

**Subject: Corporate Equity, Diversity, Inclusion and Belonging Framework**

**File Number: ACS2024-CSS-GEN-013**

**Report to Finance and Corporate Services Committee on 3 December 2024**

**and Council 11 December 2024**

**Submitted on October 25, 2024 by Clara Freire, General Manager, Community and Social Services**

**Contact Person: Shanna Culhane, Director, Gender and Race Equity, Inclusion, Indigenous Relations, and Social Development, Community and Social Services**

**613-864-4365, shanna.culhane@ottawa.ca**

**Ward: Citywide**

**Objet : Structure-cadre de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance de la Ville**

**Numéro du dossier : ACS2024-CSS-GEN-013**

**Rapport présenté au Comité des finances et des services organisationnels**

**le 3 décembre 2024**

**et au Conseil municipal le 11 décembre 2024**

**déposé le 25 octobre 2024 par Clara Freire, directrice générale, Direction générale des services sociaux et communautaires**

**Personne-ressource : Shanna Culhane, directrice, Direction de l'équité des genres et des races, des relations avec les Autochtones, de la diversité et de l'inclusion, Direction générale des services sociaux et communautaires**

**613-864-4365, shanna.culhane@ottawa.ca**

**Quartier : À l'échelle de la ville**

## **REPORT RECOMMENDATION(S)**

**That the Finance and Corporate Services Committee recommend Council:**

- 1. Receive the annual update on the Corporate Diversity and Inclusion Plan, Women and Gender Equity Strategy and Anti-Racism Strategy, including evaluations and outcomes; and**
- 2. Direct staff to develop an overarching Equity, Diversity, Inclusion and Belonging Framework to streamline equity, diversity, inclusion and belonging work at the City in collaboration with the community.**

## RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Que le Comité des finances et des services organisationnels recommande au Conseil municipal :

1. de prendre connaissance du compte rendu annuel du Plan municipal sur la diversité et l'inclusion, de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres et de la Stratégie de lutte contre le racisme, ainsi que des évaluations et des résultats;
2. de demander au personnel de la Ville de mettre au point la Structure-cadre prépondérante de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance afin de rationaliser les travaux portant sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance à la Ville en collaboration avec la collectivité.

## EXECUTIVE SUMMARY

The City of Ottawa is a long-standing leader in equity, diversity, inclusion and belonging (EDIB). The City is one of the few municipalities in Canada that has multiple strategies advancing equity for women, gender diverse and racialized persons, as well as diversity and inclusion in the workplace:

- the Women and Gender Equity Strategy (WGES); [[ACS2021-CSS-GEN-0002](#)], to integrate a women and gender lens in City services, strategies and plans;
- the Corporate Diversity and Inclusion Plan (CDIP) [[ACS2021-CSS-GEN-010](#)], aimed at improving representation and inclusion in the workplace; and
- the Anti-Racism Strategy (ARS); [[ACS2022-CSS-GEN-12](#)], to proactively identify and remove systemic barriers in City policies, programs and services.

Concurrent reviews of the three strategies conducted in 2023-2024 identified key accomplishments and opportunities for improvement in their implementation. Key accomplishments included:

- The application of gender-inclusive language to revise municipal policies and by-laws, such as the Parks and Facilities By-law;
- A targeted communications plan and a Diversity on Boards campaign to increase the representation of equity-denied groups in various City committees and boards;
- The establishment of an EDIB leadership competency with associated core behaviours, job expectations, skills and the application of an anti-racism approach in how we lead;
- The updated Corporate Administrative Policy Framework with an anti-racism approach; and

- The launch of the Leverage Equity to Achieve Diversity and Inclusion Targets (LEAD IT) Strategic Hiring Program via two pilots in 2022 with the Community and Social Services Department and the Planning, Real Estate and Economic Development Department (currently Planning, Development and Building Services Department).

Key challenges identified were largely a result of the redirection of staff throughout the COVID-19 pandemic, which affected the implementation of all strategies. Additional opportunities for improvement include the development of a common tool, process and resources for the application of the women and gender equity lens and for reviewing the gender and equity implications section on Council reports. Improvements for training associated with data and diverse workforce targets as well as internal and external communications were also identified.

The concurrent reviews of the WGES, CDIP and ARS also identified a need for the City of Ottawa to integrate and streamline all three equity strategies. Staff shared that separate progress tracking and reporting across three different strategies created both duplication and gaps. The current approach also created barriers for the community, with consultation fatigue being noted, particularly by community members from equity-denied groups. Representatives of community organizations also expressed frustration with the lack of coordination and consistency in updates related to equity-driven work at City of Ottawa. Finally, City of Ottawa and beyond have dynamically changed over the past few years, since the three strategies were created. The COVID-19 pandemic, new leadership, new community plans and a new City Strategic Plan have changed the way that City of Ottawa works and serves the community.

By building on what has been learned, the City can focus on increased responsiveness to resident concerns and improve the alignment and success of equity-focused initiatives across City programs and services. Therefore, Gender and Race Equity, Inclusion, Indigenous Relations and Social Development (GREIIRSD) Services is proposing developing a holistic Equity, Diversity, Inclusion and Belonging (EDIB) Framework that would help streamline the City's work towards EDIB. The EDIB Framework will capture greater efficiencies and synergies, consider intersectionality between race and gender and adopt cross-cutting guiding principles aligning the three strategies. In this way, the City can take an intentional and proactive approach to increasing responsiveness to resident concerns and improving the alignment and success of equity-focused initiatives across all departments.

The proposed EDIB Framework will also create an ideal opportunity for stronger alignment with other initiatives and teams across the organization, including the City's Strategic Plan; the Public Engagement Strategy currently under development; the Community Safety and Well-Being Plan; the Human Resources team; the new Strategic Initiatives Department; and departmental strategic plans. Building on the reviews of the three strategies, community engagement, data, and research, staff will work to develop the EDIB Framework and present it to Council in 2025.

For GREIIRSD, key priorities moving forward are to:

- Establish the CSSD Departmental Working Group.

- Lead the development of the EDIB Framework, in collaboration with other City departments and community members;
- Develop the next iteration of CDIP, ensuring inclusion of EDIB principles; and
- Lead the development of an EDIB communications strategy including development of communication guidelines for the organization around equity matters.

In the meantime, work will also continue for each strategy, with key priority items for each strategy and plan including:

- For the WGES: Develop the Women and Gender Equity Lens; refine the content of the draft Gender Lens Guide; and integrate the results from the WGES Phase 2 public engagement into the WGES Action Plan;
- For the CDIP: Strengthen the implementation of the LEAD IT Strategic Hiring Program and integrate the annual results of the City's workforce analysis; develop a corporate EDIB Learning and Development Strategy; and develop a toolkit to support affinity groups in leading learning and development events; and
- For the ARS: Develop the City's anti-racism approach and include it in the next iteration of the City's Equity and Intersectionality Lens; create a data framework; and implement an anti-hate campaign. Due to a dramatic rise of racist hate crimes, in 2023 [City Council directed staff](#) to explore initiatives with an anti-racist, anti-hate focus, in alignment with the ARS. The immediate goal to address hate crimes will be achieved through engaging and uniting key community stakeholders to implement initiatives aimed at reducing hate.

Given all the work completed to date, there is a broad corporate commitment to pursuing these outcomes and priorities, including appropriate resourcing. Departments are responsible for committing staff and resources to EDIB initiatives, incorporating EDIB as a central part of their strategic plans and integrating equity into their ongoing operations. Equity, diversity, inclusion and belonging are a shared responsibility and accountability which will be advanced by all leaders and staff throughout the organization.

The immediate next steps to address the challenges of the previous strategy iterations and respond to community feedback include:

- Streamlining and maintaining continuous community engagement by establishing a new departmental working group that consists of both staff and community members, tasked with providing advice and support on the implementation of the three equity strategies and the development of the EDIB Framework;
- Establishing mandatory EDIB training for leaders across the City;
- Creating specific, public targets for LEAD IT and providing regular external reports;
- Hosting at least two public engagement sessions per year to update the community on progress in the City's EDIB work and gather feedback; and

- Fostering accountability by encouraging departmental leadership and decision makers to attend these community engagement sessions so that equity-denied groups can interact directly with those who can support their needs.

The development of the overarching Equity, Diversity, Inclusion and Belonging Framework, including performance measurement framework, will be implemented within the current budget envelope. The following will be considered as part of the 2025 Budget process: a one-time \$150,000 requirement to support community initiatives to combat hate as part of the Anti-Hate Campaign in 2025, in direct response to a [Council motion](#) directing staff to address hate-motivated concerns in our city. This funding will allow us to engage with key community organizations and partners such as United for All, ensuring a unified approach to combating hate. It will support the implementation of training equipping the community to effectively respond to hate-related issues.

## RÉSUMÉ

La Ville d'Ottawa est depuis longtemps un chef de file de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA). Elle est l'une des rares municipalités au Canada à s'être dotée de différentes stratégies de promotion de l'équité des femmes, des personnes de diverses identités de genre et des personnes racisées, ainsi que de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail, à savoir :

- la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) [[ACS2021-CSS-GEN-0002](#)], afin d'intégrer le point de vue des femmes et des genres dans les services, les stratégies et les plans de la Ville;
- le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion (PMDI) [[ACS2021-CSS-GEN-010](#)], destiné à améliorer la représentation et l'interprétation dans le milieu de travail;
- la Stratégie de lutte contre le racisme (SLR) [[ACS2022-CSS-GEN-12](#)], afin de cerner proactivement et d'éliminer les obstacles systémiques dans les politiques, les programmes et les services de la Ville.

Les examens qui ont été menés de front et qui ont porté sur ces trois stratégies en 2023-2024 ont permis de cerner les principales réalisations et occasions d'amélioration dans leur mise en œuvre. Les principales réalisations ont consisté à :

- appliquer le langage inclusif des genres dans la révision des politiques et des règlements de la Ville, dont le *Règlement sur les parcs et les installations*;
- établir un plan de communication ciblé et une campagne de promotion de la diversité au sein des conseils afin d'accroître la représentation des groupes privés d'équité dans les différents comités et conseils de la Ville;
- établir une compétence en leadership de l'EDIA, ainsi que les comportements essentiels, les attentes professionnelles et les compétences correspondants, en appliquant une approche antiraciste dans notre leadership;
- mettre à jour la Politique-cadre sur l'administration de la Ville en adoptant une approche antiraciste;

- lancer l'optimisation de l'équité pour atteindre les cibles de la diversité et de l'inclusion (VOIE) du Programme d'embauche stratégique dans le cadre de deux projets pilotes réalisés en 2022 avec la Direction générale des services sociaux et communautaires et la Direction générale de la planification, de l'immobilier et du développement économique (l'actuelle Direction générale des services de la planification, de l'aménagement et du bâtiment).

Les principales difficultés relevées étaient largement dues au fait qu'il a fallu réorienter le personnel tout au long de la pandémie, ce qui s'est répercuté sur la mise en œuvre de toutes les stratégies. D'autres occasions d'amélioration consistent à élaborer un outil, un processus et des ressources communs pour appliquer le point de vue de l'équité des femmes et des genres, et pour examiner la section consacrée aux incidences sur les genres et sur l'équité dans les rapports au Conseil municipal. Des améliorations à la formation sur les cibles statistiques et les cibles liées à la diversité de l'effectif, ainsi qu'aux communications internes et externes ont aussi été relevées.

Les examens menés de front pour la SCFEG, le PMDI et la SLR ont aussi permis de constater que la Ville d'Ottawa devait intégrer et rationaliser les trois stratégies relatives à l'équité. Le personnel a fait savoir que le suivi et le compte rendu distincts des progrès accomplis dans les trois stratégies différentes ont donné lieu à des doubles emplois et à des lacunes. L'approche actuelle a aussi donné lieu à des obstacles pour la collectivité : nous avons constaté une lassitude dans les consultations, en particulier parmi les membres de la collectivité qui représentaient les groupes privés d'équité. Les représentants des organisations communautaires ont aussi fait savoir qu'ils étaient frustrés par le manque de coordination et d'uniformité dans les comptes rendus se rapportant aux travaux portés par l'équité à la Ville d'Ottawa. Enfin, la Ville et les autres organismes ont évolué dynamiquement dans les dernières années, depuis la création des trois stratégies. La pandémie de COVID-19, la nouvelle direction de la Ville, les nouveaux plans collectifs et le nouveau Plan stratégique de la Ville ont changé ses méthodes de travail et les services qu'elle offre à la collectivité.

En misant sur ce qu'elle a appris, la Ville peut se consacrer à mieux réagir aux inquiétudes des résidents et améliorer le cadrage et le succès des initiatives consacrées à l'équité dans l'ensemble de ses programmes et services. Voilà pourquoi le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social (SEGRIRADS) propose de mettre au point une structure-cadre globale de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA) qui permettrait de rationaliser les travaux consacrés par la Ville à l'EDIA. La structure-cadre de l'EDIA permettra de miser sur l'amélioration des efficacités et des synergies, de tenir compte de l'intersectionnalité des races et des genres et d'adopter les principes directeurs transversaux, en faisant cadrer les trois stratégies. La Ville peut ainsi adopter une approche réfléchie et proactive pour mieux réagir aux inquiétudes des résidents et pour améliorer le cadrage et le succès des initiatives consacrées à l'équité dans l'ensemble des directions générales.

La structure-cadre proposée pour l'EDIA constituera aussi une occasion idéale d'améliorer le cadrage avec d'autres initiatives et équipes dans l'ensemble de l'administration municipale, dont le Plan stratégique de la Ville, la Stratégie de la

consultation publique que nous sommes en train de mettre au point, le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, au sein de l'équipe des Ressources humaines, la nouvelle Direction générale des initiatives stratégiques et les plans stratégiques des autres directions générales. En s'inspirant des examens des trois stratégies, de la consultation de la collectivité, des données, ainsi que des travaux de recherche, le personnel se consacrera à la mise au point de la structure-cadre de l'EDIA, qu'il soumettra au Conseil municipal en 2025.

Pour le SEGRIRADS, les grandes priorités consistent à :

- mettre sur pied le groupe de travail de la DGSSC;
- encadrer la mise au point de la structure-cadre de l'EDIA en collaboration avec les autres directions générales de la Ville et les membres de la collectivité;
- mettre au point la prochaine déclinaison du PMDI, en veillant à y intégrer les principes de l'EDIA;
- mener l'élaboration d'une stratégie de communication de l'EDIA, incluant la préparation pour l'organisation de lignes directrices sur la communication entourant les questions d'équité.

Dans le même temps, nous poursuivrons les travaux portant sur chaque stratégie, en tenant compte des grandes priorités de chaque stratégie et de chaque plan, à savoir :

- Pour la SCFEG : élaborer le point de vue de l'équité des femmes et des genres; affiner le contenu de la version provisoire du Guide sur le point de vue des genres; et intégrer les résultats de la phase 2 de la consultation publique sur la SCFEG dans le Plan d'action de cette stratégie.
- Pour le PMDI : renforcer la mise en œuvre du Programme d'embauche stratégique VOIE et intégrer les résultats annuels dans l'analyse de l'effectif de la Ville; mettre au point une stratégie organisationnelle d'apprentissage et de perfectionnement dans le domaine de l'EDIA; et élaborer une trousse d'outils pour épauler les groupes affinitaires dans l'encadrement des événements d'apprentissage et de perfectionnement.
- Pour la SLR : élaborer l'approche antiraciste de la Ville et l'intégrer dans la prochaine déclinaison du point de vue de l'équité et de l'intersectionnalité de la Ville; créer une structure-cadre pour les données; et mettre en œuvre une campagne de lutte contre la haine. En raison de l'augmentation spectaculaire des crimes de haine raciste, [le conseil municipal a demandé](#) en 2023 au personnel d'étudier des initiatives axées sur la lutte contre le racisme et la haine, conformément à la SRL. L'objectif immédiat de lutter contre les crimes de haine sera atteint en engageant et en réunissant les principaux acteurs de la communauté pour mettre en œuvre des initiatives visant à réduire la haine.

Compte tenu de tous les travaux réalisés jusqu'à maintenant, la Ville s'engage généralement à produire ces résultats et à respecter ces priorités, en y consacrant les ressources voulues. Les directions générales sont chargées d'affecter des employés et de consacrer des ressources aux initiatives de promotion de l'EDIA, en faisant de

l'EDIA un aspect essentiel de leurs plans stratégiques et en intégrant l'équité dans leurs opérations courantes. L'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance sont des responsabilités et des obligations communes, qui seront promues par tous les dirigeants et employés dans l'ensemble de l'administration municipale.

Les prochaines mesures à prendre immédiatement pour résoudre les difficultés des précédentes déclinaisons de la Stratégie et pour réagir aux commentaires de la collectivité consistent à :

- rationaliser et soutenir la participation continue de la collectivité en mettant sur pied un nouveau groupe de travail réunissant les différentes directions générales, constitué d'employés et de représentants de la collectivité et dont la mission consiste à donner son avis et à apporter de l'aide dans la mise en œuvre des trois stratégies de promotion de l'équité et dans l'élaboration de la structure-cadre de l'EDIA;
- établir la formation obligatoire sur l'EDIA pour les dirigeants de toute l'administration municipale;
- créer des cibles publiques spécifiques pour la VOIE et établir à intervalles réguliers des rapports externes;
- organiser au moins deux séances de consultation publique par an pour rendre compte, à la collectivité, des progrès accomplis dans les travaux de la Ville dans le domaine de l'EDIA et pour réunir les commentaires;
- promouvoir la redevabilité en encourageant les dirigeants des directions générales et les décideurs à participer à ces séances de consultation de la collectivité pour permettre aux groupes privés d'équité d'interagir directement avec ceux et celles qui peuvent répondre à leurs besoins.

L'élaboration de la Structure-cadre prépondérante de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance, incluant un cadre de mesure du rendement, sera mise en œuvre dans l'enveloppe budgétaire actuelle. Les éléments suivants seront examinés dans le cadre du processus budgétaire 2025 : un besoin unique de 150 000 dollars pour soutenir les initiatives communautaires de lutte contre la haine dans le cadre de la campagne anti-haine en 2025, en réponse directe à [une motion du Conseil](#) demandant au personnel de s'attaquer aux problèmes motivés par la haine dans notre ville. Ce financement nous permettra de nous engager avec des organisations et des partenaires communautaires clés tels que United for All, afin de garantir une approche unifiée de la lutte contre la haine. Il soutiendra la mise en œuvre d'une formation permettant à la communauté de répondre efficacement aux problèmes liés à la haine.

## CONTEXTE

La Ville d'Ottawa est un chef de file dans les efforts qu'elle consacre à promouvoir l'amélioration de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA) dans l'administration municipale comme dans la collectivité. Dans un [examen consacré en 2022](#) à 47 municipalités canadiennes pour les approches réceptives et inclusives des genres dans la gouvernance municipale, la Ville d'Ottawa s'illustre comme chef de file national dans les stratégies fondées sur l'équité (<https://fcm.ca/fr/programmes/femmes/femmes-dans-les-gouvernements-municipaux/2022-recherche/liste-de-ressources>) :

- La Ville a adopté en 2012 le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion (PMDI), qui est destiné à améliorer la représentation de son effectif et l'inclusion dans son milieu de travail. La version la plus récente de ce plan a été présentée au Conseil municipal en 2021 [[ACS2021-CSS-GEN-010](#)].
- Avec les partenaires de l'Initiative : Une ville pour toutes les femmes et d'autres partenaires communautaires, la Ville d'Ottawa a créé en 2010 l'[Optique d'équité et d'inclusion \(EI\)](#) et a publié en 2015, puis à nouveau en 2018, la version à jour du Guide et une série de portraits. Le Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion sert de ressource pour les municipalités et les organisations partout au Canada.
- En avril 2021, le Conseil municipal a approuvé la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) [[ACS2021-CSS-GEN-0002](#)], dont l'objectif est de s'assurer que les services, les stratégies et les plans de la Ville d'Ottawa intègrent le point de vue des femmes et des genres et promeuvent l'équité des femmes et des genres.
- Le 22 juin 2022, le Conseil municipal a approuvé la première Stratégie de lutte contre le racisme d'Ottawa (SLR) [[ACS2022-CSS-GEN-12](#)] pour cerner proactivement et éliminer les obstacles systémiques dans les politiques, les programmes et les services de la Ville.

### **La Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres**

Le 5 décembre 2018, le Conseil municipal d'Ottawa a approuvé la mise au point de la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres dans le cadre du rapport sur l'Examen de la structure de gestion publique du mandat du Conseil [[ACS2018-CCS-GEN-0028](#)]. Dans ce rapport, le Conseil municipal a approuvé la création d'un poste équivalent temps plein et d'un budget opérationnel ponctuel; il a mis sur pied son Groupe de conseillers parrains pour promouvoir et encadrer la mise au point de cette stratégie.

Approuvée par le Conseil municipal en avril 2021 [[ACS2021-CSS-GEN-0002](#)], la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres (SCFEG) a été mise au point pour s'assurer que les services, les stratégies et les plans de la Ville comprennent le point de vue des femmes et des genres et promeuvent l'équité des femmes et des genres. La SCFEG comprend une structure-cadre stratégique qui établit les principaux plans organisationnels et les cibles des directions générales pour la première phase de sa mise en œuvre à partir de 2021-2022 afin de guider les quatre secteurs de services prioritaires de la Ville.

La mobilisation des groupes communautaires, des résidents et des partenaires a joué un rôle prépondérant dans l'établissement des priorités de cette stratégie. Le [Rapport sur les résultats des consultations relatives à la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres](#) et le document [Service aux communautés 2ELGBTQ+ d'Ottawa : besoins, lacunes et recommandations](#) font la synthèse de ce qui s'est dit pendant les consultations publiques.

La SCFEG est établie d'après quatre grands résultats stratégiques :

- l'évolution des politiques pour l'équité des femmes et des genres;
- la sécurité;
- la représentation équitable des femmes;
- l'inclusivité des genres.

Pour obtenir ces résultats, la SCFEG prévoit 52 interventions, organisées selon cinq priorités de mise en œuvre stratégiques qui découlent de la mobilisation et des consultations :

- l'analyse fondée sur les genres et le point de vue des genres dans les politiques et les stratégies de la Ville;
- les systèmes de données sensibles aux femmes et aux genres;
- la vaste mobilisation publique des groupes intersectionnels de femmes et de personnes issues de la diversité des genres;
- la sensibilisation et la formation sur l'équité des femmes et des genres;
- l'affectation des ressources adaptée aux genres.

La phase 1 de la SCFEG (2021-2023), aujourd'hui achevée, a consisté à élaborer et à mettre en œuvre une structure-cadre stratégique de plans organisationnels essentiels et de cibles des directions générales pour intégrer les changements des politiques sensibles aux genres dans les plans, les stratégies et les services de la Ville, pour mieux sensibiliser le personnel à l'équité des femmes et des genres et pour s'assurer que les données sont représentatives des réalités des femmes et de la diversité des genres.

## **Le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion**

En janvier 2020, l'Équipe de la haute direction de la Ville a approuvé, pour 2019-2024, le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion (PMDI), qui constitue l'une des priorités stratégiques de l'épanouissement de l'effectif dans le Plan stratégique de la Ville 2019-2022 [[ACS2019-ICS-ST-0003](#)]. En septembre 2021, le Conseil municipal a pris connaissance du rapport [[ACS2021-CSS-GEN-010](#)] qui donne une vue d'ensemble des objectifs, des priorités et des interventions du PMDI, en plus de faire la synthèse des réalisations et des progrès accomplis jusqu'à maintenant. Selon la vision adoptée dans le PMDI, la Ville doit favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif, dans lequel tous les employés se sentent bien accueillis et éprouvent un sentiment d'appartenance, en plus de donner l'exemple à tous les résidents et à toutes les municipalités d'un océan à l'autre en démontrant qu'elle a la volonté d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion.

L'objectif stratégique du PMDI consiste à assurer un effectif représentatif et un milieu de travail inclusif. Voici les résultats stratégiques de ce plan :

- Recruter et embaucher : éliminer les obstacles et améliorer les connaissances.
- Fidéliser et promouvoir : respect en milieu de travail et chances égales pour tous.
- Exprimer l'identité sans crainte : Les candidats et les employés s'auto-identifient en toute sécurité.

Les 34 interventions du PMDI étaient destinées à éliminer les obstacles, à bâtir la confiance de la collectivité, de même qu'à promouvoir et intégrer les stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion à tous les échelons de l'organisation opérationnelle. Les interventions font partie de cinq secteurs prioritaires :

- le rayonnement, le recrutement et l'embauche;
- l'apprentissage et la sensibilisation;
- les partenariats et la mobilisation;
- la redevabilité, la gouvernance et l'examen des politiques;
- la gestion des données et l'analyse de l'effectif.

## **La Stratégie de lutte contre le racisme**

La Ville a constitué en 2020 le Secrétariat de la lutte contre le racisme pour commencer à travailler à une stratégie antiraciste afin d'enrayer le racisme et de s'assurer que la Ville d'Ottawa est une ville antiraciste, dans laquelle le racisme systémique n'est plus un obstacle pour l'accès des individus à la sécurité, aux ressources et aux perspectives. Dans la foulée d'une vaste consultation qui s'est déroulée en plusieurs étapes auprès des résidents d'Ottawa dans les communautés autochtones, noires et racisées, des partenaires communautaires, des experts de la question et des employés de la Ville, le Conseil a approuvé en juin 2022 la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville [[ACS2022-CSS-GEN-12](#)].

La SLR est un plan quinquennal (2023-2028) qui comprend 28 recommandations et 132 interventions dans sept secteurs prioritaires : la gouvernance, le logement, le développement économique, les résultats pour la santé, le développement des enfants et des jeunes, la réalisation de l'équité raciale dans le lieu de travail, et enfin, les pratiques institutionnelles. La mise en œuvre se déroule en deux phases :

- Phase I de la mise en œuvre (2023-2025) : Cette phase vise à éveiller les consciences sur les obstacles systémiques, en donnant de l'information et une formation sur le racisme systémique, en réunissant les données référentielles pour les interventions à déployer et en nouant des liens importants avec les communautés autochtones, noires et racisées.
- Phase II de la mise en œuvre (2025-2028) : Cette phase est consacrée au logement, au développement économique et aux résultats du point de vue de la santé; elle reprend les leçons apprises dans l'examen de mi-mandat de la phase I pour étayer les efforts dans la correction des inégalités raciales.

## **ANALYSE**

Chacune des stratégies d'équité de la Ville indique que cette dernière s'engage à rendre compte chaque année, au Conseil municipal, des progrès accomplis. Le présent rapport fait partie de cet engagement : il présente, pour 2024, un compte rendu sur une mise en œuvre de la SCFEG, du PMDI et de la SLR jusqu'à maintenant dans les synthèses des examens et des évaluations menés au cours de l'année écoulée. Nous présentons aussi dans ce rapport les prochaines étapes à franchir dans l'immédiat pour chaque stratégie, ainsi que l'orientation envisagée pour les travaux portant sur l'EDIA à la Ville selon la Structure-cadre rationalisée de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA), à mettre au point en collaboration avec la collectivité d'ici 2025.

### **L'examen de mi-mandat de la SCFEG**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la phase 1 (2021-2023) de la SCFEG, la Ville s'est engagée à mener un examen de mi-mandat (EMM) de cette stratégie afin d'évaluer le niveau de mise en œuvre de la phase 1 et de recenser les leçons apprises pour éclairer la conception de la phase 2. Pour mener l'EMM en 2023, le SEGRIRADS a noué un partenariat avec une entreprise sociale dont le siège est à Ottawa (SEASONOVA) et a évalué les 52 interventions de la SCFEG dans le cadre de 21 entrevues, de cinq groupes de discussion et d'un examen administratif approfondi de divers plans et diverses stratégies de la Ville (soit le Plan officiel, le Plan directeur des transports, le Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs, le Plan directeur sur les changements climatiques, le Plan du réseau de services de garde d'enfants et de la petite enfance 2019-2023, le Plan décennal de logement et de lutte contre l'itinérance 2020-2030, le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, la Stratégie de lutte contre le racisme et le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion). Ce service a fait un bref tour d'horizon des modèles communautaires gouvernementaux, ainsi qu'un examen des rapports pertinents adressés au Conseil municipal.

Dans l'ensemble, l'évaluation de la mise en œuvre de la phase 1 de la SCFEG dans la période comprise entre 2021 et 2023 a permis de constater que cette phase a été fructueuse : 67 % (35) des interventions ont été réalisées. L'EMM a permis de recenser les grandes réalisations de la SCFEG dans cette première phase, à savoir :

- l'application d'un langage inclusif des genres dans la révision des politiques et des règlements municipaux, dont le *Règlement sur les parcs et les installations*;
- l'Étude de référence sur le sexe, la race et l'équité, qui a porté sur les moyens grâce auxquels la Ville peut appliquer aux données le point de vue des genres, de la lutte contre le racisme et de l'intersectionnalité;
- les différents événements de sensibilisation et les différentes initiatives d'apprentissage pour universaliser, dans toute l'administration municipale, l'équité des femmes et des genres;
- l'application du point de vue des genres dans le cadre du Fonds de viabilité, qui a amené la Ville à verser 3,2 millions de dollars à 17 organisations au service des femmes et des résidents de genres divers en 2022.

L'EMM a aussi permis de recenser les grands succès et les principales réalisations correspondant aux cinq priorités stratégiques de cette stratégie :

<b>Priorités de la SCFEG</b>	<b>Réalisations</b>
Analyse fondée sur les genres et point de vue des genres dans les politiques et les stratégies de la Ville	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidences des genres et de l'équité sur le modèle de rapport au Conseil municipal</li> <li>• Application du point de vue de la CFEG à l'examen en fin de mandat des questions touchant les bureaux des conseillers, qui a eu lieu au quatrième trimestre de 2022</li> <li>• Recensement des inquiétudes qui pèsent sur la sécurité et la sûreté dans les établissements de DGLCI dans un sondage qui a porté sur 19 établissements</li> <li>• Application d'un langage inclusif des genres dans la révision des politiques et des règlements municipaux</li> <li>• Intégration des considérations relatives à la CFEG dans les différents plans de la Ville, dont le Plan officiel et le Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs</li> </ul>

<b>Priorités de la SCFEG</b>	<b>Réalisations</b>
Systèmes de données sensibles aux femmes et aux genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation de l'Étude de référence sur le sexe, la race et l'équité (ERSRE), pour connaître les moyens grâce auxquels la Ville peut intégrer dans les données le point de vue des genres, de la lutte contre le racisme et de l'intersectionnalité</li> <li>• Lancement du questionnaire d'autoidentification Comptez-moi! de la Ville, dont le taux de participation s'élevait à 85 % en août 2024</li> <li>• Inclusion du pilier de l'équité des données dans la Stratégie de données de la DGSSC</li> </ul>
Vaste mobilisation publique des groupes intersectionnels de femmes et de personnes issues de la diversité des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mises à jour apportées à la Politique de nomination et collecte des données sociodémographiques sur les demandeurs et sur les rendez-vous afin d'assurer la représentation des populations diverses dans la gouvernance et les processus décisionnels de la Ville</li> <li>• Plan de communication ciblé et campagne de promotion de la diversité au sein des conseils afin d'accroître la représentation des groupes méritant l'équité dans les différents comités et conseils de la Ville</li> <li>• Les expériences vécues par les résidents issus de la diversité ont éclairé différents plans et diverses stratégies de la Ville, par exemple le Plan directeur des infrastructures des parcs et des loisirs, le Plan officiel, le Plan directeur des transports, le Plan directeur sur les changements climatiques et le Plan décennal de logement et de lutte contre l'itinérance.</li> </ul>

<b>Priorités de la SCFEG</b>	<b>Réalisations</b>
Sensibilisation et formation sur l'équité des femmes et des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On a créé pour la Ville le programme d'apprentissage en ligne « Sentiers autochtones ».</li> <li>• L'ERSRE comportait des questions liées à la formation afin d'éclairer les efforts d'apprentissage dans la phase 2 de la SCFEG.</li> <li>• De nombreux événements de sensibilisation et de multiples initiatives d'apprentissage se sont déroulés pendant la phase 1, dont des initiatives menées par les employés, qui ont permis d'universaliser l'équité dans la CFEG dans l'ensemble de la Ville. Par exemple, 69 employés des Services à l'enfance ont eu accès à huit événements d'apprentissage et 33 employés de la DGLCI ont suivi quatre séances de formation. Les initiatives réalisées dans toute la Ville prévoyaient la campagne de la Ville sur les diverses identités de genre, qui a mobilisé plus de 340 employés, et la vidéo de Men Speak Up, qui a été visionnée par plus de 500 employés.</li> </ul>
Affectation des ressources adaptée aux genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons appliqué avec succès le point de vue des genres au Fonds de viabilité, ce qui a permis à la Ville de verser 3,2 millions de dollars à 17 organisations au service des femmes et des résidents issus de la diversité des genres en 2022.</li> <li>• La DGLCI a lancé à l'essai le projet Period Packs dans six établissements récréatifs situés dans les quartiers prioritaires afin de permettre d'alléger la précarité menstruelle. Nous avons donné accès, en 2021, à 3 200 produits d'hygiène féminine.</li> <li>• Les établissements de la Ville sont plus inclusifs des genres en investissant dans les panneaux d'information neutres du point de vue des genres et en les installant dans les toilettes publiques à cabine unique de 80 établissements récréatifs et bibliothèques sur tout le territoire d'Ottawa.</li> </ul>

L'EMM a aussi permis de recenser des occasions d'améliorer la mise en œuvre de la SCFEG pour l'ensemble des priorités, à savoir :

<b>Priorités de la SCFEG</b>	<b>Occasions d'amélioration</b>
Analyse fondée sur les genres et point de vue des genres dans les politiques et les stratégies de la Ville	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut mettre en place un outil commun pour appliquer le point de vue de la condition féminine et de l'équité des genres (CFEG) afin d'augmenter l'uniformité dans l'application de ce point de vue.</li> <li>• On doit élaborer un processus clair et augmenter les ressources pour examiner systématiquement la section des rapports au Conseil municipal consacrée aux répercussions des genres et de l'équité.</li> </ul>
Systèmes de données sensibles aux femmes et aux genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut augmenter la capacité permettant du personnel à recueillir les données sur l'équité des femmes et des genres, à les utiliser et à en rendre compte.</li> </ul>
Vaste mobilisation publique des groupes intersectionnels de femmes et de personnes issues de la diversité des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnes issues de la diversité des genres et les hommes doivent participer aux dialogues sur l'équité des genres.</li> <li>• Il faut une mobilisation systématique des groupes affinitaires de la Ville.</li> </ul>
Sensibilisation et formation sur l'équité des femmes et des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On doit mettre à jour le point de vue de l'EI de la Ville et les portraits de la diversité qui l'accompagnent.</li> <li>• Il faut clarifier la répartition des fonctions entre le SEGRIRADS et les partenaires de l'apprentissage internes en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de la formation liée à la CFEG dans l'ensemble de l'administration municipale.</li> </ul>
Affectation des ressources adaptée aux genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'affectation du financement correspondant à la mise en œuvre de la SCFEG a fait l'objet d'une demande essentielle du personnel de la Ville pendant la phase 2 de la consultation publique sur la SCFEG.</li> </ul>

L'expérience vécue par les groupes privés d'équité, dont les femmes et les personnes issues de la diversité des genres, a aussi éclairé de nombreux plans et de multiples stratégies de la Ville. En outre, le SEGRIRADS a aussi planifié et organisé différents événements de sensibilisation et diverses initiatives d'apprentissage afin de mettre en œuvre peu à peu l'équité des femmes et des genres dans l'ensemble de l'administration.

## L'évaluation du PMDI

En avril 2024, alors que le mandat quinquennal du PMDI prenait fin (2019-2024), le SEGRIRADS a noué un partenariat avec une entreprise sociale qui a son siège à Ottawa (SEASONOVA) pour mener une évaluation de la mise en œuvre du PMDI et pour recenser les résultats tangibles et les leçons apprises. Cette évaluation s'est déroulée de février à juin 2024 dans le cadre d'un examen administratif, d'entrevues, de discussions et d'ateliers avec le personnel du SEGRIRADS, d'une analyse des données sur l'effectif de la Ville et de différents tours d'horizon.

L'évaluation du PMDI a permis de constater que 35 % des interventions avaient été menées à bien, que 12 % des interventions étaient inachevées et que 17 % continuaient de se dérouler. Les résultats de cette évaluation ont mis en lumière les succès remportés et les secteurs à prioriser, dont les interventions en cours ou inachevées.

Cette évaluation a aussi permis de recenser les principales réalisations du PMDI et les initiatives associées au PMDI qui ont été réalisées et achevées dans les cinq dernières années, à savoir :

<b>Constituantes du PMDI</b>	<b>Réalisations</b>
Rayonnement, recrutement et embauche	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nous avons réussi à mobiliser les groupes communautaires à propos du processus d'embauche de la Ville dans des événements de recrutement, des salons de l'emploi, la Semaine d'accueil à Ottawa et d'autres activités.</li><li>• La Ville a mobilisé directement les membres des groupes privés d'équité dans 105 événements liés.</li><li>• Nous avons noué des partenariats ciblés avec de nombreux organismes communautaires pour le recrutement dans les postes difficiles à pourvoir.</li><li>• On a fini par accepter les titres de compétences étrangers, même si la solution a mis au jour de nouveaux obstacles.</li><li>• Le pré-lancement de la VOIE à la DGSSC et à la DGPIDE a été couronné de succès : on a tenu au total 45 concours pour 81 postes dans le cadre de la VOIE entre novembre 2021 et janvier 2024.</li><li>• On a continué de promouvoir l'emploi des jeunes.</li></ul>

<b>Constituantes du PMDI</b>	<b>Réalisations</b>
Apprentissage et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons organisé différentes activités de formation et de sensibilisation, qui ont notamment porté sur la sensibilisation aux préjugés et aux cultures autochtones et qui ont consisté à organiser des Cafés diversité, à publier des infolettres et à envoyer des messages par courriel.</li> <li>• Des dirigeants de la Ville ont participé à la formation sur la sensibilisation aux préjugés, organisée pour les gestionnaires de l'embauche : en janvier 2024, plus de 3 360 employés de la Ville avaient suivi la formation sur la sensibilisation aux préjugés pour les dirigeants.</li> <li>• La VOIE a désormais ses propres documents d'apprentissage.</li> <li>• On a mené à bien, dans les séances Apprendre à ma façon, la promotion et la mise au point de nouveaux programmes d'adaptation pour les gestionnaires : en janvier 2024, on avait offert 70 séances de formation et 525 gestionnaires avaient suivi cette formation.</li> </ul>
Partenariats et mobilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Ville a noué des partenariats avec des organismes communautaires et a travaillé en collaboration avec plus de 25 partenaires communautaires dans le cadre de la Table ronde du réseau des champions de la communauté, pour veiller à ce que les initiatives de diversité de la Ville répondent aux besoins de la collectivité.</li> <li>• Nous avons déposé des lettres de justification pour les demandes de financement communautaire.</li> <li>• Promotion des groupes affinitaires dans l'ensemble de la Ville : nous avons créé neuf groupes affinitaires, et plus de 200 employés s'y sont inscrits en moins d'un an depuis qu'on a constitué ces groupes.</li> <li>• Nous avons consacré des efforts calculés pour recentrer les stratégies de l'équité afin de bâtir la confiance du public.</li> </ul>

Constituantes du PMDI	Réalizations
Redevabilité, gouvernance et examen des politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons communiqué les résultats et les cibles représentationnels au public dans des articles publiés dans les médias et dans un compte rendu public au Conseil municipal sur le PMDI.</li> <li>• Compétences dans les domaines de la diversité et de l'inclusion dans les descriptions de poste de gestionnaire</li> <li>• Préparatifs de la mise à jour de la Politique de la Ville sur l'équité et la diversité</li> <li>• Succès de l'intégration des principes de la diversité et de l'inclusion dans les politiques et les procédures de la Ville, dont 19 politiques, deux structures-cadres et le Code de conduite de la Ville</li> </ul>
Gestion des données et analyse de l'effectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons utilisé avec succès le questionnaire Comptez-moi! pour réunir l'information sur l'auto-identification auprès des employés de la Ville; nous avons comptabilisé un taux de participation de 85 % en date d'août 2024.</li> <li>• Le SEGRIRADS a mobilisé les parties potentiellement intéressées et touchées en interne et en externe pour permettre d'échanger des idées sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Ce service a consulté 12 réseaux internes (tables consultatives, groupes de travail et groupes affinitaires, entre autres) et 10 autres municipalités.</li> </ul>

Les différentes initiatives relatives au lieu de travail pour promouvoir les milieux de travail sains et inclusifs, dont la plupart cadraient aussi avec la SCFEG et la SLR, ont fait partie des grands succès parmi l'ensemble des constituantes du PMDI. Il s'agit entre autres des activités suivantes :

- événement d'apprentissage tenu en mai 2024 avec le Groupe affinitaire des personnes d'ascendance asiatique et le Groupe affinitaire du Réseau arc-en-ciel des employés;
- séance d'apprentissage et de perfectionnement planifiée en octobre 2024 pour le Groupe affinitaire du Réseau des employés africains, caribéens et noirs;
- promotion de l'évaluation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail de la DGSSC;
- tenue de plusieurs ateliers et d'un événement pour le personnel municipal à l'instigation de Femmes.Net.;

- conférenciers invités à s'exprimer sur la SLR et sur la CFEG dans plusieurs événements de la Ville.

Nous avons pu mener ces initiatives grâce au financement de 150 000 \$ des Initiatives dans le milieu de travail 2024; ce financement a été géré par le SEGRIRADS.

Nous avons relevé certaines difficultés qui ont eu des répercussions sur cet examen, et encore plus sur la mise en œuvre des interventions du PMDI, en particulier la pandémie de COVID-19, qui a distrait les ressources de la Ville et ses priorités pour l'essentiel de la période comprise entre 2020 et 2022. Des occasions d'amélioration ont été relevées, notamment :

<b>Constituantes du PMDI</b>	<b>Occasions d'amélioration</b>
Rayonnement, recrutement et embauche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les efforts pour élaborer un répertoire d'embauche au niveau de la Ville pour les groupes privés d'équité, qui a été mis en pause pendant la pandémie.</li> <li>• Accroître l'adoption de la VOIE par les directions générales.</li> <li>• Décrire clairement ce à quoi on s'attend dans les interventions déclarées, par exemple ce qu'on entend par la simplification du processus d'embauche.</li> </ul>
Apprentissage et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir au personnel une formation sur la culture statistique et les moyens permettant d'utiliser efficacement les données sur l'effectif pour fixer les cibles des directions générales.</li> </ul>
Partenariats et mobilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éliminer le recoupement des efforts dans la communication avec les organismes à vocation communautaire.</li> <li>• Accroître la consultation des syndicats.</li> </ul>
Redevabilité, gouvernance et examen des politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer un processus de communication concerté et stratégique pour le PMDI, en interne à la Ville et en externe avec les organisations communautaires et les résidents.</li> </ul>
Gestion des données et analyse de l'effectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comblent les lacunes statistiques, notamment un préparant un tableau de bord complet de la diversité et de l'inclusion pour aider les directions générales à recenser les lacunes, à cibler les stratégies et à mesurer les progrès.</li> </ul>

Comme le rapport existant porte sur les conclusions de l'évaluation des trois stratégies, les données sur l'effectif et les mesures de la formation de la Ville ne sont pas incluses. Un rapport conjoint, incluant les mesures du rendement, les progrès en vue d'atteindre les cibles liées à l'effectif et la déclinaison du PMDI, sera présenté au Conseil en 2025

pour la structure-cadre de l'EDIA, après avoir collaboré avec le groupe de travail des directions générales.

### **L'évaluation du déroulement de la SLR**

L'évaluation du déroulement de la SRL a eu lieu dans la période comprise entre avril et juin 2024, une année avant l'examen de mi-mandat prévu à l'origine pour 2025, afin d'assurer la concordance avec l'évaluation de l'EMM de la SCFEG et du PMDI. On a aussi prévu un examen complet des stratégies d'équité de la Ville, pour évaluer les succès remportés jusqu'à maintenant, pour mettre à l'honneur les réalisations et pour recenser les points à améliorer.

Nous avons revu les 132 interventions de la SLR pour les travaux réalisés dans la période comprise entre 2022 et 2024 : on a alors mené à bien 23 % (31) des interventions et constaté que 21 % (28) des interventions étaient en cours. Cet examen a permis de constater les grandes réalisations jusqu'à maintenant, dont :

- le lancement fructueux de la campagne Diversité au sein des conseils;
- l'amélioration de la connaissance, dans l'ensemble de l'administration municipale, du calendrier culturel de la Ville;
- l'établissement d'une compétence en leadership dans l'EDIA, ainsi que des comportements essentiels correspondants, des attentes professionnelles, des compétences et l'application d'une approche de lutte contre le racisme dans nos principes d'encadrement;
- la politique-cadre administrative à jour de la Ville, adoptée selon une approche antiraciste.

Le processus d'évaluation visait aussi à rationaliser et à prioriser les interventions en cours, continues ou non entamées ni achevées dans la SLR pour :

- regrouper les interventions comparables;
- faire concorder les interventions qui faisaient double-emploi avec d'autres stratégies de la Ville (dont les interventions liées au logement) ou qui relevaient de la compétence d'autres entités municipales (comme le Conseil de santé d'Ottawa);
- faire concorder 31 interventions liées à l'apprentissage et au perfectionnement dans la prochaine déclinaison du Plan municipal sur la diversité et l'inclusion et 10 autres interventions (7 %) pour d'autres initiatives de la Ville;
- supprimer quatre interventions réputées non exécutables parce qu'elles ne faisaient pas partie du périmètre ou qu'elles sortaient du cadre de la compétence municipale.

Nous continuons de mettre en œuvre la SLR, et l'évaluation des processus apporte un éclairage utile pour rationaliser et améliorer la stratégie afin de veiller à ce qu'elle soit fructueuse. Il est important de noter que l'évaluation des processus vise à faire le point sur chaque intervention, plutôt que sur les résultats et les incidences. Nous donnerons

plus d'information sur les résultats et sur l'impact de la SLR dans son examen de mi-mandat, prévu pour 2025, lorsqu'on aura terminé la première phase de la mise en œuvre.

### **La structure-cadre de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance**

Les examens menés de front sur la SCFEG, le PMDI et la SLR ont permis de valider la nécessité et les occasions cernées pour la Ville d'Ottawa d'intégrer et de rationaliser les trois stratégies de promotion de l'équité, en permettant :

- de réduire les doubles emplois et les efforts qui se recoupent;
- de préciser et d'orienter l'EDIA dans l'organisation;
- d'augmenter le nombre d'occasions de souligner les succès remportés jusqu'à maintenant;
- de préciser et d'orienter l'évolution des activités d'ici la fin du mandat du Conseil municipal.

À terme, la rationalisation des travaux de la Ville dans le domaine de l'EDIA donnera lieu à une amélioration de l'efficacité et permettra de remporter un plus grand succès dans la réalisation de l'équité dans un délai plus court. L'intégration des travaux permettra aussi de mieux promouvoir la reconnaissance de l'impact parallèle des identités sociales comme la race et le genre sur l'expérience vécue. C'est pourquoi la Ville sera mieux en mesure d'offrir à tous les résidents d'Ottawa des ressources et des services équitables, en aménageant un milieu de travail inclusif pour ses employés.

Pendant les examens de la SCFEG, du PMDI et de la SLR, le personnel a fait savoir que le suivi et le compte rendu distincts des progrès accomplis dans les trois stratégies différentes ont donné lieu à des recoupements et à des lacunes. Le personnel a constaté qu'il était difficile de rendre compte de l'intégration potentielle des efforts ou des liens parmi ces efforts parce que l'on considérait que le mandat d'un programme ou d'une politique relevait d'une même stratégie ou d'un même plan, au lieu de se répercuter également sur les autres. Par exemple, l'initiative de recrutement stratégique de la VOIE permet de promouvoir la représentation équitable dans le milieu de travail et d'aider les personnes racisées et les femmes ainsi que les personnes issues de la diversité des genres. Toutefois, tout le potentiel et tout l'impact de cette initiative peuvent être limités si on ne les analyse pas dans le contexte d'autres travaux dans l'ensemble des stratégies et des directions générales.

L'approche actuelle a aussi donné lieu à des obstacles pour la collectivité. Pendant la consultation menée par les Services de l'information du public et des relations avec les médias (SIPRM) pour la nouvelle Stratégie de consultation publique, nous avons noté une certaine lassitude parmi les participants, en particulier les membres de la collectivité qui font partie des groupes privés d'équité. Les consultations sont essentielles puisqu'elles permettent à la Ville d'offrir aux communautés des programmes et des services appropriés, réceptifs et culturellement adaptés. La consultation de la collectivité pour chaque stratégie impose un fardeau aux résidents,

qui doivent répéter les mêmes explications, les mêmes expériences et les mêmes attentes. Les consultations répétées ne permettent pas non plus d'utiliser judicieusement le personnel et les ressources de la Ville.

Durant les consultations menées en prévision de ce rapport au Conseil municipal, des représentants des organismes communautaires se sont dits frustrés par le manque de coordination et de cohésion dans les comptes rendus liés aux travaux portant sur l'équité à la Ville d'Ottawa. À l'occasion d'un forum tenu le 18 juillet 2024, les participants n'étaient pas d'avis qu'ils avaient été informés en bonne et due forme ou qu'on leur avait donné l'occasion de livrer leur opinion sur les activités exercées à la Ville depuis l'approbation des stratégies de l'équité au Conseil municipal.

Enfin, la Ville d'Ottawa a évolué depuis que les trois stratégies ont été créées. La pandémie de COVID-19, la nouvelle direction de la Ville, ses nouveaux plans communautaires et le nouveau Plan stratégique de la Ville ont transformé les rouages de la Ville d'Ottawa et les services qu'elle offre à la collectivité. En raison des pressions qui s'exercent sur les ressources, sur les heures de travail du personnel et sur le roulement des employés du fait des besoins opérationnels de l'intervention pendant la COVID-19, les efforts de promotion de la mise en œuvre de ces trois stratégies ont aussi été en proie à des difficultés.

En s'inspirant des leçons apprises dans les examens de mi-mandat et dans les évaluations de la SCFEG, du PMDI et de la SLR, la Ville d'Ottawa peut se recentrer sur ce qui compte le plus, mieux répondre aux inquiétudes des résidents et améliorer le cadrage et le succès des initiatives consacrées à l'équité dans l'ensemble des programmes et des services de la Ville. C'est pourquoi le SEGRIRADS propose de mettre au point une structure-cadre globale de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA) qui permettrait de rationaliser les travaux de la Ville dans le domaine de l'EDIA. Cette structure-cadre de l'EDIA permettra de capter de meilleurs gains du point de vue de l'efficacité et de réaliser de plus grandes synergies, en tenant compte de l'intersectionnalité entre la race et le genre et en adoptant les principes directeurs transversaux qui assurent la concordance des trois stratégies.

Compte tenu des commentaires exprimés au forum du 18 juillet 2024 de même que sur la plateforme Participons Ottawa, il faut de nouveau s'engager à consulter la collectivité afin d'assurer le succès des stratégies de promotion de l'équité de la Ville et de répondre aux besoins des résidents privés d'équité. Dans le cadre de la consultation du Bureau du greffe municipal, on mettra sur pied un groupe de travail dans la DGSSC pour promouvoir les trois stratégies de l'équité et la mise au point de la structure-cadre de l'EDIA. Ce groupe de travail sera constitué d'employés et de résidents et permettra de s'assurer que les groupes communautaires participent activement aux travaux de la Ville dans le domaine de l'EDIA.

## **Le centrage**

La structure-cadre proposée pour l'EDIA offre une occasion idéale de conforter le centrage avec d'autres initiatives dans l'ensemble de l'administration, à savoir :

- le Plan stratégique de la Ville;
- la Stratégie de la consultation publique qu'on met actuellement au point;
- le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités;
- l'équipe des Services des ressources humaines;
- la nouvelle Direction générale des initiatives stratégiques;

Le Plan stratégique de la Ville met en lumière quatre priorités : une ville qui offre des logements abordables et qui est plus vivable pour tous et pour toutes; une ville mieux connectée aux options de mobilité fiables, sécuritaires et accessibles; une ville verte et résiliente; et enfin, une ville dont l'économie est diversifiée et prospère. Les membres de la collectivité issus des groupes privés d'équité ont été traditionnellement exclus de la plupart de ces perspectives. La promotion, dans l'ensemble de la Ville, d'une solide compréhension de l'équité et de l'intersectionnalité permettra d'améliorer l'inclusion des résidents les plus pénalisés. Il sera essentiel d'éliminer les obstacles que doivent affronter les groupes privés d'équité pour respecter ces priorités stratégiques.

Les travaux consacrés par les Services de l'information du public et des relations avec les médias (SIPRM) pour mettre au point la nouvelle Stratégie de la consultation publique permettront de consolider et de rationaliser les consultations de la collectivité et d'aider les membres des groupes privés d'équité. En simplifiant la consultation sur les travaux consacrés à l'équité, on allégera le fardeau des consultations imposé aux résidents et on se penchera sur les causes explicatives de la lassitude de la consultation exprimée pendant l'élaboration de la Stratégie de la consultation publique.

Le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités envisage une collectivité viable, dans laquelle tous sont en sécurité, ont un sentiment d'appartenance, ont accès aux services et peuvent répondre à leurs besoins dans la formation, les soins de santé, l'alimentation, le logement, les revenus et l'expression sociale et culturelle. Le plan fait état des priorités qui cadrent avec les efforts d'équité et d'inclusion de la Ville, notamment en traitant de la discrimination, de la marginalisation, du racisme, de la sécurité financière, de la réduction de la pauvreté, de la violence genrée, de la violence faite aux femmes, du logement, du bien-être mental, ainsi que des systèmes intégrés et simplifiés.

Nous pouvons compter sur la collaboration des Services des ressources humaines dans la promotion de l'effectif culturellement réceptif et inclusif de la Ville dans l'avenir, en attirant et en fidélisant les candidats compétents et en perfectionnant les dirigeants de demain à tous les échelons de la hiérarchie. Pour promouvoir cette orientation stratégique, ce partenaire est l'un des principaux intervenants dans la mise en œuvre du programme VOIE dans l'ensemble de l'administration municipale pour que ce programme cadre avec les objectifs de la planification de l'effectif pour le rayonnement, le recrutement, l'embauche et la promotion. Chef de file de la Stratégie du mieux-être de la Ville, il est conscient de l'importance d'un environnement de travail psychologiquement sécuritaire et valorisant la diversité et l'inclusion. Il est l'un des principaux collaborateurs dans la mise au point et la réalisation des outils d'apprentissage de l'EDIA dans le cadre de l'ensemble du plan de perfectionnement

des dirigeants. L'équipe des systèmes des ressources humaines assure aussi l'analytique de l'effectif pour porter les objectifs de l'équité éclairés par les données.

### **La volonté**

Bien que les spécialistes du SEGRIRADS offrent de l'aide, un encadrement et des compétences dans l'EDIA, ce groupe ne peut pas seul accomplir de progrès dans ces stratégies de promotion de l'équité. Les directions générales entendent consacrer du personnel et des ressources à l'avancement des initiatives de l'EDIA, en plaçant l'EDIA au cœur de leurs plans stratégiques et en intégrant ces efforts dans leurs travaux opérationnels. Le SEGRIRADS travaillera en collaboration avec les directions générales pour les aider dans ce parcours sur la voie de l'équité. L'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance sont une responsabilité commune et imposent des obligations de compte rendu; tous les dirigeants et employés doivent en faire la promotion dans l'ensemble de l'administration.

### **Les comptes rendus, la surveillance et l'évaluation**

Le SEGRIRADS se concertera avec les directions générales de la Ville afin de déterminer les mécanismes de compte rendu qui permettent de produire des résultats collectifs. De concert avec un mouvement organisationnel dans l'amélioration du modèle de gouvernance des données et avec la volonté de moderniser les systèmes de gestion des données dans l'ensemble de l'administration, nous avons l'occasion de mettre en lumière les statistiques et de nous en servir pour rendre des décisions.

Ces efforts seront étoffés par les travaux menés en collaboration avec les directions générales et avec la collectivité afin de recenser les interventions pertinentes pour promouvoir l'équité d'un point de vue intersectionnel. Lorsque les interventions auront été recensées, le SEGRIRADS et les représentants des directions générales détermineront, en étroite collaboration avec les Services des ressources humaines et le groupe de travail des directions générales, les responsables de chaque intervention, les baromètres du rendement conséquents et la fréquence des comptes rendus sur ces interventions. L'objectif consiste à mettre au point une structure-cadre complète pour l'évaluation du rendement afin de veiller à terme à s'acquitter des obligations de compte rendu de la Ville dans le domaine de l'EDIA. Le SEGRIRADS mettra également à jour les mécanismes de compte rendu pour simplifier et rationaliser les besoins en rapports.

Le SEGRIRADS mènera la mise en œuvre de la fiche de compte rendu de l'EDIA pour suivre les progrès accomplis dans les trois stratégies de promotion de l'équité intégrées dans la structure-cadre de l'EDIA et continuera de soumettre chaque année un compte rendu au Conseil municipal.

### **Les prochaines étapes**

Toutes les directions générales, tous les dirigeants et tous les employés de la Ville ont une obligation de compte et une responsabilité communes dans le parcours de l'administration municipale sur la voie de l'EDIA. L'équipe de la haute direction de la Ville s'est engagée à :

- promouvoir l'EDIA dans différentes directions générales;
- assumer en commun les obligations de compte rendu et la responsabilité de mieux connaître et comprendre l'EDIA dans l'ensemble des directions générales; chacune de ces directions générales mène un événement qui s'étend à l'ensemble de ses activités et qui prévoit des campagnes de communication pour une journée ou un mois important chaque année (avec le concours du SEGRIRADS);
- promouvoir les activités obligatoires de formation pour tous les dirigeants de l'administration municipale dans le domaine des pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression à partir du début de 2025. Ces activités de formation se dérouleront dans les secteurs dans lesquels les dirigeants exercent leurs activités et feront appel à différents formats et à diverses méthodes pour veiller à aménager un environnement positif dans la formation et le développement des adultes. Elles viendront s'ajouter au point de vue de l'EDIA intégré dans les activités de formation existantes, puisqu'il s'agira d'une pratique courante dans l'administration municipale;
- favoriser le développement d'activités de formation et de ressources nouvelles et actualisées, consacrées aux efforts existants dans le domaine de l'EDIA, dont la formation selon le point de vue de l'EDIA, les guides de consultation sur les portraits de la diversité et un lexique réactualisé sur l'EDIA;
- continuer d'aider leurs employés à mettre au point les plans d'EDIA des directions générales, qui comprendront les interventions de la structure-cadre de l'EDIA pour toutes les stratégies de promotion de l'équité, ainsi que pour les structures de compte rendu appropriées.

Pour le SEGRIRADS, les grandes priorités consistent à :

- mettre sur pied le groupe de travail de la DGSSC, en le dotant d'un mandat clair et de lignes de conduite sur le déroulement des activités, et en faisant concorder la mise sur pied de ce groupe avec l'Examen de mi-mandat de la structure de gestion publique, qui portera sur les groupes de travail des directions générales. Le rapport sur cet examen doit être présenté au Conseil municipal d'ici janvier 2025;
- encadrer la mise au point de la structure-cadre de l'EDIA en collaboration avec les autres directions générales de la Ville et les membres de la collectivité;
- mettre au point la prochaine déclinaison du PMDI, en veillant à y intégrer les principes de l'EDIA;
- bâtir la structure-cadre de la mesure du rendement pour chaque stratégie, dont les indicateurs clés du rendement, les sources de données, la fréquence de la collecte des données et les responsables suggérés pour chaque indicateur;
- diriger l'élaboration d'une stratégie de communication EDIA, y compris l'élaboration de lignes directrices de communication pour l'organisation autour de l'équité;

- diriger la mise en œuvre d'un bulletin EDIA pour la Ville sur les progrès de les trois stratégies d'équité, telles qu'elles sont intégrées dans le cadre de l'EDIA, doivent être présenter un rapport annuel au Conseil ;
- continuer de faire rayonner les efforts consacrés à l'EDIA dans l'ensemble de l'administration municipale.

Nous avons revu et catégorisé les interventions et les objectifs de la SCFEG, du PMDI et de la SLR afin d'éliminer les redondances, d'affiner la portée des autres efforts et de déterminer si on peut atteindre les objectifs grâce aux efforts et à l'encadrement du SEGRIRADS. Le lecteur trouvera ci-après les grandes priorités à respecter à terme.

Pour la SCFEG :

- perfectionner le point de vue de l'équité des femmes et des genres dans le cadre du point de vue de l'équité et de l'intersectionnalité de la Ville;
- affiner le contenu de la version provisoire du Guide de l'optique des genres dans le cadre des efforts de développement de la capacité, ainsi que de la stratégie d'apprentissage et de perfectionnement dans le domaine de l'EDIA, que nous mettons au point au moment d'écrire ces lignes;
- intégrer les résultats de la phase 2 de la consultation publique sur la SCFEG dans le Plan d'action de cette stratégie à l'heure où la phase 2 donne la priorité à la réalisation des services et aux relations avec la clientèle.

Pour le PMDI :

- conforter la mise en œuvre du programme VOIE, qui constitue la principale approche adoptée par la Ville pour atteindre les objectifs de la représentativité de l'effectif et pour intégrer les résultats annuels de l'analyse de l'effectif de la Ville afin d'orienter la fixation des objectifs et de surveiller l'efficacité du programme;
- mettre au point une vigoureuse stratégie de consultation avec les syndicats et se concerter avec la Direction des relations de travail et les Services des ressources humaines pour assurer la concordance;
- prévoir des mécanismes de développement de la capacité dans l'élaboration d'une stratégie municipale de l'apprentissage et du perfectionnement dans le domaine de l'EDIA, dont les activités obligatoires de formation dans ce domaine pour tous les dirigeants de l'administration municipale en 2025. Cette formation obligatoire sera mise au point de concert avec les Services des ressources humaines de la Ville;
- mettre au point une trousse d'outils pour appuyer les groupes affinitaires dans l'encadrement des activités d'apprentissage et de perfectionnement, ce qui viendra favoriser un sentiment d'inclusion et d'appartenance pour tous les employés de l'administration municipale.

Pour la SLR :

- continuer de susciter l'adhésion et le soutien des directions générales dans les interventions de la SLR à mettre en œuvre d'ici la fin du mandat du Conseil municipal;
- élaborer et mettre en œuvre, à partir de 2025. En raison de l'augmentation spectaculaire des crimes de haine raciste, [le conseil municipal a demandé](#) en 2023 au personnel d'étudier des initiatives axées sur la lutte contre le racisme et la haine, en accord avec l'ARS. L'objectif immédiat de lutter contre les crimes de haine sera atteint en engageant et en réunissant les principaux acteurs de la communauté, y compris la coalition United for All, pour mettre en œuvre des initiatives visant à réduire la haine;
- continuer de mettre en œuvre, en 2025, les initiatives menées par la collectivité, qui constituent un engagement dans la SLR;
- mettre au point l'approche antiraciste de la Ville et l'intégrer dans la prochaine déclinaison du point de vue de l'équité et de l'intersectionnalité de la Ville;
- mettre à jour les processus de collecte des données pour inclure les données désagrégées selon la race.

Les ressources à consacrer à ces travaux seront analysées dans le cadre du processus de budgétisation de 2025.

### **Les peuples autochtones**

Bien qu'il s'agisse d'une question distincte des stratégies et des initiatives de l'EDIA, il est important de noter que le SEGRIRADS continuera également de consulter la Nation hôte Anishinabe Algonquine, les Autochtones vivant en milieu urbain et les organisations autochtones d'Ottawa sur les moyens à adopter par la Ville pour les aider à promouvoir leurs priorités. La structure-cadre de l'EDIA ne fait pas état de la complexité des droits, des expériences vécues et des séquelles de la colonisation des Autochtones.

En raison de la diversité des Premières Nations, des peuples inuit et métis, ainsi que leurs nations et de leurs communautés, et compte tenu de leurs droits et de leurs responsabilités vis-à-vis du territoire, l'équité aura des manifestations différentes pour chaque personne, chaque nation et chaque communauté. En sachant que l'équité des Autochtones est une notion différente des structures-cadres de l'équité et de l'inclusion coloniales, l'équipe de la Direction des relations avec les Autochtones entend se pencher sur l'élaboration d'une structure-cadre de gouvernance autochtone dans l'ensemble de l'administration municipale pour assurer la cohésion dans la consultation des Autochtones, pour nouer des liens respectueux et significatifs et pour tenir compte des protocoles autochtones culturellement pertinents. Le SEGRIRADS entend mener ces travaux distinctement des autres stratégies, selon l'avis des membres de la communauté autochtone.

## **RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES**

La préparation de la Structure-cadre prépondérante de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance, incluant une structure-cadre de la mesure du rendement, sera mise en œuvre dans l'enveloppe budgétaire actuelle.

Les implications financières sont décrites dans le rapport. Le besoin ponctuel de 150 000 dollars pour soutenir les initiatives communautaires de lutte contre la haine dans le cadre de la campagne anti-haine sera présenté au Conseil pour approbation à l'automne 2024 et inclus dans le processus budgétaire de la Ville de 2025.

## **RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES**

Aucun obstacle juridique n'empêche le Conseil municipal d'approuver les recommandations de ce rapport.

## **COMMENTAIRES DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES DE QUARTIER**

Ce rapport s'étend à l'ensemble de la Ville.

## **COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS**

Une séance de consultation de la collectivité s'est déroulée le 18 juillet 2024 (pour en savoir plus, veuillez consulter la section suivante) afin de communiquer les constats de l'Examen de mi-mandat de la SCFEG et de l'évaluation des processus de la SLR, de discuter de la version provisoire des modèles logiques des phases suivantes de ces stratégies et de réunir les commentaires sur les moyens à adopter pour poursuivre la consultation. Au total, 121 représentants des résidents, des organismes communautaires et du personnel de la Ville y ont participé, dont de nombreuses personnes qui avaient déjà siégé aux comités consultatifs qui ont éclairé l'élaboration, à l'origine, du PMDI, de la SCFEG et de la SLR. Les mandatures de ces comités consultatifs ont pris fin lorsque les différentes stratégies ont été présentées au Conseil municipal, et ce forum constituait une bonne occasion de renouer avec d'anciens membres de ces comités et de recueillir leurs commentaires.

### **Le Forum de la consultation communautaire**

Le 18 juillet 2024, le personnel du SEGRIRADS et les experts-conseils de SEASONOVA ont animé une séance de consultation communautaire à laquelle ont participé 121 représentants des résidents, du personnel de la Ville et des organisations communautaires. Les experts-conseils ont communiqué les résultats de l'évaluation et de l'examen de mi-mandat pour la SLR et la SCFEG et ont présenté la version provisoire des modèles logiques de ces stratégies. Les participants ont livré des commentaires et fourni des indications qui permettront d'élaborer une structure-cadre complète pour l'EDIA. Ils ont aussi parlé des besoins et des préférences liés à la mobilisation et aux consultations de la collectivité à terme. Une campagne de 2,5 semaines publiée sur la plateforme Participons Ottawa a permis d'assurer l'appoint de cette séance en présentiel, et les commentaires exprimés ont été revus et pris en compte dans les apports de ce forum.

Le Forum a mis en lumière la nécessité de mener une consultation plus dirigée, et un groupe de travail de la DGSSC sera mis sur pied pour améliorer la collaboration entre toutes les parties potentiellement touchées ou intéressées. Le groupe de travail de la DGSSC sera constitué de représentants de la collectivité, ainsi que les intervenants potentiellement intéressés et touchés en interne.

### **Les consultations internes**

Nous avons consulté les représentants internes de chacune des directions générales de la Ville pendant les processus d'évaluation et d'examen de mi-mandat décrits dans ce rapport. Leurs commentaires sont venus valider le statut des interventions comprises dans les stratégies et ont permis de mettre au jour les difficultés et les perspectives d'amélioration des travaux à terme. En leur qualité de partenaires dans ces travaux, les directions générales continuent d'être consultées dans l'élaboration des interventions et dans la planification destinée à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion à la Ville d'Ottawa.

De vastes consultations en externe et en interne avec les intervenants potentiellement intéressés et touchés qui sont compétents dans l'administration municipale ont éclairé la mise au point de la SCFEG, du PMDI et de la SLR. Le lecteur trouvera ci-après la synthèse de ces consultations; pour de plus amples renseignements, nous l'invitons à consulter les différents rapports soumis au Conseil municipal.

### **Les consultations qui ont éclairé la SCFEG**

Nous avons établi un plan à la fois vaste et complet pour la consultation publique sur la SCFEG afin de tenir compte des points de vue du personnel, des Autochtones et des groupes communautaires privés d'équité dans la mise au point de cette stratégie. Les consultations, qui ont eu lieu en 2019, comportaient :

- des entretiens avec les groupes de discussion et des réunions avec plus de 75 employés et gestionnaires de la Ville dans neuf directions générales et secteurs d'activité différents, ainsi qu'avec plus de 150 représentants des Autochtones et des groupes privés d'équité;
- le Forum de consultation publique sur la SCFEG, pour réunir les commentaires des intervenants potentiellement intéressés et touchés sur les sept priorités provisoires consolidées d'après les consultations menées auprès des groupes;
- un sondage en ligne publié sur la plateforme Participons Ottawa et auquel ont répondu 150 résidents;
- la consultation de la communauté 2SLGBTQQIA+ auprès de 14 organismes de services communautaires, sanitaires et sociaux et de plus de 150 membres de la collectivité.

Le lecteur trouvera de plus amples renseignements dans le [Rapport sur les résultats des consultations relatives à la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres](#) et dans le document [Service aux communautés 2ELGBTQ+ d'Ottawa : besoins, lacunes et recommandations](#).

Pour achever l'examen de mi-mandat de la SCFEG, SEASONOVA a mené en 2022, dans l'ensemble, 21 entrevues et 5 groupes de discussion afin de réunir les commentaires qualitatifs du personnel de la Ville dans différentes directions générales. En outre, deux ateliers et exposés ont eu lieu pour discuter des premiers constats de l'examen de mi-mandat.

### **Les consultations qui ont éclairé la SLR**

Nous avons mis au point un plan à la fois vaste et complet de consultations appelé à se dérouler en différentes phases pour les résidents, les intervenants potentiellement intéressés et touchés dans la collectivité et le personnel de la Ville, pour leur permettre de participer à l'élaboration de la SLR. Nous avons compilé les résultats de ces consultations dans le rapport sur « Ce que nous avons entendu » présenté au Conseil en novembre 2021 [[ACS2021-CSS-GEN-012](#)]. Au total, 1 016 membres de la collectivité et employés de la Ville ont participé aux trois phases de ces consultations dans le cadre :

- de deux déclinaisons du sondage publié sur la plateforme Participons Ottawa;
- des séances virtuelles organisées pour le personnel de la Ville;
- des séances virtuelles (six séances) organisées pour les résidents d'Ottawa, en ciblant les résidents noirs (anglophones et francophones), asiatiques, juifs et musulmans;
- des séances virtuelles organisées pour la collectivité (12 séances organisées par les partenaires communautaires);
- des séances organisées pour les aînés et les représentants de la Nation Anishinabe Algonquine, des Inuits et des Métis résidents par un groupe d'experts-conseils mené par des Autochtones, ainsi que des cercles organisés en anglais et en inuktitut pour les résidents et les aînés inuits, métis et algonquins en collaboration avec l'équipe du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités.

Lorsque le Conseil a approuvé la SLR, le SEGRIRADS a mené deux séances d'information pour la collectivité en collaboration avec les organisations communautaires, en plus d'animer plusieurs exposés présentés à trois organisations communautaires et deux conférences. L'objectif de ces consultations consistait à donner aux résidents et aux communautés de l'information sur la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville, ses priorités et les prochaines étapes, en plus de se pencher sur les partenariats potentiels, dans la collectivité, pour la mise en œuvre de cette stratégie.

### **Les consultations qui ont éclairé le PMDI**

Nous avons consulté, dans les réunions trimestrielles tenues pendant la mise au point du PMDI, la Table ronde du réseau des champions de la communauté (TRCC), constituée de 20 délégués de groupes communautaires représentant la diversité de la population servie par la Ville d'Ottawa. Nous avons en outre mis au point différents projets et diverses initiatives en consultant des groupes comme le Comité consultatif

sur l'accessibilité et les Services en français, et nous avons pris acte des commentaires exprimés dans d'autres consultations, dont les sondages sur l'opinion des employés et les séances de consultation qui ont porté sur la SCFEG et sur la SLR.

Au printemps 2021, nous avons commencé à mettre au point le questionnaire d'auto-identification Comptez-moi!. Nous avons demandé l'avis de plus de 150 employés et représentants de la collectivité, dont le Comité consultatif sur l'accessibilité. Des opinions juridiques ont été rendues pendant l'élaboration et la mise en œuvre du questionnaire d'auto-identification Comptez-moi! de même que pour l'élaboration du Programme d'embauche stratégique axé sur la diversité et l'inclusion (VOIE) et pour le Modèle comparatif dans l'application du principe du mérite et les Procédures relatives aux postes désignés pour les besoins de l'équité en matière d'emploi.

## **RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ**

Toutes les activités prévues dans la structure-cadre de l'EDIA ainsi que dans les stratégies et les plans correspondants se dérouleront dans le respect de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et du *Règlement d'application sur les Normes d'accessibilité intégrées*, qui rendent compte de l'évolution de la discrimination contre les personnes en situation de handicap en Ontario et qui établissent les normes pour l'accessibilité en ce qui a trait aux biens, aux services, aux infrastructures, au logement, à l'emploi, aux bâtiments, aux structures et aux locaux. Le Bureau de l'accessibilité continuera de coordonner les engagements et les initiatives de la Ville dans le domaine de l'accessibilité et d'y collaborer afin de s'assurer qu'ils tiennent compte de tous les résidents et de toutes les communautés, dont le personnel de la Ville.

Nous avons mis au point la SCFEG en faisant appel à une approche intersectionnelle, qui oblige la Ville à écouter les nombreuses communautés, dont les femmes, les membres de la communauté 2SLGBTQQIA+, les personnes en situation de handicap, les communautés racisées, les communautés autochtones et les communautés francophones, ainsi que d'autres communautés. La SCFEG et ses résultats escomptés feront rejaillir des bienfaits sur les femmes et sur la communauté 2SLGBTQQIA+ qui vivent avec un handicap afin de réaliser des gains dans les secteurs de l'égalité grâce aux changements apportés aux politiques, d'améliorer la sécurité en faisant appel à des mécanismes de redevabilité dans les établissements de la Ville et de rehausser la représentativité de notre effectif dans des environnements de travail accueillants et sécuritaires.

Le PMDI offre des perspectives d'emploi à la fois meilleures et plus équitables pour les personnes en situation de handicap grâce à différentes initiatives et à divers programmes, dont les interventions décrites dans le Plan d'accessibilité municipal de la Ville d'Ottawa (PAMVO). Conformément à la Politique sur l'accessibilité, la Ville entend s'assurer que ses politiques sur l'emploi, ses programmes, ses services, ses biens et ses établissements sont gérés en respectant la dignité des personnes en situation de handicap et que la mise en œuvre des programmes d'adaptation et des normes d'accessibilité est équitable par rapport au grand public. Cette volonté s'étend aux résidents, aux visiteurs et aux employés qui ont des handicaps visibles et invisibles. Les

plans d'accessibilité des directions générales font état des moyens grâce auxquels chaque direction générale assure l'accessibilité à l'intention des intervenants potentiellement intéressés et touchés et des employés, non seulement en répondant aux exigences des lois provinciales et de la LAPHO, mais aussi en mettant en œuvre les règles de l'art dans toute la mesure du possible.

Nous avons créé la SLR pour surmonter les obstacles qui se dressent contre les communautés autochtones, noires et racisées, dont les personnes en situation de handicap. Nous avons présenté en juin 2021, pendant le déroulement des consultations, au Comité consultatif sur l'accessibilité, les progrès accomplis dans la mise au point de cette stratégie. Lorsque les directions générales mettront en œuvre leurs interventions, nous les encouragerons à penser à travailler avec les communautés autochtones, noires et racisées, dont les personnes et les groupes en situation de handicap et les organismes qui les aident.

### **RÉPERCUSSIONS SUR LA GESTION DES ACTIFS**

Ce rapport n'a pas de répercussions sur la gestion des actifs.

### **RÉPERCUSSIONS CLIMATIQUES**

Ce rapport n'a pas de répercussions climatiques.

### **RÉPERCUSSIONS SUR LA DÉLÉGATION DES POUVOIRS**

Ce rapport n'a pas de répercussions sur la délégation des pouvoirs.

### **RÉPERCUSSIONS ÉCONOMIQUES**

Ce rapport n'a pas de répercussions économiques.

### **RÉPERCUSSIONS ENVIRONNEMENTALES**

Ce rapport n'a pas de répercussions environnementales.

### **RÉPERCUSSIONS SUR LES AUTOCHTONES, SUR LES GENRES ET SUR L'ÉQUITÉ**

La mise à jour des stratégies de promotion de l'équité à la Ville d'Ottawa permettra d'aider directement les personnes racisées, les femmes et les personnes de genres divers qui résident à Ottawa. Voici, dans l'ensemble, les avantages des travaux décrits et proposés dans ce rapport :

- l'amélioration de la représentation des groupes sous-représentés dans l'effectif de la Ville, notamment dans les fonctions de gestion et de supervision dans l'ensemble de l'administration municipale;
- la généralisation de l'application du point de vue de l'EDIA de la Ville afin d'éclairer les politiques, programmes et services et les mécanismes de redevabilité;

- l'accroissement de l'intervention directe des personnes et des communautés privées d'équité dans les décisions à prendre pour les politiques, les programmes et les services de la Ville.

## **RÉPERCUSSIONS SUR LA GESTION DES RISQUES**

Les recommandations de ce rapport n'ont pas de répercussions sur la gestion des risques.

## **RÉPERCUSSIONS SUR LES ZONES RURALES**

Dans la foulée de la mise en œuvre de la structure-cadre de l'EDIA de la Ville, nous nous attendons à une répartition plus équitable des services parmi toutes les communautés d'Ottawa, notamment dans les zones rurales, en priorisant les résidents et les communautés qui doivent surmonter le plus grand nombre d'obstacles dans l'accès aux services.

## **RÉPERCUSSIONS TECHNOLOGIQUES**

Ce rapport n'a pas de répercussions technologiques.

## **PRIORITÉS DU MANDAT DU CONSEIL**

La structure proposée pour l'EDIA et les stratégies correspondantes (SCFEG, PMDI et SLR) cadrent avec la priorité du [Plan stratégique 2023-2026](#) de la Ville, soit « Une ville qui offre des logements abordables et qui est plus habitable pour toutes et pour tous ».

## **PIÈCES JUSTIFICATIVES**

Il n'y a pas de pièces justificatives.

## **SUITE À DONNER**

Le personnel du Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social (SEGRIRADS) de la Direction générale des services sociaux et communautaires de la Ville d'Ottawa donnera suite à toutes les directives communiquées dans le cadre de l'étude, par le Conseil municipal, de ce rapport et enchaînera avec la mise au point, de concert avec toutes les directions générales de la Ville, de la structure-cadre de l'EDIA, en plus de mettre en œuvre les interventions exposées dans ce rapport pour la SLR, la SCFEG et le PMDI.

Le personnel du SEGRIRADS surveillera et évaluera les progrès accomplis dans la réalisation des buts et des objectifs des stratégies de cette structure-cadre et en rendra compte chaque année au Comité et au Conseil. Ce rapport fera aussi état des mesures correctives recommandées s'il y a lieu et à apporter aux stratégies et aux tactiques.