

**SUBJECT: Anti-Racism Strategy**

**File Number ACS2022-CSS-GEN-012**

**Report to Finance and Economic Development Committee on 7 June 2022**

**and Council 22 June 2022**

**Submitted on May 24, 2022 by Donna Gray, General Manager, Community and Social Services**

**Contact Person: Suzanne Obiorah, Director, Gender and Race Equity, Inclusion, Indigenous Relations and Social Development**

**613-229-2295, Suzanne.obiorah@ottawa.ca**

**Ward: CITY WIDE / À L'ÉCHELLE DE LA VILLE**

**OBJET : Stratégie de lutte contre le racisme**

**Dossier : ACS2022-CSS-GEN-012**

**Rapport au Comité des finances et du développement économique**

**le 7 juin 2022**

**et au Conseil le 22 juin 2022**

**Soumis le 24 mai 2022 par Donna Gray, Directrice générale, Services sociaux et communautaires**

**Personne ressource : Suzanne Obiorah, Directrice, de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones, et du développement social**

**613-229-2295, Suzanne.obiorah@ottawa.ca**

**Quartier : CITY WIDE / À L'ÉCHELLE DE LA VILLE**

## **REPORT RECOMMENDATIONS**

**That the Finance and Economic Development Committee recommend that Council:**

- 1. Receive this report for information.**
- 2. Approve the proposed Anti-Racism Strategy attached as Document 1 to this report**

## **RECOMMANDATION(S) DU RAPPORT**

**Que le Comité des finances et du développement économique recommande au Conseil:**

- 1. De prendre connaissance de ce rapport à titre d'information**
- 2. D'approuver la Stratégie de lutte contre le racisme proposée, jointe à ce rapport comme document 1.**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **Assumption and Analysis**

In 2020, the City established an Anti-Racism Secretariat to target systemic racism in policy development, decision-making, program evaluation and outcome measurement. This report seeks approval from Council of the City of Ottawa's first Anti-Racism Strategy, a five-year plan to proactively identify and remove systemic barriers in City policies, programs and services and to realize its vision of racial equity. The proposed Strategy focuses on the following key priority areas:

- Governance;
- Housing;
- Economic development;
- Health outcomes;
- Children and Youth development;
- Achieving racial equity in the workplace and,
- Institutional practices

The proposed Anti-Racism Strategy and action plan includes 28 recommendations and 132 actions to address each of the key priorities areas and identifies opportunities for leveraging partnerships with other levels of government, community agencies and institutions to collectively confront systemic racism. The Strategy aligns with and builds on existing Council approved equity work including the Ottawa Municipal Immigration Strategy, the Corporate Diversity and Inclusion Plan and the Women and Gender Equity Strategy, by leveraging existing resources and identifying gaps for new opportunities in the priority areas.

Approval of this proposed Strategy will establish a foundation for anti-racism work in the City. Implementing the identified actions in the Strategy will ensure that racialized communities in Ottawa have equitable access to City programs, services, resources and opportunities to realize their full potential. The Strategy represents the City's commitment to develop and deliver programs and services that are responsive to the diverse needs of the municipality, and to cultivate an equitable and inclusive workforce.

### **Public Consultation and Input**

In 2021, the Anti-Racism Secretariat launched the development of the City's first Anti-Racism Strategy and embarked on a broad and comprehensive multi-phase engagement plan with the broad Ottawa community, focused sessions with Indigenous, Black and racialized communities, agency partners and stakeholders, and City of Ottawa employees to inform the development of this Anti-Racism Strategy. The engagement plan consisted of three phases, and multiple modes of engagement, including a series of public consultations, facilitated discussions, online surveys, roundtables, and townhalls.

Findings were compiled in a What We Heard report (ACS2021-CSS-GEN-012) released in November 2021. An Anti-Racism Advisory Table was established to guide and advise on the development of the Anti-Racism Strategy. Table membership was comprised of City staff and community leaders of varying intersectional identities to ensure representation of gender, age, religion, geographic representation, race/ethnicity or Indigenous identity, disability, and 2SLGBTQQIA+ community.

### **Implementation**

The City, in its role as a municipal body, will directly impact the programs and services it is responsible for providing through the recommendations and actions in this report, as outlined in Document 1. Many recommendations received through the community consultations were in relation to improvements in the education system to support effective learning environments, improvements in the quality and availability of culturally responsive mental health services, and measures to address racial profiling and over-policing of Indigenous, Black and other racialized communities. The City will advocate for and collaborate with federal and provincial governments and community partner agencies to advance anti-racism in areas outside of its jurisdiction.

Using a data informed, intersectional and trauma informed approach, the Anti-Racism Strategy will be implemented through two phases. The proposed Phase one (2023 – 2025) will raise awareness of systemic barriers faced by Indigenous, Black and other

racialized staff and community members through extensive learning and training, at all levels of the organization. This is to ensure the corporation has the intercultural competencies, awareness, knowledge, skills and ability to address racial inequities in the workplace and among city services. The City will collect gender and race-disaggregated data, establishing a baseline measurement framework for effective measurement of future actions. Further work will progress on relationship building through meaningful engagement with Indigenous, Black and other racialized communities to ensure the strategy is responsive to current and emerging societal issues. Phase one will include the implementation of actions items in all seven priority areas, with an emphasis on governance, youth development, achieving racial equity in the workplace, and institutional practices.

While Phase one will have implemented action items in all seven priority areas, in the second phase (2025-2028), the City will continue with the implementation of the recommendations and actions outlined in the plan, with further emphasis on housing, economic development, and health outcomes. This phase will follow a midterm review on the progress made through the implementation of phase one. This review will take place using the data collected and engagement mechanisms developed to evaluate, and modify progress in response to lessons learned, while implementing additional actions in response to the established plan.

Implementing the Strategy requires commitment and intentional action at all levels of the corporation and within the community. A governance structure has been established defining the roles and responsibilities of the Senior Leadership team, Departmental Leadership teams, the Anti-Racism Secretariat, the Anti-Racism Advisory Table, individual staff and community members to advance the work to dismantle systemic racism. To ensure transparency and measure progress, annual reports will be drafted and presented to Council as well as publicly available on the City's website.

The Anti-Racism Secretariat will establish an evaluation measurement framework, communication plan, financial strategy and develop a comprehensive annual report including actions undertaken by each department and achievement of the proposed actions.

### **Financial Implications**

There are no financial implications associated with the report recommendations. Resources required to implement the proposed Anti-Racism Strategy will be requested through the 2023 Budget cycle.

## RÉSUMÉ

### Hypothèses et analyse

En 2020, la Ville a créé un Secrétariat de lutte contre le racisme afin de cibler le racisme systémique dans l'élaboration des politiques, la prise de décisions, l'évaluation des programmes et la mesure des résultats. Le présent rapport vise à faire approuver par le Conseil la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa, qui est un plan quinquennal destiné à identifier et à éliminer de manière proactive les obstacles systémiques dans les politiques, les programmes et les services de la Ville et à concrétiser sa vision de l'équité raciale. La stratégie proposée est axée sur les domaines prioritaires suivants :

- Gouvernance;
- Logement;
- Développement économique;
- Résultats en matière de santé;
- Épanouissement des enfants et des jeunes;
- Équité raciale en milieu de travail et,
- Pratiques institutionnelles.

La stratégie de lutte contre le racisme et le plan d'action proposés comprennent 28 recommandations et 132 actions pour aborder chacun des domaines prioritaires clés et identifient les possibilités de tirer parti des partenariats avec d'autres niveaux de gouvernement, des organismes communautaires et des institutions pour lutter collectivement contre le racisme systémique. La stratégie s'aligne sur les travaux sur l'équité approuvés par le Conseil, y compris le Plan de diversité et d'inclusion de l'organisation et la Stratégie d'équité entre les femmes et les hommes, en tirant parti des ressources existantes et en identifiant les lacunes pour de nouvelles opportunités dans les domaines prioritaires. Il n'y a pas d'implications financières associées aux recommandations du rapport. Les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie antiraciste proposée seront demandées dans le cadre du cycle budgétaire 2023.

L'approbation de la Stratégie proposée constituera le socle du travail de lutte contre le racisme dans la Ville. La mise en œuvre des mesures définies dans la Stratégie permettra aux personnes racisées d'Ottawa d'avoir un accès équitable aux programmes, aux services, aux ressources et aux possibilités de la Ville afin de réaliser leur plein potentiel. La Stratégie représente l'engagement de la Ville à élaborer et à

offrir des programmes et des services qui répondent aux divers besoins de la municipalité, et à cultiver une main-d'œuvre équitable et inclusive.

### **Consultation publique et commentaires**

En 2021, le Secrétariat à la lutte contre le racisme a lancé l'élaboration de la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville et s'est lancé dans un vaste plan d'engagement en plusieurs phases auprès de l'ensemble de la communauté d'Ottawa, dans des séances ciblées avec les communautés autochtones, noires et racisées, les partenaires et intervenants des organismes et les employés de la Ville d'Ottawa afin d'éclairer l'élaboration de la présente Stratégie de lutte contre le racisme . Le plan d'engagement comportait trois phases et de multiples modes d'engagement, notamment une série de consultations publiques, des discussions animées, des sondages en ligne, des tables rondes et des assemblées publiques.

Les constatations ont été compilées dans un rapport « Ce que nous avons entendu » (ACS2021-CSS-GEN-012) publié en novembre 2021. Une Table consultative sur la lutte contre le racisme a été créée pour guider et conseiller l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme. La Table est composée de membres du personnel de la Ville et de leaders communautaires de diverses identités intersectionnelles afin d'assurer la représentation du genre, de l'âge, de la religion, de la représentation géographique, de la race/ethnicité ou de l'identité autochtone, des personnes handicapées, et de la communauté 2SLGBTQQA+.

### **Mise en œuvre**

La Ville, dans son rôle d'organisme municipal, aura une incidence directe sur les programmes et les services qu'elle est chargée de fournir par le biais des recommandations et des actions contenues dans le présent rapport, comme indiqué dans le document 1. De nombreuses recommandations formulées lors des consultations communautaires concernaient l'amélioration du système éducatif afin de favoriser des environnements d'apprentissage efficaces, l'amélioration de la qualité et de la disponibilité des services de santé mentale adaptés à la culture, ainsi que des mesures visant à lutter contre le profilage racial et les interventions policières excessives contre les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées. La Ville préconisera et collaborera avec les gouvernements fédéral et provincial et les organismes partenaires communautaires pour faire progresser la lutte contre le racisme dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence.

En utilisant une approche intersectorielle fondée sur les données, et tenant compte des traumatismes subis, la Stratégie de lutte contre le racisme sera mise en œuvre en deux phases. La première phase proposée (2023 - 2025) permettra de sensibiliser le personnel et les membres des communautés autochtones, noires et racisées aux obstacles auxquels ils sont confrontés, grâce à un apprentissage et une formation approfondie, à tous les niveaux de l'organisation. Il s'agit de s'assurer que la société possède les compétences interculturelles, la sensibilisation, les connaissances, les aptitudes et la capacité de s'attaquer aux inégalités raciales sur le lieu de travail. La Ville recueillera des données ventilées par genre et par race, établissant un cadre de mesure de base pour une évaluation efficace des actions futures. D'autres travaux seront menés sur l'établissement de relations par un engagement significatif avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées.

Il est recommandé que la phase deux (2025 - 2028) s'appuie sur les données de la phase I, par le biais d'un examen et d'une évaluation, pour concevoir et modifier les programmes, les politiques et les services qui répondent aux inégalités révélées.

La mise en œuvre de la Stratégie exige un engagement et une action intentionnelle à tous les niveaux de la société et au sein de la communauté. Une structure de gouvernance a été mise en place pour définir les rôles et les responsabilités de l'équipe de direction, des équipes de direction des départements, du Secrétariat de lutte contre le racisme, de la Table consultative sur la lutte contre le racisme, du personnel et des membres de la communauté, afin de faire avancer le travail de démantèlement du racisme systémique. Afin d'assurer la transparence et de mesurer les progrès accomplis, des rapports annuels seront rédigés et présentés au Conseil, et seront également accessibles au public sur le site Web de la Ville.

Le Secrétariat de lutte contre le racisme établira un cadre de mesure d'évaluation, un plan de communication, une stratégie financière et élaborera un rapport annuel complet comprenant les actions entreprises par chaque service et la réalisation des actions proposées. La phase I comprendra la mise en œuvre de mesures dans tous les domaines, en mettant l'accent sur la gouvernance, l'épanouissement des enfants et des jeunes, la réalisation de l'équité raciale sur le lieu de travail et les pratiques institutionnelles.

## **Implications financières**

Il n'y a pas d'implications financières associées aux recommandations du rapport. Les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie antiraciste proposée seront demandées dans le cadre du cycle budgétaire 2023.

## **HISTORIQUE**

En novembre 2019, le Conseil a adopté la création du Secrétariat de la lutte contre le racisme (ACS2019-FSD-FIN-0007). Le mandat du Secrétariat est de cibler le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville développe des politiques, prend des décisions, évalue les programmes et mesure les résultats. En juillet 2020, le conseiller Rawlson King a été nommé comme agent de liaison du Conseil (motion du CFDE n° 2020 2/14) à l'appui des initiatives du Secrétariat de la lutte contre le racisme.

Un rapport d'information avec une mise à jour sur les progrès réalisés par le Secrétariat de la lutte contre le racisme a été approuvé par le Conseil le 9 juin 2021 (motion du CFDE n° 2021 1/26). Le rapport d'information souligne les étapes franchies dans la diffusion d'une approche antiraciste au sein de la ville et de la communauté au sens large. Le rapport décrivait également les collaborations internes et externes en matière d'antiracisme, comme l'étude préliminaire sur les données relatives à l'équité des genres et des races, et donnait un aperçu du plan d'engagement de la phase I du processus de développement pour la Stratégie de lutte contre le racisme.

En novembre 2021, le Conseil a approuvé un rapport d'information (ACS2021-CSS-GEN-012) qui donnait un aperçu du rapport « Ce que nous avons entendu », et une mise à jour sur le développement des phases I et II de la Stratégie de lutte contre le racisme. Le rapport mentionnait également la création de la Table consultative sur la lutte contre le racisme composée de membres du personnel de la Ville, ainsi que des leaders de lutte contre le racisme issus des communautés racisées.

La Stratégie de lutte contre le racisme s'aligne sur les initiatives existantes en matière d'équité et d'inclusion, notamment le Plan décennal pour logement et l'itinérance, la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres, le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion et le Plan de bien-être et sécurité communautaire. Bien que ces initiatives s'attaquent de manière générale aux inégalités, la Stratégie de lutte contre le racisme sera axée sur l'équité raciale en contrera explicitement le colonialisme et le racisme systémique, ainsi que les structures institutionnelles qui contribuent aux résultats inéquitables vécus par les communautés autochtones, noires et racisées.



La Stratégie s'appuiera sur ces initiatives dirigées par le Conseil en intégrant les commentaires continus et essentiels des dirigeants et des experts de la communauté par le biais de la Table consultative sur la lutte contre le racisme, les résultats de l'engagement communautaire global, les meilleures pratiques et les recherches en cours pour mettre en œuvre des actions significatives visant à lutter contre le racisme systémique.

## **Contexte**

La Ville d'Ottawa accueille une population croissante comptant jusqu'à 100 nationalités; elle offre ainsi une riche diversité raciale, ethnique et culturelle. Dans le Recensement de 2016, 26 % des résidents d'Ottawa se sont identifiés comme membres d'une minorité visible dont 6,5 % s'identifiant comme Noirs, 4,5 % comme Chinois, 4,5 % comme Arabes et 4 % comme Autochtones<sup>1</sup>. On estime que d'ici 2031, plus d'un résident sur trois à Ottawa sera racisé<sup>2</sup>. Malgré la richesse de la diversité culturelle, linguistique et raciale d'Ottawa, de nombreuses communautés autochtones, noires et autres communautés racisées connaissent des situations et des opportunités inéquitables, en raison du racisme systémique.

On entend par « racisme systémique » les « les politiques, les procédures et les pratiques, conscientes ou non, qui entraînent l'exclusion, la marginalisation et le désavantage économique des communautés racisées ou des personnes de couleur » et qui sont « favorisées par les pouvoirs institutionnels, ce qui fait paraître le racisme comme étant normal et justifié »<sup>3</sup>. Le mandat du Secrétariat de la lutte contre le racisme est de s'attaquer au racisme systémique par l'application d'une approche antiraciste à l'élaboration des politiques, aux structures décisionnelles et à l'évaluation des programmes de la Ville. Pour orienter cette approche et garantir la transparence et les progrès vers des mesures concrètes, le Secrétariat de la lutte contre le racisme a demandé à la population et au personnel de l'aider à élaborer la première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville et son plan d'action.

## **Pourquoi une stratégie de lutte contre le racisme?**

La Ville d'Ottawa est chargée de veiller à ce que les citoyens d'Ottawa, quelle que soit

---

<sup>1</sup> [Ottawapublichealth.ca](https://www.ottawapublichealth.ca/en/reports-research-and-statistics/sociodemographics.aspx#Origin-and-Identity) (19 mai 2022), Statistics Canada. 2017. Ottawa, CV [Census subdivision], Ontario and Canada [Country] (table). Census Profile. 2016 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001. Ottawa. Publié le 29 novembre 2017. \_ extrait du <https://www.ottawapublichealth.ca/en/reports-research-and-statistics/sociodemographics.aspx#Origin-and-Identity>

<sup>2</sup> Ville d'Ottawa (19 mai 2022), Equity & Inclusion Lens Snapshot (2016) pg 2, extrait du [https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/racializd\\_ss\\_fr.pdf](https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/racializd_ss_fr.pdf)

<sup>3</sup> Lopes and Thomas, *Dancing on Live Embers* (2006)

leur identité raciale, aient un accès égal aux programmes, aux services, aux ressources et aux possibilités de la Ville afin de réaliser leur plein potentiel. La Stratégie de lutte contre le racisme représente l'engagement de la Ville à combler les écarts et à éliminer les disparités dans la prestation des services et des programmes municipaux et au sein de sa main-d'œuvre.

Une stratégie de lutte contre le racisme met l'accent sur l'équité raciale tout en examinant comment les institutions et les structures fonctionnent pour maintenir un système qui produit des résultats racialement inéquitables pour les Autochtones, les Noirs et les autres groupes racisés. Le 10 mai 2022, la Fondation canadienne des relations raciales et la Fédération canadienne des municipalités ont annoncé qu'elles allaient collaborer pour appuyer les initiatives d'antiracisme, d'équité et d'inclusion dans les municipalités du Canada. En tant que municipalité, la stratégie de lutte contre le racisme positionne la Ville comme un leader parmi les municipalités, jouant un rôle essentiel et influant dans l'élimination des obstacles systémiques.

La Stratégie de lutte contre le racisme s'appuie sur les mesures que la Ville a déjà mises en place pour remédier aux inégalités : [le Plan décennal pour le logement et l'itinérance](#), [la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres](#), [le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion](#) et le Plan municipal d'accessibilité d'Ottawa et [le Plan de sécurité et de bien-être communautaire](#). Ces mesures n'abordent pas les impacts spécifiques du colonialisme et du racisme systémique subis par les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La stratégie de lutte contre le racisme sera préventive, réactive et proactive pour s'attaquer aux résultats inéquitables sur le plan racial et aux déséquilibres de pouvoir produits par le racisme systémique.

### **Racisme contre les Autochtones**

Ottawa est située sur le territoire non cédé des Anishinaabe Algonquins et abrite une communauté dynamique et diversifiée de membres des Premières nations, d'Inuits et de Métis qui représentent 4 % de la population<sup>4</sup>. La Ville reconnaît l'oppression raciale et coloniale historique et continue que subissent les Premières nations, les Inuits et les Métis et a la responsabilité de faire respecter les droits ancestraux et issus de traités

---

<sup>4</sup> Santé Publique Ottawa (Ottawapublichealth.ca, 19 mai 2022) Données sociodémographiques et projections démographiques. Extrait de <https://www.santepubliqueottawa.ca/fr/reports-research-and-statistics/sociodemographics.aspx#ReferencesSocioDemo>

protégés par la Constitution.

Bien que les éléments de la présente stratégie permettent de s'attaquer aux obstacles systémiques ayant une incidence sur les résidents autochtones, noirs et d'autres groupes racialisés d'Ottawa et de surveiller l'impact des interventions sur toutes les communautés, la Ville doit prendre des mesures supplémentaires pour s'attaquer spécifiquement au racisme contre les Autochtones.

La Ville consultera les communautés inuites, métisses et des Premières nations afin de discuter d'une stratégie qui favorise le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination de tous les résidents autochtones d'Ottawa. Comme prochaine étape, la Ville lancera un processus d'engagement avec les dirigeants, les aînés, les jeunes et les communautés des Premières nations, des Métis et des Inuits, dont les voix permettront de tracer le chemin à suivre.

### **Le racisme à l'encontre des Noirs**

Le racisme anti-Noir et les stéréotypes raciaux à l'encontre des Canadiens noirs "sont si profondément ancrés dans les institutions, les politiques et les pratiques, que leur apparition est soit devenue fonctionnellement normalisée, soit rendue invisible"<sup>5</sup>.

L'Enquête sociale générale de 2019 a rapporté que 46% des individus noirs interrogés ont subi au moins une forme de discrimination au cours des 5 dernières années, contre 16% des communautés non racisées. " Le racisme à l'encontre des Noirs se traduit par la marginalisation sociale, économique et politique des Canadiens noirs. Par exemple, à Ottawa, 28,4 % de la communauté noire vit dans la pauvreté, alors que 12,6 % de la population générale vit dans la pauvreté. Le racisme envers les Noirs a pour conséquence l'inégalité des chances, un statut socio-économique inférieur, un chômage plus élevé, l'inégalité des revenus, l'insécurité alimentaire, des obstacles aux soins de santé adéquats, des obstacles au logement et une surreprésentation dans le système de justice pénale ". À Ottawa, la communauté noire représente 25 % de la population racialisée. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence ces disparités : 37 % des premiers cas positifs à Ottawa ont été identifiés comme provenant de la population

---

<sup>5</sup> Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique (Glossaire). Extrait de <https://www.ontario.ca/document/data-standards-identification-and-monitoring-systemic-racism/glossary>

noire<sup>6</sup>, alors que celle-ci représente moins de 7 % de la population totale d'Ottawa<sup>7</sup>. Les membres de la communauté et les employés de la Ville ont demandé à la Ville de nommer le racisme anti-Noir, de prioriser les stratégies de lutte contre le racisme anti-Noir et de fixer des objectifs précis pour les communautés noires.<sup>8</sup>

## **Identités intersectionnelles**

La Ville reconnaît que les nombreuses dimensions de l'identité sociale - telles que la race, le genre, la sexualité, le handicap, la classe sociale, la religion - n'existent pas séparément ou isolément les unes des autres. Au contraire, les expériences de racisme au sein des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées sont façonnées par leurs identités et leurs situations sociales multiples et imbriquées, qui, cumulativement, produisent des expériences uniques et distinctes. Une approche intersectionnelle de la lutte contre le racisme permet d'affronter le racisme systémique en examinant sa relation avec d'autres formes d'oppression.

## **Élaboration de la stratégie**

### ***Résultats de la mobilisation***

L'élaboration de la stratégie a nécessité un processus d'engagement en plusieurs phases avec tous les résidents, y compris les autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées d'Ottawa, les partenaires et intervenants communautaires et les employés de la Ville. L'approche consistait à chercher activement à faire entendre la voix de la collectivité tout au long du processus. Grâce à des sondages Participons Ottawa, à des discussions avec des partenaires communautaires, à une série de séances de planification de mesures internes et externes et d'assemblées publiques, et à la création de la Table consultative sur la lutte contre le racisme, plus de 1 000 voix ont formulé 28 recommandations ayant donné lieu à 133 mesures recommandées dans le plan d'action quinquennal initial accompagnant la Stratégie.

La Ville a entendu des membres de communautés victimes de racisme systémique et d'actes haineux ciblés, notamment des Autochtones, des personnes 2SLGBTQQIA+, des Juifs, des Africains, Antillais et Noirs anglophones, des Africains, Antillais et Noirs

---

<sup>6</sup> Santé Publique Ottawa, *Report: COVID-19 and Racial Identity in Ottawa: February to August 2020*, pg. 13. Voir aussi CBC, "Black Ottawans hit hardest by COVID-19, race-based data suggests" édition du 24 novembre 2020 extrait du <https://globalnews.ca/news/7482070/ottawa-coronavirus-impact-racialized-black-residents/>.

<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> Résumé des notes des séances de discussion interne et externe de janvier 2022, externe 15 janvier (57), p. 1 ; interne 25 janvier tout le personnel, p. 6.

francophones, des Asiatiques et des musulmans.

### ***Limites***

Le processus d'engagement a connu des limites. COVID-19 a limité l'engagement communautaire à des points de contact virtuels, ce qui peut être difficile pour ceux qui n'ont pas accès à Internet. Les communautés racisées d'Ottawa ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie et, à ce titre, de nombreux leaders communautaires et résidents ont exprimé leur engagement dans le soutien communautaire ou ont ressenti une fatigue liée à la pandémie et au zoom. Des mesures d'atténuation ont été déployées en augmentant le nombre de séances et en sollicitant directement les commentaires des groupes communautaires racialisés.

### ***Table consultative sur la lutte contre le racisme***

Depuis septembre 2021, la Table consultative sur la lutte contre le racisme a analysé les recommandations issues des phases d'engagement afin d'identifier les lacunes, les actions manquantes ou les opportunités supplémentaires pour alimenter la stratégie. La Table consultative sur la lutte contre le racisme est composée de membres du personnel de la Ville et de leaders de la communauté en matière de lutte contre le racisme. Les membres de la table sont des employés de la Ville et des leaders communautaires de diverses identités intersectionnelles afin d'assurer la représentation du genre, de l'âge, de la religion, de la représentation géographique, de la race/ethnicité ou de l'identité autochtone, du handicap et de la communauté 2SLGBTQQA+.

Une Table consultative interne sur la lutte contre le racisme a été créée en janvier 2022, afin de traduire les recommandations issues des consultations communautaires en actions concrètes, significatives, réalisables, tenant compte des capacités actuelles du service et relevant de la compétence de la ville. Un aperçu de ce plan d'action a été examiné par les membres de la Table consultative sur la lutte contre le racisme.

## **ANALYSE**

### **Vision, principes directeurs et approche de la Stratégie**

La Stratégie de lutte contre le racisme a permis d'élaborer une vision pour que la Ville d'Ottawa devienne une ville antiraciste, où le racisme et la discrimination systémiques ne sont plus des obstacles à l'accès individuel ou collectif à la sécurité, aux ressources, aux possibilités et aux résultats.

La Stratégie influencera la façon dont la Ville mène ses activités - par l'élaboration de politiques, la prise de décisions, les communications et l'engagement, la production de

rapports, l'affectation des ressources et au-delà, en touchant tous les aspects des opérations municipales.

La lutte contre le racisme est un plan d'action proactif visant à identifier, supprimer, prévenir et atténuer les résultats inéquitables sur le plan racial et les déséquilibres de pouvoir par une série d'analyses. Une approche antiraciste nécessite un changement culturel à mesure qu'elle s'intègre dans la planification, le développement, les opérations, l'allocation des ressources et l'évaluation des politiques, services, pratiques et espaces. Des questions directrices sont proposées dans le cadre de la stratégie pour rendre opérationnelle l'approche antiraciste.

Les principes directeurs servent à éclairer le processus décisionnel de la Ville lorsqu'elle élabore des stratégies en réponse aux besoins de la communauté en utilisant une approche antiraciste. Ces principes directeurs nous permettent de nous concentrer, de consolider nos priorités et d'aligner notre intention sur le résultat souhaité.

Les principes directeurs suivants sont proposés pour fonder les décisions de la ville dans le cadre de la lutte contre le racisme systémique :

- Accent mis sur le racisme systémique - par l'identification et l'élimination proactives des obstacles systémiques et des causes profondes des inégalités raciales.
- Approche intersectionnelle - en reconnaissant les nombreuses dimensions de l'identité sociale qui façonnent les expériences vécues.
- Approche fondée sur les traumatismes - en mettant l'accent sur les répercussions des traumatismes causés par le racisme systémique et en cherchant à atténuer les préjudices futurs.
- Approche systémique - en veillant à l'intégration d'une optique antiraciste dans l'ensemble de la Société.
- Engagement continu avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées afin de s'assurer que les expériences vécues informent les initiatives de la Ville.
- Leadership, transparence et responsabilité - en établissant des rôles et des responsabilités clairs pour faire progresser la lutte contre le racisme.
- Sensibilisation et renforcement des capacités - en ancrant l'organisation dans la sensibilisation et la connaissance du racisme systémique et de son impact.
- Guérison raciale - en reconnaissant le contexte et l'impact historiques et

contemporains du colonialisme et du racisme au Canada.

- Approche axée sur les données et fondée sur des preuves - essentielle pour ancrer les efforts de lutte contre le racisme dans l'ensemble de l'organisation et pour informer les cibles, les indicateurs et les points de référence.

## **Résumé des priorités, des recommandations et des mesures**

Les recommandations et les actions identifiées dans la stratégie et le plan d'action contre le racisme ont été élaborées en réponse aux commentaires de la communauté reçus dans le cadre d'un plan d'engagement complet en plusieurs phases. Les résultats de l'engagement ont été regroupés dans les domaines prioritaires suivants :

1. *Gouvernance* - La stratégie définit les actions qui permettront d'accroître la sensibilisation, l'éducation et la transparence autour des processus de gouvernance, des structures, des nominations et des élections de la ville.
2. *Logement* - La Stratégie présente des recommandations et des mesures en faveur d'un logement accessible, abordable et adapté à la culture, y compris des politiques et des programmes qui tiennent compte des besoins particuliers des communautés autochtones, noires et autres communautés racialisées. De nouvelles mesures dans les Normes relatives aux refuges d'urgence d'Ottawa et les règlements de zonage seront examinées afin de remédier aux inégalités.
3. *Développement économique* - La Ville utilisera son rôle et son influence pour améliorer les possibilités économiques afin de soutenir le développement des entrepreneurs et des propriétaires d'entreprises autochtones, noirs et d'autres groupes racisés dans le cadre de la nouvelle stratégie de développement économique.
4. *Résultats en matière de santé* - Grâce à notre partenariat avec Santé publique Ottawa et à notre rôle dans le financement des services communautaires et sociaux, les obstacles seront identifiés et traités afin d'atténuer l'impact des inégalités, de la discrimination et du racisme sur les résultats en matière de santé.
5. *Développement des enfants et des jeunes* - La Ville élaborera des programmes et des plans complets et fondés sur des données pour s'assurer que les jeunes racisés ont accès au soutien et aux ressources dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs professionnels, communautaires et scolaires.
6. *Atteindre l'équité raciale sur le lieu de travail* - L'engagement a identifié des priorités qui se chevauchent et qui doivent être abordées pour augmenter la représentation et créer un sentiment d'appartenance pour tous les employés, y

compris la lutte contre le racisme sur le lieu de travail, l'augmentation de l'éducation et de la sensibilisation aux différentes formes de racisme, l'augmentation de la représentation dans l'emploi, la lutte contre les préjugés et la création de processus de responsabilisation pour aborder et prévenir le racisme à la Ville.

- 7. Pratiques institutionnelles* - Plusieurs recommandations formulées dans le cadre des conclusions de l'engagement se concentrent sur des domaines conçus pour aborder les actions au niveau des systèmes, en identifiant les possibilités de collaboration et de défense des intérêts avec d'autres niveaux de gouvernement. En outre, certaines recommandations recoupaient plusieurs priorités. La Ville s'engage à explorer les moyens d'exercer une influence et de soutenir le changement dans ces domaines.

### **Mise en œuvre de la stratégie**

La Stratégie représente un appel à l'action pour que tous les résidents d'Ottawa travaillent ensemble afin de comprendre et de démanteler les obstacles systémiques auxquels font face les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. Il s'agit de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques afin que chacun puisse connaître la pleine participation, l'inclusion et le sentiment d'appartenance à la ville d'Ottawa.

Le voyage vers l'équité raciale prendra du temps, et il faut reconnaître que chacun se trouve à des étapes différentes du chemin. Les progrès sont réalisés en centrant les voix et les expériences vécues des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées dans l'élaboration des actions, des politiques, des services et des programmes. La Ville doit également travailler avec d'autres niveaux de gouvernement et d'autres institutions, afin d'influencer largement les changements systémiques dans les différentes institutions.

La première stratégie de lutte contre le racisme de la Ville sera mise en œuvre en deux phases.

#### ***Phase I (2023 -2025)***

La première phase permettra d'établir les bases du travail et de mettre en œuvre les recommandations et les actions incluses dans le plan d'action. La capacité interne de sensibilisation du personnel et des dirigeants sera établie en intégrant des principes et des pratiques de lutte contre le racisme dans les politiques, les programmes et les services de la Ville. La Ville investira dans des systèmes et des cadres permettant de



recueillir des données désagrégées afin de soutenir l'évaluation des services dans une optique de lutte contre le racisme. La Ville mettra en place des méthodes d'engagement et des relations significatives au sein des communautés autochtones, noires et autres communautés racialisées afin de permettre un dialogue bilatéral réactif pour l'évolution de notre compréhension et de notre réponse à l'élimination des obstacles systémiques.

### ***Phase II (2025 - 2028)***

La phase II s'appuiera sur cette base de données et d'apprentissage et continuera à faire évoluer les programmes, les politiques et les services à l'aide des données et des mécanismes élaborés lors de la phase I afin de répondre aux disparités et aux iniquités révélées. La Ville élargira sa capacité à s'attaquer aux inégalités et à transformer la culture organisationnelle par la mise en place d'actions plus profondes résultant de notre meilleure compréhension des obstacles systémiques au sein de nos programmes - de la conception à la mise en œuvre.

### **Gouvernance de la stratégie**

La Ville d'Ottawa est responsable devant les résidents et le personnel de la Ville de la mise en œuvre de cette stratégie.

La haute direction donnera l'exemple de son engagement en surveillant et en supervisant activement l'avancement des mesures, assurant ainsi l'atteinte des résultats stratégiques en matière d'équité raciale.

Les dirigeants des services se feront les champions du travail et veilleront à ce qu'une optique antiraciste soit prise en compte dans l'ensemble des politiques, programmes et services. Ils s'engageront auprès du personnel et des communautés autochtones, noires et racialisées afin de garantir l'inclusion d'expériences et de perspectives uniques.

Le Secrétariat à la lutte contre le racisme soutiendra les ministères dans l'élaboration de cadres de mesure, en veillant à ce que les actions et les résultats s'alignent et soutiennent d'autres stratégies et initiatives.

Les membres de la Table consultative sur la lutte contre le racisme continueront de jouer leur rôle consultatif clé, en présentant les points de vue de la communauté afin d'assurer l'actualité et la réactivité face aux nouveaux enjeux et à la mise en œuvre des mesures stratégiques.

Le personnel et les membres de la communauté se feront les champions, les défenseurs et les alliés de la croissance et de l'équité raciale à Ottawa. Il incombe à chacun de comprendre le mal causé par le racisme et de s'efforcer de centrer les expériences des communautés autochtones, noires et racisées dans le travail de démantèlement du racisme systémique.

La réalisation de l'équité raciale est un voyage dans lequel nous nous engageons tous à différents moments. La Ville doit s'efforcer de rester ferme dans son engagement à faire progresser l'équité raciale, par la sensibilisation, l'humilité et le courage. Les voix et les expériences vécues des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées doivent être au centre de ce travail. La Ville travaillera avec ses alliés pour lutter contre le racisme systémique dans les politiques, les services et les programmes municipaux, ainsi que dans la main-d'œuvre de la Ville. Les autres paliers de gouvernement, les institutions et les partenaires communautaires seront engagés comme partenaires pour faire progresser l'équité raciale. La présente stratégie renforce la responsabilité et l'engagement de la Ville à l'égard de la réduction des fractures raciales.

### **Les prochaines étapes**

La stratégie de lutte contre le racisme proposée sera mise en œuvre sur une période de cinq ans, de 2023 à 2028. La mise en œuvre sera basée sur cinq plans de travail annuels, à partir de la première année 2023, avec un rapport d'avancement correspondant présenté au Conseil. Le secrétariat de lutte contre le racisme procédera également à un examen à mi-parcours entre la première et la deuxième phase.

Le Secrétariat à la lutte contre le racisme établira un cadre d'évaluation, un plan de communication et une stratégie financière, en plus du rapport annuel complet comprenant les actions entreprises par chaque service et la réalisation des actions proposées, qui sera présenté au Conseil municipal chaque année et publié sur la page Web consacrée à la lutte contre le racisme.

### **RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES**

Aucune répercussion financière n'est associée à la mise en œuvre des recommandations du présent rapport. Les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie de lutte contre le racisme seront demandées par le moyen du cycle budgétaire 2023.

### **RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES**

Il n'y a pas d'obstacles juridiques à la mise en œuvre de la recommandation du rapport, étant entendu que la mise en œuvre de tout élément spécifique de la stratégie de lutte contre le racisme est soumise à la conformité avec les obligations de la Ville en vertu des lois fédérales et provinciales et des conventions collectives.

## **COMMENTAIRES DES CONSEILLERS DE QUARTIER**

S/O

## **COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS**

Au cours de la deuxième phase de mobilisation par le Secrétariat de la lutte contre le racisme, deux comités consultatifs du Conseil ont été consultés. Le Secrétariat a fait un exposé devant le Comité consultatif sur l'accessibilité le 15 juin 2021, et plusieurs recommandations ont été formulées pour améliorer l'accessibilité lors des prochaines séances de mobilisation, notamment les suivantes.

- Préciser les heures de début et de fin des consultations communautaires.
- Donner aux participants l'occasion de formuler des commentaires après l'événement.
- Tenir compte du fait que ce n'est pas tout le monde qui est disponible ou en mesure de donner de la rétroaction sur place.

Ces recommandations ont été mises en œuvre dans le cadre de la troisième phase de mobilisation communautaire.

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme a fait un exposé devant le Comité consultatif sur les services en français (CCSF) le 13 mai 2021. Le CCSF a également présenté au Secrétariat plusieurs recommandations afin que l'on tienne compte des points de vue uniques des francophones racisés dans l'élaboration de la Stratégie, particulièrement en ce qui a trait à la mobilisation et à la formation. Ceci inclut :

- Que le Secrétariat de la lutte contre le racisme collabore avec les organisations qui luttent contre le racisme à la rédaction d'un lexique commun en français.
- Que le Secrétariat de la lutte contre le racisme offre une formation en français au personnel de la Ville d'Ottawa sur le racisme, le racisme systémique, la fragilité des Blancs et le suprémacisme blanc.
- Que le Secrétariat de la lutte contre le racisme établisse des relations à long terme avec les organismes culturels francophones afin de bien cibler leurs

besoins et de faire connaître la Stratégie de lutte contre le racisme à leurs membres.

- Que le Secrétariat de la lutte contre le racisme poursuive l'approche intersectionnelle du travail et encourage les organismes et les services financés par la Ville d'Ottawa qui travaillent avec les communautés francophones à être diversifiés et à répondre aux besoins de tous les francophones, y compris les francophones racisés.

Ces recommandations seront mises en œuvre, dans le cadre de la Stratégie et du plan d'action sur la lutte contre le racisme, par le moyen de l'engagement à poursuivre le dialogue et la mobilisation communautaires et à offrir une formation de base au personnel de la Ville.

## **CONSULTATIONS**

### **Consultations**

Un vaste plan de consultations en plusieurs étapes a été élaboré pour veiller à ce que les résidents, les partenaires et intervenants communautaires et le personnel de la Ville puissent participer à la définition de mesures concrètes visant à éliminer les obstacles systémiques dans les programmes, les services et les politiques de la Ville. Une série de sessions de planification d'action a été organisée, y compris des sessions ciblées pour les groupes aux identités intersectionnelles qui n'étaient pas bien représentés dans les engagements initiaux. Les résultats de ces engagements ont été compilés dans le rapport « Ce que nous avons entendu » présenté au Conseil en novembre 2021 (ACS2021-CSS-GEN-012).

Une série d'assemblées publiques, auxquelles ont participé des employés de la Ville et des résidents d'Ottawa, a été organisée afin de donner un aperçu des conclusions du rapport et d'inviter la communauté à formuler des commentaires supplémentaires.

La Table consultative sur la lutte contre le racisme, composée de membres du personnel de la Ville, de chefs de file de lutte contre le racisme et de membres des communautés autochtones, noires et racisées, a été mise sur pied pour présenter les points de vue de la collectivité sur les mesures recommandées découlant du rapport « Ce que nous avons entendu » et des conclusions des assemblées publiques

## **Bilan de la mobilisation**

- Sondage sur Participons Ottawa du Secrétariat de la lutte contre le racisme (2 itérations, en français et en anglais, ouvert à tous les résidents)
- Séances virtuelles pour le personnel de la Ville
- Séances virtuelles pour les résidents d'Ottawa (6 séances) ciblant les résidents noirs (anglophones et francophones), asiatiques, juifs et musulmans (hommes, femmes, personnes de sexe différent, personnes d'âge différent, personnes racisées vivant avec un handicap, et 2SLGBTQQA+)
- Séances virtuelles pour la communauté (12 séances animées par des partenaires communautaires)
- Mobilisation des Autochtones – Un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones a organisé quatre séances pour les aînés, les Algonquins Anishinaabeg, les Inuits et les Métis (une vaste approche de mobilisation des Autochtones sera élaborée en collaboration avec les partenaires autochtones de la Ville).
  - 5 cercles organisés en anglais et en inuktitut pour les résidents et les aînés inuits, métis et algonquins, en collaboration avec le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités.
- Au total, 1 016 membres de la collectivité et employés de la Ville ont participé aux trois phases de mobilisation.

## **Avis**

À chaque étape de la mobilisation, des messages d'intérêt public ont été diffusés pour informer la population des séances virtuelles à venir. De plus, des avis ont été mis en ligne sur les comptes Facebook, Twitter et LinkedIn de la Ville, avec des liens vers la page Web Participons Ottawa du Secrétariat de la lutte contre le racisme. Un avis direct a été envoyé par courriel aux organisations et organismes de la ville qui servent une clientèle diversifiée, les invitant à communiquer l'information sur les séances à leur clientèle.

La Stratégie de lutte contre le racisme, une fois approuvée par le Conseil, sera accessible au public sur Ottawa.ca.

## **RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ**

La stratégie de lutte contre le racisme a été créée pour s'attaquer aux obstacles rencontrés par les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées, y compris les personnes vivant avec un handicap. Les progrès réalisés dans

l'élaboration de la stratégie ont été présentés au Comité consultatif sur l'accessibilité de la Ville en juin 2021, dans le cadre du processus de consultation.

L'intersectionnalité est de la plus haute importance pour la stratégie et des engagements ont été pris dans toutes les priorités pour saisir des données ventilées par race afin d'aider à identifier les besoins uniques des personnes racisées à travers leurs identités intersectionnelles.

Lorsque les ministères mettront en œuvre leurs actions, ils seront encouragés à prendre en compte et à travailler avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées, y compris les personnes et les groupes vivant avec un handicap et les organismes qui les soutiennent, afin de connaître leurs besoins spécifiques. En outre, le Bureau de l'accessibilité de la Ville a soutenu l'élaboration du présent rapport et continuera à coordonner et à collaborer aux engagements et aux initiatives de la ville en matière d'accessibilité afin de s'assurer qu'ils incluent les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées, conformément à la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville.

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

S/A

## **RÉPERCUSSIONS CLIMATIQUES**

S/A

## **RÉPERCUSSIONS ÉCONOMIQUES**

La Stratégie de lutte contre le racisme, en particulier les recommandations et les mesures liées à la question du développement économique, s'harmonise avec les priorités actuelles du Plan stratégique de la Ville en matière de développement économique, à savoir la croissance économique et l'attraction d'entreprises. De plus, les recommandations, les mesures et l'approche antiraciste de la Stratégie de lutte contre le racisme seront prises en compte dans l'élaboration de la nouvelle stratégie de développement économique qui sera présentée au Conseil l'an prochain.

## **RÉPERCUSSIONS SUR L'ENVIRONNEMENT**

S/A

## **RÉPERCUSSIONS SUR LES AUTOCHTONES, LES GENRES ET**

## L'ÉQUITÉ

### **Considérations relatives aux politiques autochtones**

Le travail du Secrétariat à la lutte contre le racisme commence par la reconnaissance du fait qu'Ottawa est construite sur un territoire algonquin Anishinaabe non cédé et honore la présence et l'identité nationale des Algonquins. De plus, les contributions de tous les partenaires des Premières nations, des Inuits, des Métis et de la communauté autochtone urbaine d'Ottawa sont reconnues, respectées et valorisées. Le Secrétariat antiracisme reconnaît que toute discussion sur le racisme dans la ville d'Ottawa doit commencer par une reconnaissance complète et honnête de l'oppression raciale et coloniale actuelle.

Afin d'éliminer les obstacles propres aux communautés autochtones et de faire en sorte que les résidents autochtones d'Ottawa puissent s'exprimer dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie, un processus distinct a été mis en œuvre afin d'obtenir la participation des résidents autochtones. Un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones a été chargé d'animer des cercles de planification d'action pour les résidents autochtones. La Ville souhaite collaborer davantage avec les partenaires et les intervenants autochtones.

La prospérité, caractérisée par le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination, a été érodée par la colonisation historique et continue au sein des communautés autochtones. La municipalité a la responsabilité de mettre en œuvre les décisions politiques d'une manière qui soit conforme à la reconnaissance des droits autochtones et des droits issus de traités protégés par la Constitution. Cette responsabilité se traduit par notre engagement à nous engager respectueusement auprès des nations hôtes et des communautés autochtones urbaines de manière à favoriser des relations durables et solides.

La Ville consultera les dirigeants, les aînés, les jeunes et les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis afin de discuter d'une stratégie qui appuie les priorités définies par les communautés autochtones. Cela comprend le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination de tous les résidents autochtones d'Ottawa.

À la suite de la création d'une stratégie de lutte contre le racisme, la Ville d'Ottawa continue de travailler avec les communautés autochtones, y compris la Coalition autochtone d'Ottawa, sur les priorités qui ont été définies en collaboration.

## Répercussions sur les genres et l'équité

L'optique d'équité des genres a été intégrée au processus d'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme par les moyens suivants.

- En raison de COVID-19, les sessions en personne ont été restreintes, limitant la participation aux enquêtes et aux sessions en ligne. Des efforts ont été faits pour organiser des sessions en soirée et le samedi afin d'offrir le plus grand choix possible d'heures de session pour s'adapter aux horaires variables des femmes et des groupes de genre différent.
- Les enquêtes en ligne ont permis de recueillir des données sur les identités croisées. Parmi les réponses, 53 % de ce groupe s'identifient comme des femmes racisées et 50 % des répondants 2SLGBTQQA+ s'identifient comme racisés.
- Les actions stratégiques garantissent l'intégration du genre dans les politiques, plans et programmes de lutte contre le racisme par la reconnaissance de la vulnérabilité disproportionnée des femmes racisées et des personnes de genre différent. Les actions de la stratégie de lutte contre le racisme s'alignent avec la stratégie pour l'équité entre les femmes et les hommes et sur les actions du plan de diversité et l'inclusion de la Ville qui visent directement les politiques, les plans et les programmes ayant un impact disproportionné sur les services et l'emploi dans une perspective de diversité de genre.
- Le Plan de diversité et l'inclusion de la Ville élabore un cadre de données pour soutenir la politique relative à la collecte de données désagrégées. La stratégie de lutte contre le racisme a identifié des actions, en particulier dans les domaines du logement, de l'emploi et de la santé, qui visent à définir les obstacles auxquels se heurtent les divers groupes racialisés, y compris les femmes et les personnes de genre différent, pour accéder aux services offerts par la Ville, grâce à de meilleures techniques de collecte de données permettant de prendre des décisions ciblées.

Lorsque les stéréotypes raciaux et de genre se chevauchent, cela produit des inégalités de genre uniques et les effets de ces inégalités ont des conséquences profondes dans presque tous les secteurs de la vie publique, y compris le logement, la santé et l'emploi. Non seulement les contenus des stéréotypes raciaux et de genre se chevauchent, mais le racisme et le sexisme se combinent pour produire plus d'inégalités économiques pour les femmes racisées que pour les femmes non racisées ou les hommes racisés.



L'intégration d'une optique de genre dans la lutte contre le racisme permet d'explorer, d'expliquer et de traiter la nature complexe et interconnectée des inégalités raciales et des inégalités de genre. Elle permet de prendre en compte les besoins spécifiques, les préférences et le bien-être des femmes de tous les groupes intersectionnels ainsi que des groupes de genre divers et garantit leur participation à la prise de décision. Cela générera un plus grand bien-être pour tous et accélérera la réalisation de la stratégie de lutte contre le racisme.

## **RÉPERCUSSIONS SUR LE PLAN DE LA GESTION DES RISQUES**

La Stratégie de lutte contre le racisme est une première du genre et un premier pas dans la lutte contre le racisme systémique à la Ville d'Ottawa. Elle suscitera des opinions divergentes quant à savoir si elle est allée trop loin ou pas assez loin dans la reconnaissance du racisme et de ses impacts ainsi que dans les actions identifiées. L'atténuation réside dans la gouvernance de la Stratégie de lutte contre le racisme, la responsabilisation et la transparence quant à l'avancement de la stratégie et les engagements à poursuivre un engagement continu au sein de la communauté.

La Table consultative sur la lutte contre le racisme continuera à fournir le point de vue de la communauté, en veillant à ce que les questions émergentes soient prises en compte et que les besoins identifiés par la communauté soient classés par ordre de priorité. L'engagement continu de la communauté, y compris la recherche de nouvelles façons d'interagir au sein de la communauté, fournira une perspective supplémentaire sur ce qui est important pour la population autochtone, noire et d'autres groupes racisés de la ville d'Ottawa.

## **RÉPERCUSSIONS SUR LES ZONES RURALES**

Aucune répercussion sur les zones rurales n'est associée au présent rapport.

## **RÉPERCUSSIONS TECHNOLOGIQUES**

S/A

## **PRIORITÉS POUR LE MANDAT DU CONSEIL**

La Stratégie de lutte contre le racisme correspond aux priorités stratégiques de la Ville « Collectivités prospères » et « Effectif épanoui ».

## **DOCUMENTS À L'APPUI**

Document 1 – Stratégie de lutte contre le racisme

Document 2 – Rapport « Ce que nous avons entendu » externe

Ces documents sont à la suite du présent rapport.

## **SUITE À DONNER**

Le personnel de la Ville d'Ottawa appartenant à la Direction de l'équité des genres et des races, des relations avec les Autochtones, de la diversité et de l'inclusion de la Direction générale des services sociaux et communautaires donnera suite à toutes les directives reçues dans le cadre de l'examen du présent rapport par le Conseil municipal et délèguera à d'autres directions générales et aux partenaires communautaires le soin de mettre en œuvre, de contrôler et de faire évoluer la Stratégie de lutte contre le racisme et les mesures déterminées.