)**.
41. Gouvernement du Canada. **SOMMAIRE – Les crimes motivés par la haine au Canada : Un préjudice disproportionné (justice.gc.ca)**. Le 25 août 2022.
42. Kathleen Osta et Hugh Vasquez. Projet d'équité nationale. **Préjugés implicites et racialisation structurelle**. (Disponible en anglais seulement)
43. **Projet implicite**. (Disponible en anglais seulement)
44. Calgary Anti-Racism Education. **Racialisation**. (Disponible en anglais seulement)
45. Gouvernement du Canada. **Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques**. Le 2 février 2018.



Votre contribution est importante et nous vous invitons à collaborer avec nous en écrivant à luttecontreleracisme@ottawa.ca ou en visitant notre page **Participons Ottawa** alors que nous nous lançons ensemble dans cette aventure.

ottawa.ca     **3-1-1**
TTY/ATS 613-580-2401



**Anti-Racism
Secretariat**
Secrétariat de
**la lutte contre
le racisme**



Renvoi au début