

Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa

Table des matières

Hommage à la Nation Anishinabe algonquine, aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis.....	3
Reconnaissance	4
Résumé exécutif	5
Introduction	8
Pourquoi une Stratégie de lutte contre le racisme?	10
La priorisation du racisme systémique	11
Racisme envers les Autochtones.....	12
Racisme envers les Noirs	13
Lutte contre l'antisémitisme, l'islamophobie et les autres formes de racisme	15
Racisme envers les Asiatiques	16
Antisémitisme.....	17
Islamophobie.....	18
Augmentation des crimes haineux	19
Notre parcours – Élaboration de la Stratégie	21
Vision et mission	23
Vision	23
Mission.....	23
Principes directeurs pour aborder le travail de lutte contre le racisme	24
Un regard sur le racisme systémique.....	24
Une approche intersectorielle	24
Une approche à l'échelle du système	25

Engager les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées	25
Nous utilisons une approche fondée sur les données et les preuves.....	26
Leadership, transparence et responsabilité	27
Nous réagissons aux incidents de racisme	27
Sensibilisation et renforcement des capacités	28
Engagement pour la guérison raciale.....	28
Une approche antiraciste	29
Plan d'action contre le racisme	30
Gouvernance.....	30
Logement.....	32
Développement économique	33
Résultats en matière de santé	34
Développement des enfants et la jeunesse	35
Atteindre l'équité raciale sur le lieu de travail	37
Pratiques institutionnelles	38
Mise en œuvre de la stratégie.....	38
Phase 1	38
Phase 2.....	39
Collaboration intergouvernementale	40
Partenariats de collaboration	40
Responsabilisation par rapport à la Stratégie	42
Examen de mi-mandat et compte rendu de la Stratégie	43
Le voyage à venir.....	43
Résumé des actions.....	425
Liste d'acronymes pour les tables	71
Glossaire.....	72

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

Ottawa est aménagée sur le territoire non cédé de la Nation Anishinabe algonquine. Les peuples de la Nation Anishinabe algonquine vivent sur ce territoire depuis des millénaires. Leur culture et leur présence l'ont enrichi et continuent de l'enrichir.

La Ville d'Ottawa rend hommage aux peuples et au territoire de la Nation Anishinabe algonquine.

La Ville est la terre d'accueil des communautés autochtones vastes et diverses. Elle rend hommage à toutes les Premières Nations, à tous les Inuits et à tous les Métis, en plus de saluer la précieuse contribution qu'ils ont apportée hier et qu'ils apportent encore aujourd'hui à ce territoire.

Reconnaissance

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

Nous reconnaissons, avec gratitude, leur contribution et apport significatif à l'élaboration de cette stratégie.

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

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

La Ville tient à exprimer sa gratitude à ses consultants :

- QuakeLab Inc – Sharon Nyangweso et Harar Hall – pour la planification, la coordination et l'animation de la Table consultative sur la lutte contre le racisme;
- Mante Molepo – Fondateur et consultant principal de Mante Molepo Consulting pour l'animation des sessions internes et externes de l'assemblée générale et de la table de planification interne de la lutte contre le racisme.
- Aux deux équipes de consultants pour leurs conseils dans l'élaboration du contenu de la stratégie et du plan d'action qui l'accompagne.

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

Résumé exécutif

Ottawa est construite sur un territoire Algonquin Anishinabe non cédé, abrite les nations hôtes algonquines et possède une riche composition démographique de communautés de Premières Nations, de Métis et d'Inuits, avec la plus grande population inuite à l'extérieur du Nord au Canada. Ottawa est la capitale du pays et la quatrième région urbaine du Canada, avec une population de 1 046 440¹. Selon le recensement de 2016, environ 26 % des résidents d'Ottawa s'identifient comme étant racisés. La riche population multiculturelle et diversifiée d'Ottawa comprend 156 groupes ethniques et plus de 70 langues sont parlées quotidiennement dans toute la Ville². Ottawa est la deuxième plus grande destination des immigrants en Ontario, où un résident d'Ottawa sur quatre se considère comme immigrant³. Ottawa abrite également une jeune population racisée dont le taux de croissance est quatre fois supérieur à celui de la population générale d'Ottawa⁴. Plus de la moitié (54,8 %) de la population noire est constituée d'enfants et de jeunes âgés de 0 à 29 ans, comparativement à 37,5 % pour la population générale⁵. Les diverses communautés autochtones, noires et autres communautés racisées contribuent à la croissance économique et à la prospérité d'Ottawa, ainsi qu'à sa vie sociale et culturelle.

Malgré la riche diversité culturelle, linguistique et raciale d'Ottawa, de nombreux Autochtones, Noirs et autres communautés racisées sont victimes de résultats et de possibilités inéquitables en raison des nombreuses formes de racisme systémique.

“Le racisme systémique consiste en des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures organisationnelles ainsi que des structures qui excluent, désavantagent ou marginalisent les Autochtones, les Noirs et les autres groupes racisés ou qui créent des

¹ Ville d'Ottawa (19 mai 2022), Prévisions démographiques et des ménages actuels | Ville d'Ottawa, extrait de <https://ottawa.ca/fr/vivre-ottawa/statistiques-et-donnees-demographiques/previsions-demographiques-et-des-menages-actuels>

² Ville d'Ottawa et IVTF, Optique d'équité et d'inclusion : Personnes racialisées – Portrait (2016), p. 4.

³ Ville d'Ottawa, Pourquoi choisir Ottawa.

⁴ Ville d'Ottawa et IVTF, Optique d'équité et d'inclusion : Personnes racialisées – Portrait (2016), p. 4.

⁵ Conseil de planification sociale d'Ottawa. 2020. Portrait sommaire de la communauté noire d'Ottawa en comparaison avec la population générale – basé sur le recensement de 2016. Extrait de <https://neighbourhoodequity.ca/racism/>

obstacles injustes à l'accès aux avantages et aux opportunités"⁶. Le racisme historique et permanent a créé et maintenu des inégalités et des disparités parmi les populations autochtones, noires et autres populations racisées, ce qui nuit à la qualité de vie, à la santé mentale et au bien-être, à la sécurité et entrave l'accès aux opportunités et aux résultats. Ces obstacles structurels se traduisent par des inégalités sociales, politiques et économiques.

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. En 2021, le Secrétariat de lutte contre le racisme s'est lancé dans un vaste plan d'engagement en plusieurs étapes avec des résidents d'Ottawa issus des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées, des partenaires communautaires, des experts en la matière et des employés de la Ville d'Ottawa. Par le biais d'une série de consultations publiques, de discussions animées, de sondages en ligne, de tables rondes et d'assemblées publiques, la Ville a recueilli de nombreux commentaires afin d'éclairer l'élaboration de la présente Stratégie de lutte contre le racisme.

La première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa est un plan quinquennal qui s'inspire de l'expérience des résidents d'Ottawa, des organismes communautaires et des partenaires de la Ville pour cerner et éliminer les obstacles systémiques dans les politiques, les programmes, les services et les espaces de la Ville afin d'assurer la pleine participation, l'inclusion et le sentiment d'appartenance de tous les résidents d'Ottawa. La Stratégie comprend 28 recommandations et 132 mesures visant à aborder les domaines prioritaires suivants qui ont été identifiés par la communauté :

- la gouvernance,
- le logement,
- le développement économique,
- les résultats en matière de santé,
- le développement des enfants et des jeunes,

⁶ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire.

- l'atteinte de l'équité raciale sur le lieu de travail,
- les pratiques institutionnelles.

La Stratégie de lutte contre le racisme représente plus qu'un document décrivant l'engagement de la Ville envers la lutte contre le racisme, il s'agit d'un appel à l'action lancé aux résidents d'Ottawa pour qu'ils travaillent ensemble afin de comprendre les obstacles systémiques auxquels font face les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées et pour qu'ils fassent preuve d'intention et de proactivité dans l'élimination de ces obstacles.

Cette Stratégie vise à établir les bases d'un travail de lutte contre le racisme dans la Ville, que la Ville mettra en œuvre en deux phases. Dans la première phase (2023-2025), la Ville se concentrera sur la sensibilisation aux obstacles que rencontrent les employés et les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La Ville fournira une éducation et une formation approfondies à tous les niveaux de l'organisation afin que les employés puissent apprendre comment le racisme systémique se manifeste au sein d'une organisation, connaître ses impacts sur les communautés racisées et apprendre comment appliquer une approche antiraciste au travail que nous faisons et aux services que nous fournissons. Il s'agit de s'assurer que l'entreprise possède les compétences interculturelles, la sensibilisation, les connaissances, les aptitudes et la capacité à lutter contre les inégalités raciales sur le lieu de travail. Au cours de cette phase, la Ville veillera à la collecte de données ventilées par race et de données sociodémographiques, afin d'établir une base de référence à partir de laquelle nous pourrions mesurer l'impact des actions futures. La Ville s'attachera également à développer des approches afin d'établir un engagement continu et des relations significatives avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées pour s'assurer que la stratégie est adaptée aux problèmes sociétaux actuels et émergents. La première phase comprendra la mise en œuvre d'actions dans les sept domaines prioritaires, en mettant l'accent sur la gouvernance, le développement de la jeunesse, l'équité raciale sur le lieu de travail et les pratiques institutionnelles.

Alors que la première phase aura permis de mettre en œuvre des actions dans les sept domaines prioritaires, au cours de la deuxième phase (2025-2028), la Ville poursuivra la mise en œuvre des recommandations et des actions décrites dans le plan, en mettant davantage l'accent sur le logement, le développement économique et les résultats en matière de santé. Cette phase fera suite à un examen à mi-parcours des progrès réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de la première phase. Cet examen se fera

à l'aide des données recueillies et des mécanismes d'engagement développés pour évaluer et modifier les progrès en fonction des leçons apprises, tout en mettant en œuvre des actions supplémentaires en réponse au plan établi.

La stratégie comprendra un cadre d'évaluation, avec des plans de travail qui seront élaborés chaque année et qui comprendront des indicateurs de performance clés et des mesures par rapport aux résultats souhaités. Chaque année, un rapport de progrès sera remis au Conseil et diffusé au public pour assurer la transparence et la responsabilité de la communauté.

Introduction

Ottawa est la capitale du pays et abrite une riche diversité d'identités raciales et ethniques, de cultures, et pas moins de 100 nationalités. En 2016, un quart (26 %) des résidents d'Ottawa s'identifiaient comme racisés, une augmentation par rapport à 20 % en 2006⁷. Les communautés racisées les plus fréquemment signalées à Ottawa comprennent la communauté noire (6,5 %), la communauté chinoise (4,5 %) et la communauté arabe (4,5 %) de la population totale⁸. Il est estimé que d'ici 2031, plus d'un résident d'Ottawa sur trois sera racisé⁹.

Les diverses communautés autochtones, noires et autres communautés racisées contribuent à la croissance économique et à la prospérité d'Ottawa, ainsi qu'à sa vie sociale et culturelle, ce qui contribue au dynamisme, au tissu social, au caractère et au succès de notre ville.

En 2019, l'Enquête sociale générale sur la sécurité des Canadiens, a indiqué que 46 % des Noirs âgés de 15 ans et plus avaient subi au moins une forme de discrimination entre 2014 et 2019, contre 16 % de la population non autochtone et ne faisant pas

⁷ [santepubliqueottawa.ca](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3506008&Geo2=CD&Code2=3506&SearchText=ottawa&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Visible%20minority&TABID=1&type=0), 19 May 2022, Statistics Canada. 2017. Ottawa, CV [subdivision de recensement], Ontario et Canada. 2016 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001. Ottawa. 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3506008&Geo2=CD&Code2=3506&SearchText=ottawa&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Visible%20minority&TABID=1&type=0>

⁸ [santepubliqueottawa.ca](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3506008&Geo2=CD&Code2=3506&SearchText=ottawa&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Visible%20minority&TABID=1&type=0), 19 May 2022, Statistics Canada. 2017. Ottawa, CV [subdivision de recensement], Ontario et Canada. 2016 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001. Ottawa. 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3506008&Geo2=CD&Code2=3506&SearchText=ottawa&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Visible%20minority&TABID=1&type=0>

⁹ Ville d'Ottawa, *Optique d'équité et d'inclusion : Personnes racialisées – Portrait (2016)*, p. 2.

partie des populations racisées¹⁰. Dans la population autochtone, 44 % des membres des Premières Nations avaient été victimes de discrimination au cours des cinq années précédant l'enquête, tout comme 24 % des Métis et 29 % des communautés Inuites¹¹.

Malheureusement, cette discrimination et cette forme d'exclusion font partie d'un problème plus vaste, profondément ancré dans nos structures sociales, politiques et économiques par le biais du racisme systémique. « Le racisme systémique consiste en des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures organisationnelles ainsi que des structures qui excluent, désavantagent ou marginalisent les Autochtones, les Noirs et les autres groupes racisés ou qui créent des obstacles injustes à l'accès aux avantages et aux opportunités¹². »

Le racisme est nuisible à tous et limite la prospérité et la croissance économique, il étouffe l'innovation, la créativité et le bien-être en général. En tant qu'administration municipale, fournisseur de services, employeur et consommateur, la Ville a la responsabilité d'éliminer le racisme systémique pour assurer la pleine participation, l'inclusion et le sentiment d'appartenance de tous les résidents d'Ottawa.

La Ville reconnaît les façons uniques dont le racisme est vécu au sein des communautés autochtones et des communautés noires, asiatiques, latino-américaines, musulmanes, juives et autres. La Ville admet qu'une approche adaptée est de rigueur pour s'attaquer aux obstacles et aux inégalités systémiques auxquels ces communautés sont confrontées.

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

- Le racisme dans la Ville est enraciné dans des systèmes historiques et continus qui ont produit des déséquilibres de pouvoir profondément ancrés qui créent des résultats défavorables disproportionnés.
- L'élimination du racisme dans la Ville exige des changements fondamentaux dans l'élaboration des politiques, l'allocation des ressources et la prise de décision, entre autres domaines.

¹⁰ Statistique Canada. 2019. Expériences de discrimination parmi les populations noires et autochtones au Canada, 2019. Par Adam Cotter, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire.

¹¹ Statistique Canada. 2019. Expériences de discrimination parmi les populations noires et autochtones au Canada, 2019. Par Adam Cotter, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire.

¹² Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire.

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

La première Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa se veut une approche exhaustive pour affronter, éliminer et prévenir les obstacles systémiques que doivent surmonter les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées partout à Ottawa, qu'il s'agisse de résidents, de visiteurs, d'employés de la Ville, de nouveaux arrivants, d'entrepreneurs ou de commerçants.

La Ville d'Ottawa est chargée de veiller à ce que les citoyens d'Ottawa aient un accès égal aux programmes, aux services, aux ressources et aux possibilités de la Ville afin de réaliser leur plein potentiel. Cette 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.

La présente Stratégie intègre une approche intersectionnelle, tenant compte des traumatismes et couvrant l'ensemble des systèmes, afin de lutter contre le racisme. Elle éclaire les moyens grâce auxquels la Ville élabore les politiques, prend des décisions, affecte ses ressources, mobilise les collectivités, communique avec les Ottaviennes et les Ottaviens, évalue les programmes, prend connaissance des plaintes et y apporte des solutions, surveille les progrès accomplis et en rend compte et mesure les résultats en adoptant une approche antiraciste.

Pourquoi une Stratégie de lutte contre le racisme?

La Stratégie de lutte contre le racisme a été élaborée de concert avec les résidents d'Ottawa, dans le cadre d'un processus de consultation qui s'est déroulé en plusieurs phases. Elle fait état des voix et des points de vue des Autochtones, des Noirs et des autres communautés racisées d'Ottawa. Cette stratégie, qui n'existe pas dans le vide, fait partie d'une série de mesures que la Ville a adoptées afin de se pencher sur l'équité et l'inclusion. Ceci s'aligne ou s'inspire de la Stratégie municipale d'immigration d'Ottawa, [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 de sécurité et de bien-être communautaire](#).

Si ces initiatives s'appliquent généralement à tous les groupes, elles ne tiennent pas compte des répercussions néfastes du colonialisme et du racisme systémique sur les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées. Cette stratégie de lutte

contre le racisme est préventive, réactive et proactive. Elle met l'accent sur l'équité raciale en examinant comment les institutions et les structures fonctionnent pour maintenir un système qui produit des résultats racialement inéquitables.

La priorisation du racisme systémique

Pour bien des gens, le racisme englobe les actes individuels, par exemple les plaisanteries raciales ou l'utilisation ou l'étalage de symboles racistes. Toutefois, le racisme est profondément enchâssé dans notre société, dont nos institutions, nos lois, nos politiques et nos pratiques, et se déroule sous des formes souvent invisibles. La Stratégie de lutte contre le racisme confronte ces formes de racisme qui se manifestent aux niveaux individuel, institutionnel et structurel. Ces niveaux de racisme sont intimement liés et réciproques; ils fonctionnent dans un système global, dans lequel toutes et tous sont en cause¹³.

L'une des façons de lutter contre le racisme systémique est de reconnaître son existence. Nous sommes souvent conditionnés à ne pas parler de race et de racisme et à ignorer la race. En tant que municipalité, nous ne pouvons pas faire face au racisme systémique tant que nous ne comprenons pas comment le colonialisme et le racisme ont pénalisé les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées, les ont exclues et les ont privées des mêmes droits d'accès aux perspectives, aux ressources et aux résultats.

La Ville reconnaît que la lutte contre le racisme systémique est un travail complexe, qui:

- élimine les obstacles structurels qui limitent l'accès à l'égalité des chances pour les Autochtones, les Noirs et autres communautés racisées;
- s'attaque aux répercussions intersectionnelles du racisme;
- élimine les comportements et les croyances racistes et discriminatoires;
- établit des ponts entre diverses collectivités;
- est axé sur la participation; et assure la responsabilisation¹⁴.

¹³ Carl E. James, *Seeing Ourselves: Exploring Race, Ethnicity and Culture*, (4th ed.), p. 266.

¹⁴ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu » de la Ville d'Ottawa, p. 35.

Racisme envers les Autochtones

La Ville est consciente qu'Ottawa est construite sur un territoire algonquin Anishinaabe non cédé et honore la présence et l'identité nationale des Algonquins. De plus, elle s'efforce de faire en sorte que la présence, les expériences et les contributions des divers peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis, qui constituent les communautés autochtones urbaines dynamiques d'Ottawa, soient reconnues et respectées.

On estime qu'à Ottawa, environ 4 % de la population s'identifie comme autochtone ¹⁵ .

En tant que municipalité, nous avons pris l'engagement d'assumer notre responsabilité de faire respecter les droits autochtones et les droits issus de traités protégés par la Constitution, et de mettre en œuvre les recommandations d'enquêtes telles que la Commission de vérité et de réconciliation et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Nous nous engageons à protéger les droits inscrits dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Nous continuerons à entretenir des relations solides avec la Nation algonquine Anishinabe et les communautés autochtones urbaines, afin de réaliser cet engagement.

La Ville reconnaît l'oppression raciale et coloniale historique et continue que subissent les Premières nations, les Inuits et les Métis. Le racisme autochtone découle de la longue histoire du colonialisme et de ses conséquences et héritages actuels.

Bien que les éléments de la présente stratégie permettent de s'attaquer aux obstacles systémiques qui touchent les résidents autochtones, noirs et d'autres groupes racisés d'Ottawa; et de surveiller l'impact des interventions sur toutes les communautés, la Ville va prendre des mesures supplémentaires pour s'attaquer à la nature unique du racisme envers les Autochtones.

La Ville travaillera avec les membres des communautés autochtones afin d'élaborer une Stratégie de lutte contre le racisme axée sur les Autochtones qui favorise le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination de tous les résidents

¹⁵ Santé publique Ottawa. Données sociodémographiques et projections démographiques.
<https://www.santepubliqueottawa.ca/fr/reports-research-and-statistics/sociodemographics.aspx>
#ReferencesSocioDemo

autochtones d'Ottawa, et s'appuiera sur le travail actuellement réalisé au sein de la communauté autochtone d'Ottawa.

La prochaine étape consistera à lancer un processus d'engagement avec les membres de la communauté autochtone, notamment les chefs de service et les dirigeants communautaires, les aînés et les jeunes, dont les voix façonneront la stratégie de lutte contre le racisme axée sur les Autochtones.

Racisme envers les Noirs

Dans le cadre de la présente stratégie, les personnes d'ascendance africaine, les Canadiens d'ascendance africaine, les Afro-Canadiens et les Noirs afro-caribéens sont le plus souvent désignés par l'expression " communauté noire ". La communauté noire est la plus importante population racisée d'Ottawa, représentant plus de 25 % de la population racisée totale¹⁶. La communauté noire d'Ottawa est diversifiée, avec des histoires variées et des identités multiples. Il est très difficile de saisir et de décrire de façon exhaustive la diversité des expériences vécues au sein des communautés noires et entre elles.

L'histoire de l'esclavage, de la ségrégation raciale et de l'oppression systémique à l'encontre des communautés Noires au Canada a produit une forme de racisme unique. « Le racisme envers les Noirs est un système d'inégalités de pouvoir, de ressources et d'opportunités qui discrimine les personnes d'origine africaine¹⁷. » Le racisme envers les Noirs est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, de manière souvent invisible. Les lois, politiques et pratiques historiques et contemporaines continuent d'avoir un effet néfaste sur les populations noires à travers le Canada, y compris à Ottawa¹⁸.

Le racisme à l'encontre des Noirs crée d'importantes disparités et inégalités pour les personnes et les communautés noires. Il se traduit par des taux plus élevés de pauvreté et d'inégalité des revenus, d'insécurité alimentaire, d'obstacles aux soins de santé, de

¹⁶ Statistique Canada. 2019. Expériences de discrimination parmi les populations noires et autochtones au Canada, 2019. Par Adam Cotter, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire.

¹⁷ Gouvernement du Canada. Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>

¹⁸ Voir le rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa mission au Canada, p. 7.

logement, d'éducation, d'emplois précaires, de taux de chômage plus élevés et d'une surreprésentation dans le système de justice pénale et le système de protection de l'enfance¹⁹. Étant donné l'histoire et l'héritage du racisme anti-Noir au Canada, il est impératif que les municipalités soient explicites et délibérées dans son identification et son démantèlement.

Notre engagement communautaire nous a appris que les communautés noires sont confrontées à une panoplie de disparités, notamment l'insécurité alimentaire et le manque d'accès aux loisirs et aux espaces verts²⁰ ainsi que des obstacles à l'équité en matière d'emploi. Elles ont souligné leur sous-représentation dans les postes de la haute direction²¹ et dans l'économie du savoir, et il existe peu de possibilités économiques pour les entreprises appartenant à des Noirs d'être compétitives dans l'économie²². Nous avons entendu que les communautés Noires connaissent diverses formes de racisme envers les Noirs dans l'accès aux programmes et services de la Ville; les personnes âgées noires sont victimes de racisme dans les centres pour personnes âgées gérés par la Ville²³ et les jeunes noirs ont un accès limité et inadéquat aux soins de santé mentale et aux logements d'urgence²⁴. De plus, nous avons entendu parler de la criminalisation des jeunes Noirs qui nuit à leur capacité de participer à la vie de la communauté et d'accéder à des emplois²⁵.

Les membres de la communauté et les employés de la Ville ont demandé à la Ville de nommer le racisme envers les Noirs, de donner la priorité aux stratégies de lutte contre le racisme envers les Noirs et de fixer des objectifs spécifiques pour les membres issus de communautés noires. Les membres de la communauté ont demandé à la Ville d'élaborer un plan de logement pour les nouveaux arrivants noirs²⁶, soutenir et suivre la participation et l'accès des communautés noires aux processus et structures de gouvernance²⁷; et accroître le recrutement de conseillers en santé mentale noirs²⁸.

¹⁹ Gouvernement du Canada. 2020. Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>

²⁰ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 49

²¹ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 39.

²² Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 40 et 41.

²³ Résumé des notes des assemblées publiques internes et externes, janvier 2022, p. 9.

²⁴ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 52.

²⁵ TCLR, Développement des jeunes, A8. Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 52.

²⁶ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 55.

²⁷ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 52.

²⁸ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 49.

Les participants ont fait savoir que la Ville devait hausser l'embauche, la promotion et la fidélisation des employés Noirs dans l'administration municipale, surtout aux niveaux des cadres et des dirigeants²⁹ et de mettre en œuvre des baromètres et des cibles clairs pour suivre les progrès des mesures d'équité en matière d'emploi. En milieu de travail, il faudrait consacrer des efforts soutenus à l'élaboration d'une culture permettant de promouvoir les horizons pour le perfectionnement continu des employés, en se fixant des objectifs clairs pour éliminer les obstacles contre l'avancement des candidats et des employés noirs³⁰.

La Ville est attentive aux commentaires de la collectivité et des employés de la Ville et va explicitement appliquer des paramètres de surveillance et d'évaluation des impacts et des résultats du plan d'action proposé dans les communautés noires. La Ville entend poursuivre le dialogue et la consultation avec les communautés noires afin d'établir et de renforcer les relations, en particulier celles qui ont des identités intersectionnelles, comme les jeunes, les personnes vivant avec un handicap, 2SLGBTQQIA+, les immigrants et les réfugiés, que la Ville n'a pas suffisamment entendus lors des consultations.

Lutte contre l'antisémitisme, l'islamophobie et les autres formes de racisme

Dans la phase de la consultation, les membres de la collectivité ont fait part de leur expérience de l'anti-asiatisme, de l'antisémitisme et de l'islamophobie. La Ville reconnaît l'existence de ces phénomènes et d'autres formes de racisme, dont l'anti-arabisme et le racisme qu'affrontent les membres des communautés sikhes et hindoues et d'autres groupes religieux racisés telle que la race se recoupe avec la religion et l'ethnicité, pour produire des expériences uniques dans le racisme, le préjugé et la discrimination.

Dans le cadre de son engagement à identifier et à éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les communautés racisées à Ottawa, la Ville ne peut appliquer une

²⁹ Résumé des notes des assemblées publiques internes et externes, janvier 2022, externes janvier 20 (73) Tous les résidents, p. 3.

³⁰ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 28.

approche universelle³¹. Elle doit tenir compte des perspectives, des expériences et des identités intersectionnelles uniques des personnes et des communautés racisées.

La Ville s'engage à travailler en partenariat avec les organisations communautaires pour identifier, traiter et mettre en œuvre des actions clés afin de répondre aux préoccupations liées au racisme envers les Asiatiques, à l'islamophobie et à l'antisémitisme.

Racisme envers les Asiatiques

Trois pour cent (3 %) des résidents d'Ottawa sont des immigrants récents (ceux qui ont immigré au cours des cinq dernières années). Plus de la moitié (57 %) des immigrants récents à Ottawa sont originaires d'Asie, les Philippines et la Chine étant les pays d'origine les plus fréquemment cités³². La Ville reconnaît que les personnes d'origine asiatique ne constituent pas un monolithe et que les membres faisant parties des communautés asiatiques englobent un large éventail d'identités et subissent diverses formes de racisme.

Dans le cadre du processus de consultation de la collectivité, les personnes d'ascendance asiatique ont décrit les nombreux obstacles qu'elles ont surmontés dans l'ensemble de la ville en matière de logement, d'accès aux services de santé et d'opportunités économiques. Les participants ont demandé à la Ville d'augmenter le financement des centres communautaires et des programmes destinés aux membres faisant parti des communautés asiatiques atteintes de démence afin qu'elles puissent rester impliquées dans la communauté. Ils ont également souligné la nécessité de disposer d'un plus grand nombre de travailleurs sociaux et de soutiens sociaux d'origine asiatique parlant diverses langues comme le cantonais, le mandarin et le vietnamien³³.

La pandémie de COVID-19 a créé une nouvelle forme de racisme envers les Asiatiques qui lie la Chine et le nouveau coronavirus. Bien que le racisme envers les Asiatiques existât déjà à Ottawa, la pandémie a amplifié le sentiment antichinois ou anti-est

³¹ Ville d'Ottawa 2021-11-10 Mise à jour des progrès de l'ARS, pg. 20.

³² Statistique Canada. 2017. Ottawa, CV [subdivision de recensement], Ontario et Canada [pays] (tableau). Profil du recensement. Recensement de 2016. Numéro de catalogue de Statistique Canada. 98-316-X2016001. Ottawa. Publié le 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.

³³ Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu ».

asiatique et d'autres formes de racisme dirigées vers la communauté asiatique, y compris des rapports croissants d'incidents haineux à Ottawa³⁴.

Le 5 janvier 2021, la Ville a lancé une campagne de sensibilisation sur les médias sociaux axée sur la lutte contre le racisme envers les Asiatiques³⁵. Le 10 mai 2021, le maire d'Ottawa a proclamé une Journée d'action contre le racisme envers les Asiatiques à Ottawa. Ce faisant, le maire s'est engagé à prévenir, contrer et atténuer la haine et à faire preuve de solidarité contre le racisme dont sont victimes les résidents asiatiques³⁶.

Tandis que la Ville demeure engagée à fournir de l'éducation et de la sensibilisation au racisme envers les Asiatiques, il reste du travail à faire pour éliminer les obstacles systémiques auxquels font face de nombreuses communautés asiatiques à Ottawa. La communauté asiatique est exceptionnellement diverse. L'expérience de chaque individu est façonnée par son ethnicité, sa religion, sa langue, son âge, son histoire personnelle et son statut d'immigrant, entre autres. La prochaine étape consistera à établir des relations avec les leaders de la communauté asiatique afin de développer conjointement des actions pour lutter contre le racisme anti-asiatique, en utilisant une approche multigénérationnelle et intersectionnelle.

Antisémitisme

Dans le cadre des consultations menées auprès de la collectivité d'Ottawa, la Ville a tenu des séances avec des juifs et des résidents, en plus de participer à différentes discussions avec des partenaires communautaires, dont des rabbins et des dirigeants d'organisations juives de la localité³⁷. Au cours de ces consultations, les participants ont noté que la sûreté et la sécurité étaient des questions essentielles, les crimes haineux visant les communautés juives et les synagogues étant de plus en plus importants. En outre, la non-reconnaissance des fêtes, des coutumes et des traditions juives dans plusieurs domaines, dont l'emploi et les services de santé, a été signalée comme un facteur de discrimination. La Ville reconnaît que les membres de la communauté juive sont victimes de discrimination et de racisme. Bien que les actions de la stratégie de

³⁴ Ville d'Ottawa, Archivée – Ottawa assiste à une hausse d'actes de racisme envers les Asiatiques, 5 janvier 2021.

³⁵ Secrétariat à la lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa, Rapport d'information sur la lutte contre le racisme, 1^{er} juin 2021, p. 6.

³⁶ Journée d'action contre le racisme anti-asiatique, 10 mai 2021. <https://twitter.com/jimwatsonottawa/status/1391713375902572551>

³⁷ Ville d'Ottawa, Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 18.

lutte contre le racisme profitent à tous les résidents, il est nécessaire de poursuivre les travaux afin d'aborder les obstacles spécifiques rencontrés par les résidents juifs, comprenant l'identification des actions visant à lutter contre l'antisémitisme.

Islamophobie

L'islamophobie est souvent vécue de concert avec le racisme, puisque de nombreuses personnes qui s'identifient comme musulmanes sont racisées. L'islamophobie a également touché des membres de la communauté qui ne sont pas musulmans, qui partagent des marqueurs ethniques ou raciaux associés à l'islam, par exemple les membres de la communauté arabe ou les personnes d'origine sud-asiatique.

Les membres de la communauté ont décrit comment les jeunes musulmans se sentent isolés, font l'objet d'attaques islamophobes et de stigmatisation, et souffrent d'un impact amplifié sur leur santé mentale à cause de la pandémie. Dans le déroulement de la consultation, des membres de la collectivité ont décrit les obstacles qui se dressent dans l'emploi envers les musulmans à Ottawa, en expliquant entre autres que certaines exigences professionnelles créent des obstacles considérables contre l'emploi des jeunes musulmans noirs. En outre, les musulmanes qui portent le hijab sont victimes de discrimination et de préjugés à Ottawa et affrontent des difficultés dans la recherche d'un emploi. Les membres de la communauté musulmane qui cherchent un refuge n'ont pas toujours accès à des produits alimentaires culturellement adaptés et ont l'impression de ne pas pouvoir suivre les traditions culturelles ou religieuses, par exemple les prières et le ramadan, dans le réseau des refuges. Les membres de la collectivité ont aussi expliqué la nécessité pour la Ville de fournir des informations accessibles sur la santé sexuelle des jeunes musulmans noirs et sur la santé reproductive des mères et des femmes musulmanes. Les participants de la communauté musulmane ont également exprimé le besoin de cours d'éducation financière et de soutien à l'entrepreneuriat, en particulier pour les nouveaux arrivants³⁸.

Les jeunes musulmans ont ressenti le besoin d'activités récréatives adaptées à leur culture, avec une représentation accrue du personnel et des entraîneurs issus de la communauté musulmane, afin de favoriser un environnement plus accueillant au sein des services municipaux.

³⁸ Ville d'Ottawa, Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 17.

Les participants ont aussi recommandé que la Ville travaille avec des partenaires pour mettre sur pied des camps d'été et d'autres programmes visant à développer les compétences en leadership des jeunes musulmans, et pour élaborer des programmes destinés aux jeunes musulmans en collaboration avec les centres de services sociaux et les centres musulmans, y compris les mosquées³⁹.

Nombre de ces recommandations ont été intégrées dans les piliers "résultats en matière de santé" et "développement des jeunes" du plan d'action contre le racisme.

Augmentation des crimes haineux

Il y a de plus en plus d'actes de haine partout dans le monde et au Canada, ce qui explique l'augmentation des crimes haineux non violents et violents⁴⁰. Selon le gouvernement du Canada, la police canadienne a déclaré, en 2020, 2 669 incidents criminels motivés par la haine, ce qui est sans précédent depuis que l'on publie des données comparables⁴¹.

Au fil des ans, on a constaté une forte augmentation des crimes motivés par la haine partout à Ottawa. En 2021, il y a eu une augmentation de près de 44 % des incidents motivés par la haine et signalés à la police⁴². D'après les données de l'Unité des crimes haineux et préjugés du Service de police d'Ottawa, la police a mené des enquêtes sur 340 incidents déclarés en 2021, dont 260 ont été jugés criminels. La race et l'ethnicité étaient les principales motivations des crimes haineux⁴³ : Les communautés juives et noires ont été les plus ciblées, suivies des 2SLGBTQQA+, des Asiatiques de l'Est et des Asiatiques du Sud-Est, des Arabes et des Asiatiques de l'Ouest, ainsi que les communautés musulmanes⁴⁴. Dans la comparaison du nombre, l'incidence des crimes haineux en 2020 était de 181 cas et de 116 cas signalés en 2019 ⁴⁵.

³⁹ Ville d'Ottawa, Rapport externe sur « Ce que nous avons entendu », p. 17.

⁴⁰ Jing Hui Wang et Greg Moreau, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire, Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020 (17 mars 2022). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-fra.htm>

⁴¹ Jing Hui Wang et Greg Moreau, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire, Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020 (17 mars 2022). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-fra.htm>

⁴² Service de police d'Ottawa, Le nombre de crimes haineux rapportés a augmenté de près de 44 % en 2021. <https://www.ottawapolice.ca/Modules/News/index.aspx?lang=en&newsId=2f22659d-a1d7-4c49-8d66-dcf0df14e2f7>

⁴³ Service de police d'Ottawa, Incidents motivés par la haine (infractions criminelles seulement).

⁴⁴ Service de police d'Ottawa, Le nombre de crimes haineux rapportés a augmenté de près de 44 % en 2021. <https://www.ottawapolice.ca/Modules/News/index.aspx?lang=en&newsId=2f22659d-a1d7-4c49-8d66-dcf0df14e2f7>

⁴⁵ Service de police d'Ottawa, Le nombre de crimes haineux rapportés a augmenté de près de 44 % en 2021. <https://www.ottawapolice.ca/Modules/News/index.aspx?lang=en&newsId=2f22659d-a1d7-4c49-8d66-dcf0df14e2f7>

La pandémie de COVID-19 a donné lieu à une augmentation des crimes haineux déclarés par la police d'un océan à l'autre; le nombre de crimes ainsi déclarés a augmenté de 37 % pour passer de 1 951 à 2 669 incidents dans la première année de la pandémie⁴⁶. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les communautés racisées ont perçu une augmentation de 18 % de la fréquence de harcèlement ou des attaques fondées sur la race, l'ethnicité ou la carnation, soit trois fois plus (6 %) que le reste de la population⁴⁷.

La Ville d'Ottawa n'a pas été épargnée. Durant le convoi de camions en janvier 2022, le monde entier a été témoin d'une occupation au cours de laquelle des particuliers et des groupes d'opinions extrémistes ont agité des symboles nazis, des drapeaux confédérés et autres symboles racistes dans les alentours de la Colline du Parlement. Nombreux sont ceux qui ont remarqué que le convoi a entamé son parcours à destination d'Ottawa à l'occasion de la Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste (le 27 janvier) et que l'occupation s'est déroulée pendant le cinquième anniversaire de la fusillade de la mosquée de Québec (le 29 janvier).

La Ville a pris connaissance, par l'intermédiaire de la Table consultative sur la lutte contre le racisme, des préoccupations relatives à l'impact de l'occupation du convoi de camions à Ottawa, au cours de laquelle des Autochtones, des Noirs et d'autres communautés racisées, ainsi que des membres des communautés juives et 2SLGBTQQIA+ ont été terrorisés et soumis à des discours, des images et des manifestations haineux flagrants et violents.

Les membres de la Table ont été profondément préoccupés par les événements entourant le convoi et ont souligné à plusieurs reprises que la Ville doit prendre des mesures pour empêcher la prolifération généralisée des discours, symboles, manifestations et actes de violence haineux. Ils ont souligné l'importance pour la Ville de comprendre les effets psychologiques délétères de l'occupation et des images de l'occupation, au sein de la communauté, en particulier sur les enfants.

⁴⁶ Jing Hui Wang et Greg Moreau, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité communautaire, Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020 (17 mars 2022). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-fra.htm>

⁴⁷ Service de police d'Ottawa, Le nombre de crimes haineux rapportés a augmenté de près de 44 % en 2021. <https://www.ottawapolice.ca/Modules/News/index.aspx?lang=en&newsId=2f22659d-a1d7-4c49-8d66-dcf0df14e2f7>

Notre parcours – Élaboration de la Stratégie

En 2020, la Ville d'Ottawa a créé le Secrétariat à la lutte contre le racisme afin de cibler le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville élabore ses politiques, prend ses décisions, évalue ses programmes et mesure ses résultats, et en élaborant la première stratégie antiraciste de la Ville.

Au cours du développement de la Stratégie, la Ville a lancé en 2021 un vaste plan d'engagement complet en plusieurs étapes afin de recueillir les commentaires des résidents d'Ottawa, des partenaires communautaires et des employés de la Ville d'Ottawa où la participation a dépassé les 1000 personnes. Pour guider le processus de mobilisation et assurer la participation d'un large éventail de groupes communautaires et de points de vue, la Ville a procédé à une analyse de l'environnement afin de déterminer les meilleures pratiques en matière d'élaboration de processus d'initiatives de lutte contre le racisme et d'élaboration de stratégies.

La Ville a lancé la phase 1 de l'engagement en janvier 2021, qui consistait en des consultations avec la communauté et le personnel de la Ville.

La Ville a consulté les résidents et les partenaires communautaires d'Ottawa sur six domaines prioritaires qui avaient été identifiés comme les domaines essentiels de la Stratégie lors de consultations communautaires antérieures. Ces priorités incluent l'équité en matière d'emploi, le logement, la gouvernance, le développement économique, les résultats en matière de santé et le développement des jeunes. La Ville a aussi sollicité l'avis des employés de la Ville d'Ottawa sur les principaux domaines prioritaires pour lutter contre le racisme systémique en milieu de travail⁴⁸.

Dans la phase II du plan d'engagement, la Ville a animé une série de séances de planification d'action pour les intervenants communautaires et les résidents d'Ottawa. Les séances de planification d'action étaient axées sur les groupes aux identités intersectionnelles qui n'avaient pas participé activement à la première phase. Au cours de cette période, la Ville a également consulté deux comités consultatifs du Conseil. Le Comité consultatif sur l'accessibilité a formulé des recommandations visant à accroître l'accessibilité des futures séances d'engagement, lesquelles ont été mises en œuvre au cours de la phase III. Le Comité consultatif sur les services en français a soumis

⁴⁸ Ville d'Ottawa, Rapport du Secrétariat de lutte contre le racisme au Conseil, juin 2021, p. 2.

plusieurs recommandations visant à prendre en compte les perspectives uniques des communautés racisées d'expression française dans l'élaboration de la Stratégie, notamment en ce qui concerne la participation et la formation.

À la suite de ces engagements, la ville a publié un rapport public intitulé « Ce que nous avons entendu », qui compile les conclusions de l'engagement communautaire.

En septembre 2021, la Ville a également créé une Table consultative sur la lutte contre le racisme, composée de membres du personnel de la Ville, de leaders de la lutte contre le racisme et de personnes issues des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. Le mandat de la Table est de travailler en collaboration pour sensibiliser au racisme, présenter les perspectives de la communauté et prodiguer des conseils sur les actions identifiées lors des sessions d'engagement pour renseigner la Stratégie ⁴⁹.

Au cours de la phase III, la Ville a organisé une série d'assemblées publiques afin de donner un aperçu des conclusions des « Rapports sur ce que nous avons entendu » et d'inviter les résidents, les intervenants communautaires et le personnel de la Ville d'Ottawa à valider les commentaires de la communauté, à fournir des commentaires supplémentaires et à déterminer s'il y a des lacunes ou des suggestions additionnelles à exploiter pour la Stratégie. Au cours de cette phase, la Ville a également fait appel à des partenaires communautaires clés, comme le Partenariat local d'Ottawa pour l'immigration et le Réseau de la table des champions communautaires⁵⁰.

En janvier 2022, la Ville a mis en place une Table de planification interne sur la lutte contre le racisme, composée d'employés de tous les départements de la Ville et de services divers, afin d'élaborer le plan d'action contre le racisme. Ce plan contient des actions stratégiques mesurables, tangibles et substantielles qui s'inspirent des recommandations issues des consultations internes et externes, notamment de la table communautaire consultative sur la lutte contre le racisme.

La Stratégie de lutte contre le racisme représente le fruit de la collaboration entre le personnel de la Ville, les partenaires communautaires, et les résidents d'Ottawa.

⁴⁹ Ville d'Ottawa, Rapport du Secrétariat de lutte contre le racisme au Conseil, novembre 2021, p. 6.

⁵⁰ Ville d'Ottawa, Rapport du Secrétariat de lutte contre le racisme au Conseil, novembre 2021, p. 13. Voir également l'énoncé des travaux de la SLCR pour la phase III, p. 1.

Vision et mission

La Stratégie de lutte contre le racisme contribue à la vision de la Ville d'Ottawa pour une municipalité où chacun se sent en sécurité, est inclus et est en mesure de réaliser son plein potentiel. Il s'agit d'un appel à l'action lancé à tous les habitants d'Ottawa pour qu'ils travaillent ensemble afin de comprendre les obstacles systémiques auxquels font face les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées et qu'ils fassent preuve d'intention et de proactivité pour éliminer ces obstacles afin que chacun puisse éprouver un plein sentiment d'appartenance et de prospérité.

Vision

Ottawa est 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 opportunités et aux résultats.

Mission

Pour lutter contre le racisme systémique, la Ville va :

- Identifier, supprimer et prévenir les obstacles systémiques à l'accès aux emplois, services, programmes et espaces de la Ville.
- Appliquer une approche antiraciste au sein de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, des prises de décision de la Ville,
- Examiner les déséquilibres d'influence et de pouvoir et y remédier.
- Répondre et dénoncer les actes de violence, de racisme, de haine et de discrimination.
- S'engager continuellement et favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées afin de co-développer des solutions qui profitent à la communauté.
- Utiliser une approche intersectionnelle et fondée sur les données pour évaluer les résultats.

Principes directeurs pour aborder le travail de lutte contre le racisme

L'action antiraciste est un mode 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 intégré dans la planification, le développement, les fonctionnements, l'allocation des ressources et l'évaluation des politiques, des services, des pratiques et des espaces.

Les principes directeurs suivants, ainsi que les questions directrices qui en découlent, servent à éclairer le processus de la Ville dans le cadre de l'élaboration de stratégies visant à répondre aux besoins de la communauté en utilisant une approche antiraciste. Ces principes directeurs orientent notre action, renforcent nos priorités et alignent notre intention sur le résultat souhaité de l'équité raciale.

Un regard sur le racisme systémique

La Ville s'attache à identifier et à éliminer de manière proactive les obstacles systémiques et les causes profondes des inégalités raciales dans l'ensemble de la société. Elle s'interroge sur la façon dont le racisme systémique est ancré dans les politiques, les programmes et les services de la Ville et sur ses répercussions négatives sur les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. Dans cette optique, nous nous livrons à une autoréflexion par le biais de conversations courageuses sur l'autorité, la race et le racisme, et par l'apprentissage continu afin de renforcer nos connaissances, nos aptitudes et nos compétences en matière de lutte contre le racisme. Nous examinons les structures qui soutiennent le racisme et travaillons à redistribuer et à partager le pouvoir dans le but de réaliser notre vision de l'équité raciale.

Une approche intersectorielle

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 – qui n'existent pas

séparément ou isolément les unes des autres⁵¹. Les expériences de racisme au sein des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées sont plutôt façonnées par leurs identités et leurs situations sociales multiples et superposées, qui, cumulativement, produisent des expériences uniques et distinctes⁵². Une approche intersectionnelle de la lutte contre le racisme permet de confronter le racisme systémique en examinant sa relation avec d'autres formes d'oppression.

Une approche à l'échelle du système

La Ville accorde la priorité à la lutte contre le racisme et veille à son intégration dans l'ensemble de l'organisation. La Ville applique une approche antiraciste à toutes ses activités, y compris l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ses politiques, programmes et services. Nous veillons à ce que la lutte contre le racisme imprègne tous les niveaux de l'organisation et soit intégrée dans tout ce que nous faisons à la Ville, en tant que fournisseur de services, bailleur de fonds, employeur et consommateur.

Nous communiquons clairement nos attentes concernant nos politiques, programmes et pratiques de lutte contre le racisme aux parties prenantes internes et externes, y compris les employés, les dirigeants, les fournisseurs et les organisations que nous finançons. Nous intégrons des mesures de lutte contre le racisme directement dans les exigences professionnelles et les évaluations de performance.

Engager les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées

Les voix et les expériences vécues des Autochtones, des Noirs et des autres communautés racisées doivent être prises en compte dans les initiatives de lutte contre le racisme de la Ville. La Ville s'attaquera aux obstacles systémiques et fera progresser la lutte contre le racisme par l'engagement, le partenariat, collaboration, et cocréation. La Ville s'engagera également auprès de son personnel et de ses partenaires externes, y compris les autres niveaux du gouvernement, les entreprises, les institutions et les

⁵¹ Voir par exemple : Université de l'Alberta, *Our Guiding Principles for Equity, Diversity, and Inclusivity*. <https://www.ualberta.ca/equity-diversity-inclusivity/about/strategic-plan-for-edi/our-edi-principles.html>

⁵² Gouvernement de l'Ontario, *Une meilleure façon d'avancer : Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*, p. 53.

communautés, afin d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques et d'assurer des résultats et des opportunités équitables.

Nous restons fidèles à notre engagement d'instaurer la confiance, de réparer les relations et de développer des partenariats solides. Ce faisant, nous protégerons la propriété intellectuelle des Autochtones, des Noirs et des autres résidents racisés.

Nous y parviendrons en adoptant une approche accessible et adaptée à la culture en matière d'engagement communautaire, de partenariat de collaboration et cocréation. Nous nous efforçons d'accroître la représentation des Autochtones, des Noirs et des autres communautés racisées au sein des organes consultatifs de la Ville, des comités internes, des groupes de travail et des tables rondes afin d'informer la Ville sur les questions touchant leurs communautés.

Nous reconnaissons que les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées ne parlent pas d'une seule voix. Nous veillons à ce que notre engagement, nos partenariats et nos relations de collaboration incluent diverses identités intersectionnelles et expériences vécues.

Nous utilisons une approche fondée sur les données et les preuves.

Nous apprécions l'importance d'une approche fondée sur des preuves et nous nous appuyons sur différentes formes de recherche et de connaissances pour éclairer notre travail.

En tant que fournisseur de services, employeur, bailleur de fonds et consommateur, les données sont utilisées pour informer les cibles, les indicateurs et les repères que nous établissons; et qui sont essentielles pour fonder les efforts et les initiatives de lutte contre le racisme dans l'ensemble de la société. Nous utiliserons les données pour le développement et l'amélioration de la qualité de vie des communautés racisées. Nous recueillerons et analyserons des données ventilées par la race afin d'identifier le racisme dans l'ensemble de l'entreprise, d'y répondre et de contrôler l'efficacité de nos initiatives de lutte contre le racisme⁵³. Nous garantirons une consultation et un

⁵³ CODP (19 mai 2022), Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités, <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-lintention-des-municipalit%C3%A9s>

consentement adéquats, pour l'utilisation des données, avec les partenaires et les dirigeants des communautés racisées.

Leadership, transparence et responsabilité

Un leadership et une responsabilisation efficaces, avec des rôles et responsabilités clairs pour faire avancer la lutte contre le racisme, sont impératifs pour atteindre l'équité raciale. Dans toute l'entreprise, il existe une responsabilité individuelle et partagée de s'engager dans la lutte contre le racisme et de cultiver une municipalité où les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées se sentent en sécurité, inclus et représentés. En tant que dirigeants, nous démontrons notre engagement en faveur de la lutte contre le racisme et nous mobilisons les employés et les partenaires organisationnels pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme.

Nous réagissons aux incidents de racisme⁵⁴

Nous reconnaissons que lorsque des personnes sont victimes ou témoins de racisme, elles doivent sentir qu'elles peuvent s'exprimer et être entendues sans crainte de représailles. Pour ce faire, nous mettons en place un mécanisme solide pour surveiller, signaler et résoudre les plaintes liées au racisme au sein de la société.

Nous établirons un mécanisme transparent, accessible et efficace pour recevoir les préoccupations ainsi que les plaintes officielles pour racisme. Nous adopterons une approche adaptée à la culture et tenant compte des traumatismes pour traiter chaque préoccupation et plainte. Nous documenterons les incidents de racisme et rendrons compte des mesures que nous avons prises en conséquence.

Nous continuerons également à collaborer avec les partenaires communautaires et d'autres partenaires externes afin d'établir et de soutenir les moyens d'identifier, de surveiller et de répondre aux actes de racisme, y compris les crimes haineux ⁵⁵.

⁵⁴ CODP (19 mai 2022), Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités, <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-lintention-des-municipalit%C3%A9s>

⁵⁵ CODP (19 mai 2022), Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités, <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-lintention-des-municipalit%C3%A9s>

Sensibilisation et renforcement des capacités

Une organisation antiraciste est fondée sur la sensibilisation et la connaissance du racisme systémique et de son impact sur les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La Ville créera un espace afin d'assurer une sensibilisation et une éducation continues afin de développer les aptitudes, les connaissances et les compétences nécessaires à l'intégration du travail antiraciste dans l'ensemble de l'organisation.

Engagement pour la guérison raciale⁵⁶

Pour s'engager dans la lutte contre le racisme, la Ville reconnaît le contexte historique et contemporain du colonialisme et du racisme au Canada, et son impact sur les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La Ville reconnaît les effets délétères de ces phénomènes et s'engage à réparer et à renforcer les relations avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées, par la vérité, la réconciliation et la guérison de la communauté.

⁵⁶ Kimberly Nesbeth (septembre 2021) Elevate Policy Anti-Racism Policy Analysis Framework. <https://static1.squarespace.com/static/5b9142da620b858cbd423e32/t/6246018603f6807af5baa639/1648755078999/Elevate+Policy+Anti-Racism+Policy+Analysis+Framework.pdf>

Une approche antiraciste

Une approche antiraciste : Questions directrices

1. Quels obstacles les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées peuvent-ils rencontrer en raison du racisme systémique dans l'initiative proposée? Que devons-nous faire pour supprimer, prévenir et atténuer ces obstacles systémiques dans cette initiative ?
2. Prenons-nous en compte de manière significative les multiples couches d'identités et les façons dont elles influencent les effets du racisme et d'autres formes d'oppression dans l'ensemble de l'entreprise ; sa culture organisationnelle, ses politiques, ses pratiques et ses services ?
3. L'approche de la Ville tient-elle compte des changements internes et externes (structurels, relationnels et individuels) qui sont nécessaires pour démanteler le racisme ?
4. Comment allons-nous faire participer les voix, les connaissances, l'expérience, le talent et l'expertise des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées à l'élaboration de cette initiative? Avons-nous alloué des ressources pour encourager et soutenir l'engagement ? Quelles sont les mesures mises en place pour supprimer les obstacles à l'accès et à la participation ?
5. Comment allons-nous utiliser les données pour éclairer la prise de décision? Nos politiques, programmes ou initiatives sont-ils informés par la collecte et l'analyse de données ventilées par la race ?
6. La responsabilité individuelle et collective d'assurer une entreprise/ville sûre, inclusive, équitable et représentative pour les Autochtones, les Noirs et les communautés racisées est-elle établie dans la mesure du rendement et clairement communiquée à tous ?
7. Quels sont les mécanismes dont disposent les employés de la Ville, les habitants d'Ottawa et les entreprises pour signaler les cas de racisme et/ou d'actes haineux commis par la société ou au sein de celle-ci ? Ces mécanismes sont-ils accessibles, transparents et efficaces ?
8. Comment la Ville assure-t-elle la formation continue dans l'ensemble de la société de manière à répondre aux besoins variés du personnel ?
9. Cette politique, ce programme, cette initiative permettent-ils de guérir les Autochtones, les Noirs et les communautés racisées ?

Plan d'action contre le racisme

Le plan d'action contre le racisme, présenté dans les tables 1 à 7, fournit des étapes claires que la municipalité et les départements mettront en œuvre au cours des cinq années de cette stratégie. Ces actions s'appuieront sur les principes directeurs et seront mises en œuvre à l'aide des questions directrices de l'approche antiraciste, le cas échéant.

Les actions sont axées sur l'établissement d'éléments fondamentaux pour atteindre l'équité raciale, qui seront développés et élargis au fil du temps. Elles mettent l'accent sur l'écoute et l'apprentissage, la sensibilisation et le renforcement des capacités au sein de l'organisation, tout en répondant aux recommandations formulées lors des consultations communautaires.

Bien que les éléments de cette stratégie permettent de s'attaquer aux obstacles systémiques qui touchent les Autochtones, les Noirs et les autres résidents racisés d'Ottawa, et de surveiller l'impact des interventions sur toutes les communautés, la Ville doit prendre des mesures supplémentaires pour tenir compte de la nature unique du racisme vécu par les communautés autochtones et élaborer conjointement une stratégie dont les actions ont été éclairées par la communauté autochtone.

La Ville a écouté les commentaires de la communauté et des employés municipaux et appliquera explicitement les paramètres de surveillance et d'évaluation aux impacts et aux résultats du plan d'action proposé dans les communautés noires. La Ville s'engage à poursuivre le dialogue et l'engagement avec les communautés noires afin d'établir et de renforcer les relations, en particulier parmi celles qui ont des identités intersectionnelles, comme les jeunes, les personnes vivant avec un handicap, les 2SLGBTQQA+, les immigrants et les réfugiés, que la Ville n'a pas suffisamment entendus lors des consultations.

Gouvernance

Objectif : Mieux faire connaître les structures de gouvernance de la Ville et éliminer les obstacles à la participation aux comités et aux conseils de la Ville et au processus électoral afin de garantir la représentation des Noirs et autres communautés racisées.

Ce que nous avons entendu

Les comités et les organes de gouvernance fournissent des conseils à la Ville ou prennent des décisions qui ont un impact direct sur la vie des résidents d'Ottawa. Lors de la consultation communautaire, le manque de représentation des communautés racisées issues de diverses identités intersectionnelles dans les structures de gouvernance a été relevé comme un problème récurrent.

Les membres de la communauté ont recommandé à la Ville d'assurer une représentation significative et substantielle dans les structures de gouvernance, de promouvoir les opportunités de gouvernance et de représentation directement auprès des communautés racisées, d'impliquer les communautés racisées en planifiant et en facilitant leur accès aux processus de gouvernance et de s'assurer que l'engagement est diversifié, accessible et participatif.

Notre approche

La Ville d'Ottawa s'est engagée à accroître la représentation au sein de ses comités, commissions, organismes et conseils. Pour atteindre cet objectif, la Ville se concentre sur des activités qui augmenteront et favoriseront l'engagement. Ces activités comprennent l'accroissement de la transparence, la promotion des possibilités actuelles et la création de nouvelles façons d'atteindre et d'inclure les membres autochtones, noirs et racisés de notre communauté qui sont sous-représentés ou qui rencontrent des obstacles à la participation aux processus et structures de gouvernance. À cette fin, la Ville d'Ottawa instaurera ce qui suit :

Les recommandations:

1. Augmenter la sensibilisation, l'éducation et la transparence autour du processus de gouvernance de la Ville.
2. Assurer des opportunités équitables pour que les Noirs et les communautés racisées pour participer au processus de gouvernance de la Ville.
3. Supprimer les obstacles identifiés, dans la mesure du possible en vertu de la Loi sur les élections municipales, pour que les communautés noires et racisées puissent participer au processus électoral.

Logement

Objectif : Assurer un logement accessible, abordable et adapté à la culture des Noirs et des autres communautés racisées dans toute la Ville d'Ottawa.

Ce que nous avons entendu

Il existe toujours des disparités raciales et socio-économiques dans l'accès à un logement sûr, adéquat, abordable et convenable dans les communautés où les gens souhaitent vivre à Ottawa. Un sondage réalisé en 2021 par Santé publique Ottawa a révélé que le pourcentage de personnes déclarant rencontrer des difficultés à payer les frais de subsistance de base était nettement plus élevé dans les communautés racisées⁵⁷. Des consultations récentes avec les communautés noires et autres communautés racisées d'Ottawa ont permis d'identifier d'autres obstacles à un logement adéquat, notamment le manque de personnel racisé dans les bureaux de logement social, la stigmatisation du logement abordable dans certains quartiers et les difficultés à respecter les conditions de location.

Notre approche

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

La Ville d'Ottawa prend les engagements suivants :

⁵⁷ Status of Employment and Income Pressures During the COVID-19 Pandemic in Ottawa (Situation des pressions sur l'emploi et le revenu pendant la pandémie de COVID-19 à Ottawa), automne 2020, https://www.ottawapublichealth.ca/en/reports-research-and-statistics/resources/Documents/covid-19/societal_impacts/Status-of-Employment-and-Income-Pressures-During-COVID-19-Fall-2020.pdf, p. 2

Les recommandations:

4. Allouer des fonds dédiés au logement pour les Noirs, et autres communautés racisées dans toute la ville d'Ottawa.
5. Augmenter l'accès au logement abordable ou du soutien au logement pour les communautés noires et racisées.
6. Appliquer une approche culturellement adaptée aux services et aux aides au logement.

Développement économique

Objectif : Accroître les opportunités, les ressources et le soutien équitables pour les communautés et les entreprises noires et autres communautés racisées.

Ce que nous avons entendu

Le développement économique à Ottawa fait référence à la croissance des entreprises et à un marché du travail solide et stable dans diverses industries. Le développement économique repose sur l'inclusion économique, c'est-à-dire la capacité des personnes à participer pleinement à l'économie en créant et en faisant croître leur propre entreprise (entrepreneuriat), ou en ayant un emploi stable dans une entreprise établie ou en croissance.

Dans nos consultations, nous avons appris que les Noirs et les autres résidents racisés d'Ottawa, particulièrement des immigrants et nouveaux arrivants, y compris des aînés et des nouveaux arrivants hautement qualifiés, continuent de faire face à des obstacles à la participation et à l'inclusion économiques, incluant des opportunités limitées d'accéder au capital, d'acquérir la richesse économique et d'obtenir les connaissances et l'expérience nécessaires pour établir et faire croître des commerces. Ils possèdent des réseaux de soutien limités et moins bien-établis.

Les consultations communautaires recommandent des programmes de mentorat et de développement d'affaires accessibles pour les communautés racisées et l'application d'une optique d'équité à l'octroi des contacts de la Ville.

Notre approche

La Ville est en train d'élaborer une nouvelle stratégie de développement économique, avec des engagements clés pour soutenir des initiatives de développement économique des entrepreneurs et des entreprises noirs et d'autres groupes racisés. En

plus de cette stratégie de développement économique, nous prendrons les engagements suivants :

Les recommandations:

7. Développer des stratégies qui apportent de l'information, des ressources et de l'aide aux communautés noires et racisées pour les perspectives économiques à Ottawa.
8. Augmenter les opportunités pour les entreprises appartenant aux Noirs et aux autres personnes racisées pour être plus compétitives et avoir plus de succès.
9. Identifier et supprimer les barrières systémiques auxquelles font face les Noirs et autres fournisseurs racisés dans l'approvisionnement de la Ville.
10. Augmenter l'usage de la Ville des entreprises appartenant à des Noirs et autres personnes racisées dans son approvisionnement.

Résultats en matière de santé

Objectif : Assurer des services et des programmes accessibles et adaptés à la culture afin d'améliorer les résultats en matière de santé des Noires et autres communautés racisées à Ottawa.

Ce que nous avons entendu

Le racisme, la discrimination et la stigmatisation ont des liens directs avec des résultats moins bons en matière de santé mentale et physique. Les résidents racisés de la Ville d'Ottawa ont indiqué que les expériences quotidiennes de racisme et de microagressions, ainsi que le manque d'accès à des informations et à des professionnels de la santé et de la santé mentale adaptés à leur culture, ont entraîné des répercussions négatives sur leur santé et leur bien-être. La pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités raciales en matière de santé.

Parmi les recommandations issues de ces consultations, figurent l'augmentation du financement, l'accessibilité et le soutien aux approches proactives et adaptées à la culture en matière de santé mentale et de bien-être, l'augmentation de la disponibilité des services de santé mentale adaptés à la culture et des informations dans plusieurs langues, ainsi que des campagnes de sensibilisation du public aux microagressions, à la santé mentale, à la stigmatisation et aux compétences culturelles.

Notre approche

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

La Ville d'Ottawa s'engage à prendre les mesures suivantes :

Les recommandations:

11. Amasser et rendre publiques les données socio-démographiques et désagrégées sur la race afin d'informer et améliorer l'accès aux services de santé.
12. Améliorer la qualité et l'accessibilité des services de santé communautaire adaptés à la culture des communautés noires et racisées.
13. Renforcer les partenariats avec les organismes communautaires travaillant pour améliorer les résultats en matière de santé pour les nouveaux arrivants dans les communautés noires et racisées.
14. Améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé et des services communautaires financés par la Ville pour les communautés noires et racisées.
15. Renforcer la collecte de données et la représentation des dirigeants dans les organisations communautaires desservant les communautés noires et racisées.
16. Améliorer l'accès et la disponibilité de programmes alimentaires culturellement pertinents pour les communautés noires et racisées.
17. Améliorer les services sociaux et le soutien offerts aux aînés des communautés noires et racisées.
18. Améliorer les mesures de soutien pour répondre aux besoins exprimés par les communautés noires et racisées vivant avec un handicap.

Développement des enfants et la jeunesse

Objectif : Veiller à ce que les programmes, services et initiatives destinés aux enfants et aux jeunes noirs et racisés soient sûrs et représentatifs, afin que ces jeunes puissent s'épanouir pour devenir des leaders au sein de leurs communautés et dans toute la ville.

Ce que nous avons entendu

Lors de l'engagement communautaire, des enjeux ont été exprimés sur les inégalités qui touchent le bien-être et la santé mentale de jeunes, comme le logement, les ressources limitées, les iniquités numériques, la distance du travail aux services/ressources, le coût du transport, les barrières financières, les longues listes d'attente pour accéder aux services et le besoin de rendre accueillantes des installations de la ville.

La Ville a besoin de soutenir les jeunes et les enfants noirs et d'autres groupes racisés en créant et en augmentant les possibilités de loisirs, d'éducation, de carrière et de gouvernance, en communiquant ces possibilités par des moyens qui touchent un public de jeunes diversifié et en assurant une expérience positive lorsqu'ils accèdent à ces programmes.

Notre approche

La Ville d'Ottawa reconnaît l'importance de soutenir les jeunes noirs et les autres jeunes racisés et offre une gamme de programmes de loisirs, d'emploi et de mentorat pour les jeunes afin de favoriser leur croissance et leur développement. Parmi ces programmes, mentionnons Avenir Jeunesse, Zone Jeunesse, le Programme d'apprentissage et de leadership de l'industrie du savoir et des services, et le Programme des ambassadeurs de quartier. La Ville soutiendra les enfants, les jeunes noirs ainsi que les autres jeunes racisés en créant et en renforçant les possibilités de loisirs, d'éducation, de carrière et de gouvernance, en communiquant ces possibilités par des moyens qui touchent un public jeune diversifié, et en s'attaquant au racisme systémique que les jeunes subissent lorsqu'ils accèdent à ces programmes. La Ville s'engage à prendre les mesures suivantes :

Les Recommandations:

19. Créer un mécanisme pour la jeunesse noire et racisée à travers Ottawa, pour guider les programmes, services et initiatives de la Ville.
20. Créer des services et programmes accessibles qui offrent des opportunités d'emploi et de mentorat pour les jeunes noirs et racisés.
21. Travailler avec la jeunesse noire et racisée et les partenaires externes, dont les organismes communautaires, les groupes populaires, les autres gouvernements et les entreprises, afin de créer et de pérenniser des opportunités de leadership.

22. Accroître les soutiens culturellement appropriés et adaptés aux enfants noirs et autres jeunes racisés.

Atteindre l'équité raciale sur le lieu de travail

Objectif : Créer un environnement de travail qui intègre les principes de l'antiracisme en tant que principes fondamentaux dans les valeurs, les politiques, en créant de nouveaux systèmes qui se traduisent par une plus grande équité raciale.

Ce que nous avons entendu

Lors de l'engagement interne avec le personnel de la Ville, nous avons appris que les expériences de racisme en milieu de travail affectent le travail et le bien-être de notre personnel. Les leaders et le personnel sont à la recherche de formation, d'outils et d'un langage commun pour aborder le racisme. Nous avons entendu parler de la nécessité de redoubler d'efforts pour améliorer la représentation au niveau des superviseurs et des postes supérieurs, ainsi que du besoin et du souhait d'un mentorat de soutien et d'une planification de carrière pour le personnel racisé. Nous avons également entendu le besoin de processus clairs pour nommer et traiter le racisme sur le lieu de travail.

Notre approche

La Ville d'Ottawa a une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. En avril 2022, sur les presque 18 000 employés de la Ville d'Ottawa, 18,3 % s'identifiaient comme racisés et 1,9 % comme Autochtones. Au niveau de gestion et du leadership, 9,9 % et 2,1 % des gestionnaires s'identifient comme racisés et Autochtones, respectivement. Les taux de disponibilité de main d'œuvre ces deux groupes est de 20.8 % et 3.2 %, respectivement. Par le biais de son Plan de diversité et d'inclusion, la Ville vise à se doter d'une main-d'œuvre reflétant la communauté d'Ottawa, dans laquelle tous les employés ont un sentiment d'appartenance. Pour y arriver, la Ville devra exécuter une série d'actions pour adresser et enlever les préjugés dans les pratiques d'embauche et promouvoir les objectifs de représentation pour le personnel autochtone, noir et racisé. Dans la dernière année, la Ville a vécu une augmentation de leaders Autochtones et racisés.

La Ville d'Ottawa s'efforce d'atteindre l'équité raciale en milieu de travail en appliquant les recommandations suivantes:

Les recommandations:

23. Mettre en place un apprentissage fondamental et continu pour développer un leadership sensible aux questions raciales.
24. Établir des principes fondamentaux de lutte contre le racisme à travers la formation, le dialogue et des occasions d'apprentissage continu parmi l'ensemble du personnel de la Ville.
25. Adopter une approche tenant compte des traumatismes aux discussions sur l'ethnie et le racisme en milieu de travail.
26. Développer, mettre en œuvre et réviser les mesures de l'entreprise et le processus de prise de décision pour permettre une intégration à succès des pratiques de la lutte contre le racisme en milieu de travail.
27. Améliorer les ressources et les processus au milieu de travail pour assurer l'inclusion, le succès et le bien-être des employés autochtones, noirs et racisés à chacun des niveaux du cycle de l'emploi, dont le recrutement et l'embauche, l'intégration, la fidélisation, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la planification de la relève, le mentorat et la promotion.

Pratiques institutionnelles

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

La Ville s'engage a:

La recommandation:

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

Mise en œuvre de la stratégie

Cette stratégie vise à établir les bases du travail de lutte contre le racisme dans la Ville, que la Ville mettra en œuvre en deux phases.

Phase 1

Dans la première phase (2023-2025), la Ville se concentrera sur la sensibilisation aux obstacles que rencontrent les employés et les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La Ville fournira une éducation et une formation approfondies à tous les niveaux de l'organisation afin que les employés puissent

apprendre comment le racisme systémique se manifeste au sein d'une organisation, connaître ses impacts sur les communautés racisées et apprendre comment appliquer une approche antiraciste au travail que nous faisons et aux services que nous fournissons. Il s'agit de s'assurer que l'organisation possède les compétences interculturelles, la sensibilisation, les connaissances, les aptitudes et la capacité à lutter contre les inégalités raciales sur le lieu de travail. Au cours de cette phase, la Ville veillera à recueillir des données ventilées par race et des données sociodémographiques telles que le genre, afin d'établir une base de référence à partir de laquelle nous pourrions mesurer l'impact des actions futures. La Ville veillera également à établir un engagement et des relations significatives avec les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées. La première phase comprendra la mise en œuvre d'actions dans les sept domaines prioritaires, en mettant l'accent sur la gouvernance, le développement des enfants et des jeunes, la réalisation de l'équité raciale sur le lieu de travail et les pratiques institutionnelles.

Phase 2

Alors que la première phase aura permis de mettre en œuvre des actions dans les sept domaines prioritaires, dans la deuxième phase (2025-2028), la Ville poursuivra la mise en œuvre des recommandations et des actions décrites dans le plan d'action, en mettant l'accent sur le logement, le développement économique et les résultats en matière de santé. Cette phase fera suite à un examen à mi-parcours des progrès réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de la première phase. Cet examen se fera à l'aide des données recueillies et des mécanismes d'engagement développés pour évaluer et modifier les progrès en fonction des leçons apprises, tout en mettant en œuvre des actions supplémentaires en réponse au plan établi. Cela renforcera notre capacité à lutter contre les inégalités raciales et positionnera l'organisation vers un changement culturel qui intègre une approche antiraciste pour éradiquer le racisme systémique dans la conception des programmes, l'élaboration des politiques et la prestation des services.

La stratégie comprendra un cadre d'évaluation, avec des plans de travail annuels qui seront élaborés chaque année, et comprendra des indicateurs de performance clés et des mesures par rapport aux résultats souhaités. Chaque année, un rapport d'étape sera remis au conseil municipal et rendu public afin de garantir la transparence et la responsabilité de la communauté.

Collaboration intergouvernementale

Tout au long de nos consultations communautaires, la Ville a reçu de nombreuses recommandations et actions qui ne relèvent pas de la compétence municipale, comme :

- Interventions au sein du système éducatif pour garantir des environnements d'apprentissage efficaces, positifs, inclusifs et favorables, y compris l'intégration des visions du monde autochtones, de l'histoire des Noirs canadiens et de la formation à la lutte contre le racisme dans le programme scolaire.
- Amélioration de la qualité et de la disponibilité de professionnels et de services de santé mentale adaptés à la culture.
- La disponibilité de subventions et de prêts pour le démarrage d'entreprises.
- La mise en œuvre de mesures visant à mettre un terme au profilage racial, à la surpopulation policière et à l'usage excessif de la force envers les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées.
- La mise en place d'un système de surveillance de la police plus transparent, plus responsable et plus efficace, afin de mieux servir les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées et de renforcer la confiance des communautés dans la police pour les servir et les protéger.

La Ville a la possibilité de continuer à collaborer avec les gouvernements fédéral et provinciaux pour faire progresser la lutte contre le racisme, en particulier dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence.

Partenariats de collaboration

Il existe une responsabilité individuelle et partagée de confronter le racisme systémique, une entreprise que la Ville ne peut accomplir seule. La Ville s'engage à continuer de travailler en partenariat avec les citoyens d'Ottawa, les institutions, les entreprises et les groupes communautaires afin d'intégrer une approche antiraciste. Ce faisant, nous continuerons à centrer les voix des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées tout au long de la mise en œuvre et de l'évaluation de la présente stratégie.

La Ville d'Ottawa fait partie des nombreuses municipalités du Canada qui ont adhéré à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

(CCMCRD)⁵⁸. En 2004, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a lancé l'initiative « Coalition internationale des villes contre le racisme » afin d'établir des réseaux de villes du monde entier désireuses de partager leurs expériences pour améliorer leur capacité à lutter contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance⁵⁹. Un an plus tard, la Commission canadienne pour l'UNESCO a lancé la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD)⁶⁰ afin d'élargir et de renforcer la capacité de protéger et de promouvoir les droits de la personne par la coordination et le partage des responsabilités entre les gouvernements locaux, les organisations de la société civile et les autres institutions démocratiques⁶¹. La Ville d'Ottawa s'est jointe à la CCMCRD en avril 2011 et fait partie des 54 municipalités de neuf provinces et d'un territoire qui sont membres de la CCMCRD⁶². L'adhésion à la CCMCRD permet à la Ville d'Ottawa d'accéder à un réseau de municipalités du Canada et du monde entier qui partagent des pratiques exemplaires et des ressources pour lutter contre le racisme et soutenir les initiatives antiracistes⁶³.

La Ville est également l'une des 96 municipalités du pays qui font partie de la Coalition des municipalités inclusives, un réseau de municipalités engagées à améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance. Ces municipalités travaillent ensemble sur une série d'initiatives, notamment l'établissement de politiques visant à éradiquer toutes les formes de racisme et de discrimination⁶⁴.

En tant qu'entreprise publique, la Ville a relevé le défi de maintenir et d'accroître la confiance du public en initiant, entretenant et formalisant divers partenariats et relations avec les communautés racisées et les organisations qui les servent.

⁵⁸ Boîte à outils de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, p. 14.

⁵⁹ CCUNESCO, Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, p. 3 et 20.

https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/CMARD_Booklet%3A_Call_for_coalition_of_municipalities_aga_inst_racism_and_racial_discrimination.pdf

⁶⁰ Boîte à outils CCMCRD, p. 4.

⁶¹ Boîte à outils CCMCRD, p. 8.

⁶² Bulletin d'information du PLIO, « Ottawa est membre de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination », septembre 2012. <https://olip-plio.ca/fr/newsletter/numero-1-septembre-2012-2/ottawa-est-membre-de-la-coalition-canadienne-des-municipalites-contre-le-racisme-et-la-discrimination/>

⁶³ Boîte à outils CCMARD, p. 9.

⁶⁴ CCUNESCO, Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, p. 3 et 20.

https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/CMARD_Booklet%3A_Call_for_coalition_of_municipalities_aga_inst_racism_and_racial_discrimination.pdf

La Ville entretient de nombreuses relations de travail et de nombreux partenariats avec des groupes communautaires et continuera à développer et à favoriser de nouvelles relations pour faire progresser collectivement le travail de lutte contre le racisme.

Responsabilisation par rapport à la Stratégie

Le succès de cette stratégie et de ce plan d'action repose sur les efforts collectifs de :

Équipe de la haute direction

- Responsable du suivi, de la supervision et du parrainage de la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre le racisme. L'équipe de direction s'élèvera contre le racisme, fera preuve d'altruisme et veillera à ce que les comportements de leadership de service incluent des actions visant à promouvoir l'équité raciale sur le lieu de travail.

Équipes de direction des directions générales

- Se feront les championnes du travail de cette Stratégie et intégreront les activités de lutte contre le racisme dans les plans de travail du ministère afin de s'assurer qu'une approche antiraciste est intégrée dans les politiques, les programmes et les services offerts à l'interne et à l'externe. Les membres de l'équipe de direction du département s'élèveront contre le racisme, feront preuve d'altruisme et veilleront à ce que les comportements de leadership serviable incluent des actions visant à promouvoir l'équité raciale sur le lieu de travail.

Secrétariat de la lutte contre le racisme

- Soutiendra les services de la Ville pour s'assurer que le travail et les actions de lutte contre le racisme sont intégrés dans les plans de la Ville. Ils établiront un cadre de mesure d'évaluation, un plan de communication, une stratégie financière et élaboreront un rapport annuel complet comprenant les actions entreprises par chaque service et la réalisation des actions proposées, celui-ci sera présenté chaque année au Conseil municipal et publié sur la page Web de la lutte contre le racisme.

Membres individuels du personnel et membres de la communauté

- Le personnel se verra offert une formation sur la lutte contre le racisme au cours de la Phase 1 de la Stratégie et aura l'occasion de participer à des séances d'apprentissage et de perfectionnement continu organisées par la Ville. Le travail de cette stratégie nécessitera des champions, des alliés et des défenseurs à tous les niveaux de l'organisation et dans toute la communauté d'Ottawa, afin d'apprendre, de se perfectionner et de rester engagés dans la réalisation de l'équité raciale.

Table consultative sur la lutte contre le racisme

- La Table consultative sur la lutte contre le racisme continuera à jouer un rôle consultatif auprès de la Ville tout au long de la mise en œuvre de la stratégie. Elle fera valoir les points de vue de la communauté afin d'assurer l'actualité et la réactivité des actions et conseillera la Ville sur la façon de répondre aux questions émergentes, en veillant à ce que la Stratégie s'adapte aux réalités sociétales et tient compte des expériences des communautés racisées dans notre ville.

Examen de mi-mandat et compte rendu de la Stratégie

Afin de faire preuve de transparence et de suivre les progrès de la présente stratégie, le Secrétariat de lutte contre le racisme rédigera des rapports annuels à l'intention de l'équipe de direction et du Conseil. Ces rapports seront accessibles au public sur le site Web de la Ville. En outre, la Ville procédera à un examen à mi-parcours de la présente stratégie, après l'achèvement de la Phase 1. L'objectif de l'examen à mi-parcours est d'évaluer les progrès réalisés à ce jour, de partager les défis et les opportunités rencontrés, et de corriger la trajectoire ou de pivoter si nécessaire.

Le voyage à venir

Le chemin vers l'équité raciale est long, et beaucoup d'entre nous arrivent à des moments différents, avec des expériences diverses. Peu importe où nous nous situons sur ce continuum, nous devons tous rester fermes dans notre engagement à faire progresser l'équité raciale, par la sensibilisation, l'humilité et le courage. Nous devons centrer les voix et les expériences vécues des communautés autochtones, noires et autres communautés racisées et nous devons travailler avec des alliés et des complices 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. Nous devons continuer à travailler avec les autres niveaux de gouvernement, les institutions et les partenaires communautaires. La présente stratégie renforce la responsabilité et l'engagement de la Ville à l'égard de la réduction des fractures raciales.

Table 1: Résumé des actions – Gouvernance

Recommandation 1 : Augmenter la sensibilisation, l'éducation et la transparence autour des processus de gouvernance, des structures, des nominations et des élections de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
1.1	Créer un guide de gouvernance de la Ville sur le processus électoral et les processus de gouvernance de la Ville et le partager par le biais d'une sensibilisation et d'un engagement ciblés auprès des communautés noires et racisées.	Service des Politiques et activités opérationnelles	BGM
1.2	Inviter le directeur municipal à s'adresser aux communautés racisées (notamment à la Table consultative sur la lutte contre le racisme) au sujet de la gouvernance et des processus municipaux.	BDM Service des Politiques et activités opérationnelles	BDM BGM
1.3	Déterminer le coût et la faisabilité du matériel de communication et des outils de vote multilingues liés aux élections et faire des recommandations dans le cadre du rapport sur les élections de 2026, lorsque la Loi de 1996 sur les élections municipales le permet.	Élections municipales et Services en français	BGM
1.4	Améliorer la sensibilisation et l'accès aux archives de la ville et le rôle qu'elles jouent dans la documentation et la préservation des preuves de la prise de décision à la ville - en stimulant la mémoire de la communauté et en mettant les documents à la disposition du public.	Services législatifs	BGM
1.5	Accroître la diversité des documents communautaires conservés par les Archives municipales afin de mieux refléter les communautés noires et autres communautés racisées d'Ottawa.	Services législatifs	BGM

Recommandation 2 : Assurer des opportunités équitables pour les communautés noires et racisées de participer aux processus de gouvernance et de prise de décision de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
2.1	Dans le cadre de l'examen de la gouvernance 2022-2026, actualiser la politique de nomination et la stratégie de recrutement afin d'appliquer une optique antiraciste et sexiste et d'assurer une représentation équitable des communautés noires et autres communautés racisées pour les membres citoyens nommés par le Conseil dans les agences, conseils et commissions et comités consultatifs de la Ville.	Services au Conseil municipal et aux comités SEGRIRADS IPRM	BGM DGSSC SNC
2.2	Mettre en place une campagne "Diversité dans les Conseils" afin d'attirer les résidents noirs et autres racisés pour qu'ils en apprennent davantage sur les possibilités de nominations publiques de la ville.	Services au Conseil municipal et aux comités SEGRIRADS IPRM	BGM DGSSC SNC
2.3	Promouvoir les possibilités de nominations publiques de la ville au sein des organismes consultatifs des programmes par le biais de la campagne "Diversité dans les Conseils", afin de s'assurer que les résidents noirs et les autres résidents racisés ont la possibilité de participer aux organismes, conseils et commissions de la Ville.	Services au Conseil municipal et aux comités SEGRIRADS IPRM	BGM DGSSC SNC
2.4	Assurer le suivi et la surveillance de la représentation des résidents d'Ottawa au sein des organismes, conseils et commissions de la Ville, et en rendre compte.	Services au Conseil municipal et aux comités	BGM
2.5	Établir un dialogue permanent avec les communautés noires et autres communautés racisées afin d'identifier et de supprimer les obstacles à la participation aux organes de gouvernance de la Ville.	SEGRIRADS	DGSSC
2.6	Offrir aux jeunes racisés la possibilité d'accéder à des mentorats et à des stages rémunérés au sein de l'équipe des services intégrés aux quartiers et du bureau du greffier municipal, afin de les familiariser avec les procédures du conseil municipal.	SEGRIRADS Services au Conseil municipal et aux comités RH	DGSSC BGM SNC

Recommandation 2 : Assurer des opportunités équitables pour les communautés noires et racisées de participer aux processus de gouvernance et de prise de décision de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
2.7	Annoncer et expliquer les processus de sélection de la structure de gouvernance du plan de sécurité et de bien-être communautaire aux communautés noires et autres communautés racisées.	SBECPPDA	DGSSC
2.8	Assurer la représentation des communautés noires et des autres communautés racisées au sein du comité consultatif et des Équipes d'action du plan de sécurité et de bien-être communautaire.	SBECPPDA	DGSSC
2.9	Sensibiliser le personnel à l'existence du calendrier culturel de la Ville par le biais de l'engagement. Partager et promouvoir le calendrier dans toute l'organisation, au début de l'année pour les réunions de planification et de sensibilisation, et lors de l'examen du calendrier des réunions du Conseil et de ses comités.	BDM Services au Conseil municipal et aux comités	BDM BGM
Recommandation 3 : Supprimer les obstacles identifiés, dans la mesure du possible, pour que les communautés noires et racisées puissent participer au processus électoral.			
	Action	Service	Direction générale
3.1	S'engager auprès des communautés noires et autres communautés racisées pour identifier les obstacles à la participation au processus électoral municipal et faire des recommandations pour éliminer ces obstacles dans le cadre du rapport sur les élections de 2026.	Élections municipales et Services en français	BGM

Table 2 : Résumé des actions - le Logement

Recommandation 4: Allouer des fonds dédiés au logement pour les Noirs, et autres communautés racisées dans toute la ville d'Ottawa.			
	Action	Service	Direction générale
4.1	Assurer le fonctionnement des opérations et des infrastructures pour le secteur privé et les organismes à but non lucratif dans l'achat de logements abordables pour les groupes racisés.	Services du logement	DGSSC
4.2	S'engager auprès du secteur du logement pour renforcer les partenariats et les services de soutien aux organisations noires et racisées.	Services du logement	DGSSC
4.3	Accéder aux fonds provinciaux d'aide à la mise de fonds pour l'accession à la propriété afin de remédier aux inégalités en matière d'accession à la propriété pour les Noirs et les communautés racisées.	Services du logement	DGSSC
Recommandation 5 : Augmenter l'accès à des logements abordables ou à des aides au logement pour les communautés racisées.			
	Action	Service	Direction générale
5.1	Revoir les lignes directrices et les contrats afin d'identifier les obstacles rencontrés par les organismes de promotion immobilière à but non lucratif qui concluent des accords avec la Ville dans chaque mandat du Conseil municipal.	Services du logement	DGSSC
5.2	Soutenir la création de logements abordables représentant diverses structures familiales à proximité des ressources communautaires.	Services de planification	PIDE
5.3	Repérer les lacunes dans les données ventilées par la race avec les Services du logement afin d'éclairer l'élaboration des programmes et l'allocation des ressources et des aides au logement.	Services du logement	DGSSC

Recommandation 5: Augmenter l'accès au logement abordable ou du soutien au logement pour les personnes racisées.			
	Action	Service	Direction générale
5.4	Appliquer le point de vue de la lutte contre le racisme dans la rédaction du nouveau Règlement de zonage et veiller à ce que les dispositions proposées pour le zonage ne créent pas d'obstacles qui empêchent d'avoir accès aux habitations multifamiliales ou qui excluent les foyers de groupes, les maisons de chambres et les habitations multigénérationnelles ou les logements abordables dans tous les secteurs de la Ville.	Services de planification	PIDE
5.5	Appliquer une approche antiraciste aux politiques et pratiques de consultation publique. Former le personnel et lui fournir des outils de lutte contre le racisme pour l'aider dans ses consultations publiques.	Services de planification	PIDE
5.6	Préparer et mettre en œuvre des politiques de zonage inclusif.	Services de planification	PIDE
5.7	Appliquer une approche antiraciste pour évaluer les besoins en matière de transport, l'accessibilité aux transports et l'utilisation des parkings et autres installations de transport.	Transportation Planification	PIDE
5.8	Améliorer l'accès à l'information et aux services de soutien pour traiter les questions relatives aux plaintes concernant le logement, aux expulsions et aux autres litiges entre propriétaires et locataires.	Services du logement	DGSSC

Recommandation 6 : Appliquer une approche adaptée à la culture aux services et aux aides au logement.			
	Action	Service	Direction générale
6.1	Améliorer l'accès aux services linguistiques (traducteurs) pour les résidents ayant des barrières linguistiques qui ont accès au système de logement et interagissent avec lui.	Services du logement	DGSSC
6.2	Élaborer un plan d'action pour combler les lacunes et créer une sécurité en matière de culture, de religion, de genre et d'orientation sexuelle pour les Noirs et les autres groupes racisés au sein du système de refuges.	Services du logement, SEGRIRADS	DGSSC DGSSC

Table 2 : Résumé des actions – Développement économique

Recommandation 7 : Élaborer des stratégies qui fournissent de l'information, des ressources et du soutien aux communautés noires et racisées sur les possibilités économiques à Ottawa.			
	Action	Service	Direction générale
7.1	Dans le cadre de la priorité Sécurité financière et réduction de la pauvreté du Plan de sécurité et de bien-être des communautés, identifier les possibilités de formation commerciale pour a) les nouveaux arrivants et/ou les nouveaux entrepreneurs, et b) les entrepreneurs de niveau intermédiaire cherchant à développer leur entreprise.	SBECPPDA	DGSSC
7.2	Dans le cadre de la priorité Sécurité financière et réduction de la pauvreté du Plan de sécurité et de bien-être de la communauté, identifier les possibilités de développement d'entreprises et de programmes de mentorat.	SBECPPDA	DGSSC
7.3	Travailler avec les partenaires économiques pour mettre en évidence la diversité raciale de la communauté des petites entreprises d'Ottawa et les contributions économiques des membres des communautés racisées aux résidents et aux visiteurs.	Développement économique	PIDE
7.4	Assurer la participation des entreprises racisées aux programmes et services de développement économique, y compris à la nouvelle stratégie de développement économique, afin de conseiller la Ville sur les obstacles et les possibilités d'améliorer l'accès.	Développement économique	PIDE
7.5	S'engager avec le Partenariat local d'immigration d'Ottawa à inclure les besoins des communautés de nouveaux arrivants et d'immigrants dans l'engagement et la planification de la nouvelle Stratégie de développement économique.	Développement économique	PIDE

Recommandation 8 : Accroître les possibilités pour les entreprises appartenant à des Noirs et à d'autres personnes racisées d'être plus compétitives et de réussir.			
	Action	Service	Direction générale
8.1	Promouvoir activement les programmes et les services de la Ville et d'autres organismes de développement économique par divers moyens, notamment par la création d'une plateforme centralisée sur Ottawa.ca/fr	Développement économique	PIDE
8.2	Dans le cadre de la nouvelle Stratégie de développement économique de la Ville, identifier les obstacles dans les programmes et services de développement économique existants (de la Ville, dirigés par des partenaires et autres), y compris les espaces d'incubation et de travail collaboratif et la formation/le soutien à l'entrepreneuriat, et fournir des recommandations pour éliminer les obstacles dans le cadre de la nouvelle stratégie de développement économique.	Développement économique	PIDE
8.3	Mener une analyse de base des données démographiques utilisées par la ville et ses partenaires de développement économique financés. Améliorer la collecte de données pour inclure des données ventilées basées sur la race.	Développement économique	PIDE
8.4	Collaborer avec Ottawa Coalition of Business Improvement Areas et les Zones d'Amélioration Commerciale afin d'élaborer des pratiques exemplaires normalisées en matière de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité et d'inclusion applicables au recrutement du personnel et à la composition du conseil.	Développement économique	PIDE
8.5	Par le biais d'une consultation, établir un processus pour identifier les entreprises ou les fournisseurs appartenant à des personnes racisées.	SEGRIRADS, Développement économique, Approvisionnement	DGSSC PIDE, SNC

Recommandation 9 : Identifier et éliminer les obstacles systémiques que les communautés et les fournisseurs noirs et autres communautés racisées rencontrent dans les marchés publics de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
9.1	Veiller à ce que la procédure de traitement des plaintes prévue par la politique d'achat éthique de la Ville, le code de conduite des fournisseurs ou toute autre politique applicable soit équipée pour traiter les plaintes relatives au racisme.	Approvisionnement	SNC
9.2	Recueillir, analyser et rendre publiques les données ventilées basées sur la race concernant la participation des entreprises appartenant à des personnes racisées aux marchés publics de la ville.	Approvisionnement	SNC
9.3	Établir des critères pour évaluer l'impact communautaire afin que les soumissionnaires puissent démontrer leur engagement envers les impacts sociaux et communautaires, tels que la diversité raciale au sein de leur organisation, et gagner des points supplémentaires pour l'obtention d'un contrat de la Ville.	Approvisionnement	SNC
Recommandation 10 : Augmenter le recours de la Ville aux entreprises appartenant à des Noirs et à d'autres personnes racisées dans le cadre des marchés publics.			
	Action	Service	Direction générale
10.1	Élaborer une stratégie de ressources pour les fournisseurs diversifiés - y compris un partenariat avec le Développement économique, afin de concevoir et de distribuer une formation ciblée sur la façon de soumissionner, de poser des questions, de partager des informations sur les processus d'approvisionnement de la ville, les demandes et les délais, etc.	Approvisionnement	SNC
10.2	Mener un processus de consultation auprès des entreprises, de l'industrie, des groupes communautaires et des syndicats appartenant à des personnes racisées afin de comprendre leurs expériences en matière d'approvisionnement de la Ville et utiliser les résultats pour informer les initiatives visant à améliorer l'accès à l'approvisionnement de la Ville.	Approvisionnement	SNC

Table 3: Résumé des actions – Les résultats en matière de santé

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

Recommandation 12 : Améliorer la qualité et l'accessibilité des services de santé communautaire adaptés à la culture des communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
12.1	Santé publique Ottawa s'engage à assurer la représentation des groupes visés par l'équité en veillant à ce que tous les membres aient un accès équitable aux possibilités d'emploi. Cela comprend les cas de recrutement, de sélection, de perfectionnement du personnel, d'évaluation du rendement, de maintien en poste et de promotion.	Santé, Équité, Diversité & Inclusion	SPO
12.2	Soutenir le Conseil d'orientation pour l'élaboration d'une réponse à la crise de la santé mentale et des toxicomanies axée sur les communautés noires et racisées.	Promotion Santé	SPO
12.3	Santé publique Ottawa organisera chaque année deux séances de formation sur la santé mentale et la toxicomanie à l'intention des chefs religieux.	Promotion Santé	SPO
Recommandation 13 : Renforcer les partenariats avec les organisations communautaires qui travaillent à l'amélioration de la santé des Noirs et des autres communautés racisées.			
	Action	Service	Direction générale
13.1	S'assurer que les plans de sensibilisation des Services de protection et d'urgence en matière d'éducation, d'emploi et de mentorat sont axés sur les communautés noires et racisées en tant que public cible.	SPU	SPU
13.2	Renforcer les relations avec les organisations communautaires desservant les groupes racisés.	Promotion Santé, CEC	SPO
13.3	Mettre en place un centre de bien-être de quartier pour fournir un soutien constant au-delà du programme pilote avec d'autres partenaires. Tirer parti des centres de mieux-être de quartier pour mobiliser la communauté là où les services peuvent être fournis afin d'accroître l'accès.	Promotion Santé, CEC	SPO

Recommandation 13 : Renforcer les partenariats avec les organisations communautaires qui travaillent à l'amélioration de la santé des nouveaux arrivants au sein des communautés noires et autres communautés racisées.			
	Action	Service	Direction générale
13.4	Étudier comment la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations pourrait aider les Centres de mieux-être de quartier à fournir un soutien cohérent et à mobiliser la communauté là où les services (santé, culture et loisirs) peuvent être fournis avec SPO et d'autres partenaires et intervenants internes/externes.	SSAC, PLCC	DGLCI
13.5	Étudier les possibilités d'améliorer la santé et le bien-être par l'accès à des espaces récréatifs et culturels communautaires intérieurs et extérieurs sûrs.	SSAC, PLCC	DGLCI
13.6	Collaborer avec le Partenariat local d'immigration d'Ottawa et le secteur de l'établissement, afin d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services de santé et des services communautaires pour les nouveaux arrivants et les immigrants racisés.	SEGRIRADS	DGSSC
Recommandation 14 : Améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé et des services communautaires financés par la Ville pour les communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
14.1	Par le biais du Fonds pour le développement durable des communautés et d'autres sources de financement, veiller à ce que les fonds soient alloués à des organisations dirigées par des communautés noires et d'autres communautés racisées et qui les desservent.	SEGRIRADS	DGSSC
14.2	Investir, par le biais du Fonds pour des communautés plus sûres, dans les services communautaires aux quartiers prioritaires pour le développement et la mise en œuvre d'initiatives d'intervention de prévention, y compris, mais sans s'y limiter, le mentorat, le conseil, le développement des compétences et les possibilités de loisirs.	SEGRIRADS	DGSSC

Recommandation 14 : Améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé et des services communautaires financés par la Ville pour les communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
14.3	Par le biais du Plan de sécurité et de bien-être communautaire, accorder la priorité à l'allocation de fonds pour des projets et des services destinés aux jeunes racisés, qui sont axés sur la communauté et adaptés à la culture, et qui évaluent les risques et favorisent les facteurs de protection, comme l'augmentation de l'emploi, le mentorat et le développement des compétences.	SBECPPDA	DGSSC
Recommandation 15 : Renforcer la collecte de données et la représentation des dirigeants dans les organisations communautaires desservant les communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
15.1	S'engager auprès des organisations communautaires de services sociaux recevant des fonds communautaires de la Ville à recruter et à former des membres des communautés noires et racisées pour des rôles de direction et de gouvernance.	SEGRIRADS	DGSSC
15.2	Collaborer et coordonner avec les bailleurs de fonds communautaires pour investir dans la capacité des communautés à saisir des données ventilées basées sur la race.	SEGRIRADS, SBECPPDA	DGSSC, DGSSC
Recommandation 16 : Améliorer l'accès et la disponibilité de programmes alimentaires culturellement pertinents pour les communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
16.1	Par le biais du Plan de sécurité et de bien-être communautaire, s'engager avec les partenaires de la communauté noire et racisée pour s'assurer que les programmes alimentaires d'Ottawa sont inclusifs, sécuritaires et culturellement appropriés pour répondre aux besoins nutritionnels.	SBECPPDA	DGSSC

Recommandation 17 : Améliorer les services sociaux et le soutien offerts aux aînés des communautés noires et racisées.			
	Action	Service	Direction générale
17.1	Examiner et mettre à jour les soutiens offerts dans le cadre du plan pour les personnes âgées afin de s'assurer qu'une approche antiraciste est appliquée aux programmes financés destinés aux populations âgées des communautés racisées.	SEGRIRADS	DGSSC
Recommandation 18 : Améliorer les mesures de soutien pour répondre aux besoins exprimés par les communautés noires et racisées vivant avec un handicap.			
	Action	Service	Direction générale
18.1	Mettre en œuvre les recommandations du Comité consultatif sur l'accessibilité de la Ville d'Ottawa afin d'assurer l'inclusion des communautés racisées vivant avec un handicap dans les programmes et services municipaux.	Bureau de l'accessibilité	BGM
18.2	Établir des stratégies d'engagement ciblant les communautés racisées vivant avec un handicap afin d'approfondir la compréhension des besoins, des programmes et des services.	Bureau de l'accessibilité	BGM

Table 5 : Résumé des actions – Le développement des enfants et de la jeunesse

Recommandation 19 : Créer un mécanisme permettant aux jeunes noirs et racisés de toute la ville d'Ottawa d'informer les programmes, services et initiatives de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
19.1	Revitaliser le Comité d'engagement jeunesse d'Ottawa (CEJO) et adopter une approche antiraciste dans leurs processus, politiques et opérations.	SEGRIRADS	DGSSC
19.2	Sensibilisation dans les quartiers prioritaires pour recruter et retenir la jeunesse noire et racisée pour faire partie du Comité d'engagement jeunesse d'Ottawa (CEJO).	SEGRIRADS	DGSSC
19.3	Poursuivre les activités de sensibilisation dans les quartiers prioritaires afin d'identifier les obstacles auxquels se heurtent les jeunes Noirs et les jeunes racisés et collaborer avec le Groupe de travail intégré afin de les aborder et d'apporter des réponses appropriées en matière de programmes et de services.	SEGRIRADS	DGSSC
19.4	Investir dans des initiatives communautaires visant à mettre en œuvre des ressources et des programmes locaux pour les jeunes en dehors des heures de classe.	SEGRIRADS	DGSSC
19.5	Diversifier l'approche de l'engagement communautaire et de la sensibilisation des jeunes noirs et racisés, y compris l'utilisation accrue des médias sociaux pour un engagement continu.	SEGRIRADS	DGSSC
19.6	Consulter les jeunes noirs et racisés qui s'identifient à la communauté 2SLGBTQQIA+ et s'engager auprès d'eux pour comprendre leurs besoins spécifiques en matière de ressources, de programmes et de soutien.	SEGRIRADS	DGSSC

Recommandation 20: Créer des services et programmes accessibles qui offrent des opportunités d'emploi et de mentorat pour les jeunes noirs et racisés.			
	Action	Service	Direction générale
20.1	Investir dans des initiatives menées par la communauté pour soutenir la jeunesse noire, et racisée dans le développement du leadership, la création de réseaux professionnels et les possibilités de mentorat.	SEGRIRADS	DGSSC
20.2	Étudier les possibilités de faire participer la jeunesse noire et racisée pour la consultation et le développement continu du Plan stratégique des loisirs et des installations de services culturels de la jeunesse et d'initiatives associées	PLCC	DGLCI
20.3	Étudier les possibilités d'accroître l'accès et la participation aux programmes, services et possibilités d'emploi dans le domaine des loisirs, de la culture et des installations.	Tous	DGLCI
20.4	Mieux faire connaître les programmes existants (Semaine de sensibilisation au travail des paramédics et Camp FPEF) et évaluer les réseaux auxquels on fait appel pour faire la publicité de la programmation afin de cibler les jeunes noirs, et racisés, ainsi que dans un plus grand nombre de langues au besoin.	SPU	SPU
20.5	S'assurer que les plans de rapprochement des Services de Protection et d'Urgence (pour la formation) s'adressent au public cible des jeunes noirs et racisés.	SPU	SPU
20.6	Dans le cadre du Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, explorer les lacunes et les occasions pour des opportunités éducationnelles, d'emploi et de mentorat pour la jeunesse à faible revenu et racisée.	SBECPPA	DGSSC
20.7	Offrir au personnel et aux bénévoles au service des jeunes une formation sur la lutte contre le racisme et sur les compétences culturelles.	SEGRIRADS	DGSSC
20.8	Examiner l'utilisation des canaux et des langues utilisées pour s'assurer que les programmes de la Ville s'adressent spécifiquement aux publics noirs et racisés (y compris les jeunes).	IPRM	SNC
20.9	Évaluer le Programme d'emplois d'été pour étudiants noirs, et racisés afin de promouvoir ce programme parmi ces communautés.	RH	SNC

Recommandation 20: Créer des services et programmes accessibles qui offrent des opportunités d'emploi et de mentorat pour les jeunes noirs et racisés.			
	Action	Service	Direction générale
20.10	Par l'intermédiaire du fonds Plan d'action pour les jeunes noirs, mettre en œuvre des formations professionnelles, un développement de carrière, un mentorat et une communauté pour les jeunes noirs dans les quartiers prioritaires.	SEGRIRADS	DGSSC
Recommandation 21: Travailler avec la jeunesse noire et racisée et les partenaires externes, dont les organismes communautaires, les groupes populaires, les autres gouvernements et les entreprises, afin de créer et maintenir des opportunités de leadership.			
	Action	Service	Direction générale
21.1	Préconiser le pourcentage des étudiants qui travaillent dans le cadre de l'initiative CitéStudio Ottawa et qui viennent des communautés noires, et racisées.	SBECPPDA	DGSSC
21.2	Travailler en collaboration avec les jeunes et les partenaires noirs, et racisés afin de créer un programme continu d'activités de perfectionnement du leadership pour les jeunes.	SEGRIRADS, SSAC, PLCC	DGSSC, DGLCI
21.3	Faire un partenariat avec les conseillers d'équité/conseillers des droits de la personne dans les conseils scolaires locaux pour répondre aux obstacles et bâtir des ponts entre le soutien communautaire et les activités pour la jeunesse noire, et racisée.	SEGRIRADS	DGSSC
21.4	Examiner le rôle de la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations dans le cadre d'Avenir Jeunesse ainsi que d'autres initiatives, et se pencher sur les occasions de promouvoir et d'étendre les stages professionnels au sein de la Direction générale.	Tous	DGLCI

Recommandation 21: Travailler avec la jeunesse noire et racisée et les partenaires externes, dont les organismes communautaires, les groupes populaires, les autres gouvernements et les entreprises, afin de créer et maintenir des opportunités de leadership.			
	Action	Service	Direction générale
21.5	Augmenter le nombre de stages pour les étudiants dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif, en priorisant les étudiants autochtones, noirs, et racisés.	RH	SNC
21.6	Rétablir les stages destinés aux jeunes autochtones, noirs, et racisés au Bureau du directeur municipal.	BDM	BDM
Recommandation 22: Accroître les soutiens culturellement appropriés et adaptés aux enfants noirs et autres enfants racisés sur le lieu de travail.			
	Action	Service	Direction générale
22.1	Coordonner la formation sur l'antiracisme et les pratiques inclusives dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.	Service de l'enfance	DGSSC
22.2	Encourager le recrutement du personnel autochtone, noir et d'autres groupes racisés afin de refléter les enfants et les familles qui ont accès aux programmes d'éducation préscolaire et de garde d'enfants.	Service de l'enfance	DGSSC
22.3	Veiller à ce que les Autochtones, les Noirs et les autres communautés racisées soient représentés au sein des groupes consultatifs communautaires afin d'inclure des voix diverses.	Service de l'enfance	DGSSC
22.4	Créer des stratégies et des plans de travail pour soutenir l'antiracisme et un milieu de travail fondé sur l'équité dans la main-d'œuvre de la petite enfance et des services de garde agréés.	Service de l'enfance	DGSSC

Table 4: Résumé des actions – Atteindre l'égalité raciale en milieu de travail

Recommandation 23: Mettre en place un apprentissage fondamental et continu pour développer un leadership sensible aux questions raciales.			
	Action	Service	Direction générale
23.1	Offrir une série de modules et d'ateliers de formation destinés à analyser et confronter le racisme dans les milieux de travail à l'intention de la haute direction et de l'équipe élargie de direction.	SEGRIRADS, RH, BDM	DGSSC, SNC, BDM
23.2	Offrir une série de modules et d'ateliers de formation destinés à analyser et confronter le racisme à l'intention du Conseil municipal.	SEGRIRADS, RH, Services au Conseil municipal et aux comités	DGSSC, SNC, BGM
23.3	Exiger l'intégration d'objectifs et de mesures de formation dans la lutte contre le racisme dans l'ensemble des plans de perfectionnement des dirigeants, des plans de diversité de la Direction générale et de ses plans stratégiques.	BDM	BDM
23.4	Établir les compétences de leadership et les comportements essentiels qui exposent les grandes lignes des attentes, aptitudes et comportements d'une approche antiraciste.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
23.5	Intégrer, dans les évaluations panoramiques de la direction, les compétences et les comportements en matière d'antiracisme, de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
23.6	Communiquer de façon proactive l'engagement de la Ville d'Ottawa en matière de lutte contre le racisme.	BDM	BDM

Recommandation 24 : faire comprendre les principes de la lutte contre le racisme par la formation, le dialogue et l'apprentissage continu à l'ensemble du personnel municipal.			
	Action	Service	Direction générale
24.1	Mettre au point et offrir à tout le personnel de la Ville, un programme obligatoire complet de formation. Cibler la formation pour les fonctions et les attributions du personnel dans la hiérarchie municipale et prévoir une approche éclairée par les traumatismes.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
24.2	Obliger tous les membres du personnel à se consacrer aux activités de formation sur la lutte contre le racisme dans les trois premières années de la mise en œuvre de la stratégie.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
24.3	Établir des activités régulières et continues de formation et de sensibilisation en priorisant la lutte contre le racisme, ainsi que des séances animées sur les thèmes de la lutte contre le racisme comme les préjugés inconscients, les privilèges et les pouvoirs des Blancs, les microagressions, la suprématie blanche et l'alliance active.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
24.4	Créer un guide et une trousse d'outils pour les ressources en apprentissage pour aider les dirigeants et les employés à approfondir leurs aptitudes, leurs compétences et l'application des pratiques antiracistes en milieu de travail	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
24.5	Exiger l'inclusion des compétences et des comportements fondamentaux pour atteindre l'équité raciale dans les formulaires d'évaluation des performances de tous les employés.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
Recommandation 25: Adopter une approche tenant compte des traumatismes aux discussions sur l'ethnie et le racisme en milieu de travail.			
	Action	Service	Direction générale
25.1	Dans le prochain projet de marché pour les programmes d'aide aux employés et à la famille, prévoir une exigence selon laquelle le fournisseur doit avoir une diversité de personnel autochtone, noir, et racisé en plus de posséder des compétences dans la lutte contre le racisme et dans les approches éclairées par les traumatismes.	RH	SNC

Recommandation 25: Adopter une approche tenant compte des traumatismes aux discussions sur l'ethnie et le racisme en milieu de travail.			
	Action	Service	Direction générale
25.2	Rechercher, déterminer et intégrer des approches organisationnelles fondées sur des preuves et tenant compte des traumatismes (par exemple le modèle du Sanctuary Institute) pour inculquer au personnel la pratique de l'humilité culturelle.	SEGRIRADS, Transformation des services	DGSSC, SNC
25.3	Intégrer des pratiques qui garantissent que toutes les voix sont entendues et prises en compte pour commencer à réparer les expériences antérieures d'inégalité, de suppression et d'exclusion.	BDM Transformation des services. EDDG	BDM, SNC, Tous
Recommandation 26: Développer, mettre en oeuvre et réviser les mesures de l'entreprise et le processus de prise de décision pour permettre une intégration à succès des pratiques de la lutte contre le racisme en milieu de travail.			
	Action	Service	Direction générale
26.1	Élaborer une trousse d'outils pour la lutte contre le racisme comprenant des ressources et de la formation pour reconnaître, répondre et réagir au racisme en milieu de travail.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
26.2	Élaborer une politique contre le racisme et contre l'oppression comprenant un mécanisme pour déposer une plainte sur le racisme sans représailles.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
26.3	Revoir le Code de conduite des employés de la Ville et y rappeler les attentes dans la lutte contre le racisme.	RH, SEGRIRADS	SNC, DGSSC
26.4	Donner aux enquêteurs internes de l'information et de la formation sur les moyens d'appliquer le point de vue de la lutte contre le racisme dans les enquêtes sur les plaintes de violence et de harcèlement dans les milieux de travail.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC

Recommandation 26: Développer, mettre en oeuvre et réviser les mesures de l'entreprise et le processus de prise de décision pour permettre une intégration à succès des pratiques de la lutte contre le racisme en milieu de travail.			
	Action	Service	Direction générale
26.5	Revoir les chartes et les mandats des équipes de la haute direction et des cadres supérieurs de la Direction générale afin de refléter le besoin de mobiliser et de consulter les employés et l'ensemble de la collectivité dans la mise au point d'initiatives adaptées aux besoins des communautés noires et racisées.	BDM, Transformation des services, EDDG	BDM, SNC, Tous
Recommandation 27: Améliorer les ressources et les processus du milieu de travail pour assurer l'inclusion, le succès et le bien-être des employés autochtones, noirs et racisés à chacun des niveaux du cycle de l'emploi, dont le recrutement et l'embauche, l'intégration, la fidélisation, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la planification de la relève, le mentorat et la promotion.			
	Action	Service	Direction générale
27.1	De concert avec le Plan municipal de la diversité et de l'inclusion, recenser, signaler et éliminer les obstacles rencontrés dans le processus de recrutement et d'embauche.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
27.2	Collecter et contrôler les données désagrégées sur les races sur la représentation de la main-d'œuvre tout au long du cycle de vie de l'emploi.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
27.3	Évaluer comment les occasions existantes de coaching et de mentorat sont accessibles et vécues par les employés autochtones, noirs et racisés.	RH	SNC
27.4	Évaluer et mettre en œuvre des options pour accroître le nombre de mentors et de mentorés des autochtones, noirs et racisés dans le cadre du programme de mentorat de la Ville.	RH	SNC
27.5	Les Services Sociaux et d'Emploi doivent mettre au point et lancer un projet pilote ciblé d'encadrement des dirigeants pour les employés noirs, autochtones et racisés et analyser l'occasion de relever cet effort.	SSE	DGSSC
27.6	Nouer un partenariat avec des organismes professionnels pour mettre au point des activités de mentorat et de réseautage à l'intention des employés noirs, autochtones et racisés.	SEGRIRADS	DGSSC

Recommandation 27: Améliorer les ressources et les processus du milieu de travail pour assurer l'inclusion, le succès et le bien-être des employés autochtones, noirs et racisés à chacun des niveaux du cycle de l'emploi, dont le recrutement et l'embauche, l'intégration, la fidélisation, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la planification de la relève, le mentorat et la promotion.

	Action	Service	Direction générale
27.7	Offrir des activités d'apprentissage informel et de mentorat formel spécialisées au Bureau du directeur municipal à l'intention des employés autochtones, noirs, et racisés.	BDM	BDM
27.8	Établir des indicateurs pour la représentation des effectifs dans le cadre des programmes internes de stages rémunérés et des stages des étudiants des programmes d'enseignement coopératif afin d'assurer la représentation des groupes autochtones, noirs et racisés.	RH	SNC
27.9	Faire appel au point de vue de l'équité raciale dans le Programme actuel de gestion de la relève. Suivre le taux d'inclusion du personnel autochtone, noir et racisé dans la relève potentielle et dans la promotion donnant accès à des fonctions de direction.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC
27.10	Ajouter, dans le guide des entrevues de départ, des questions liées à l'équité et à la lutte contre le racisme.	SEGRIRADS, RH	DGSSC, SNC

Table 7 : Résumé des actions - Pratiques institutionnelles

Recommandation 28: Mettre en œuvre des changements de politique en utilisant une approche antiraciste avec les systèmes, structures et réponses de la Ville.			
	Action	Service	Direction générale
28.1	Examiner le Plan stratégique du Programme de gestion des situations d'urgence de la Ville d'Ottawa afin d'y intégrer une approche antiraciste.	Service de sécurité publique	SPU
28.2	Revoir le Plan des services sociaux d'urgence de la Ville d'Ottawa pour investiguer à savoir comment la lutte contre le racisme et les expériences uniques des communautés autochtones, noires et racisées sont considérées, soutenues et affectées par une situation d'urgence dans la Ville d'Ottawa.	Service de sécurité publique	SPU
28.3	Réviser et mettre à jour le cadre de travail s'appliquant aux politiques administratives générales pour intégrer une approche antiraciste lors de l'élaboration des politiques de la Ville.	Service de Soutien aux activités	DSF
28.4	Dans le cadre de l'examen et de la mise à jour de la Politique et des procédures de la Ville sur les contributions et les subventions, le personnel va : <ul style="list-style-type: none"> - Demander aux organisations financées sur leur diversité et leur représentation dans les rôles décisionnels pour les Noirs et les communautés racisées, en particulier lorsqu'elles financent des programmes au profit de ces communautés spécifiques. - Réunir les données désagrégées sur les races et sur les genres pour chaque programme afin de pouvoir analyser les avantages apportés par ces programmes aux Noirs et aux communautés racisées. 	Service de Soutien aux activités	DSF
28.5	Revoir et réviser les processus de traitement des plaintes de la Ville pour veiller à intégrer le point de vue de la lutte contre le racisme dans l'ensemble de ces processus et pour s'assurer que cet effort cadre avec les politiques et les règlements d'application de la Ville.	Service Ottawa, BDM, SEGRIRADS	SNC, BDM, DGSSC
28.6	Revoir les pratiques de promotion afin de s'assurer que les programmes de la Ville ciblent spécifiquement les publics racisés.	IPRM	SNC

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

	Action	Service	Direction générale
28.7	Travailler avec la Table consultative sur la lutte contre le racisme pour élaborer un plan de communication et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation de l'impact négatif du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie dans le sillage de l'occupation illégale. Il s'agit notamment de communiquer de manière proactive l'engagement de la ville en matière d'antiracisme, d'équité, d'inclusion, de diversité et d'appartenance.	SEGRIRADS, IPRM	DGSSC, SNC
28.8	Mettre à jour la politique sur la consultation publique afin d'inclure une approche de lutte contre le racisme dans les consultations de la Ville.	SEGRIRADS, IPRM	DGSSC, SNC
28.9	Développer un cadre de mesure pour suivre le progrès et les résultats de la stratégie de lutte contre le racisme.	SEGRIRADS	DGSSC
28.10	À travers le Bureau des relations avec les Autochtones, mener un engagement ciblé avec les communautés autochtones, pour comprendre et développer une stratégie de lutte contre le racisme autochtone.	SEGRIRADS	DGSSC
28.11	Élaborer un budget pour financer le suivi, l'évaluation et la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre le racisme dans le cadre du cycle budgétaire 2023.	SEGRIRADS	DGSSC
28.12	Mettre sur pied une Table consultative sur la lutte contre le racisme afin de faire le point sur les progrès accomplis dans le plan d'action et de surveiller les efforts de consultation collective des communautés autochtones, noires et racisées pour assurer la continuité du dialogue entre la Ville et les partenaires communautaires.	SEGRIRADS	DGSSC
28.13	Mettre en place un forum des leaders noirs pour examiner les progrès et l'impact du plan dans la lutte contre le racisme anti-Noir.	SEGRIRADS	DGSSC
28.14	Travailler en partenariat avec les organisations communautaires pour identifier, aborder et mettre en œuvre des actions clés pour répondre aux préoccupations liées au racisme anti-asiatique, à l'islamophobie et à l'antisémitisme.	SEGRIRADS	DGSSC

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

	Action	Service	Direction générale
28.15	Travailler en partenariat avec les organisations communautaires afin d'identifier, d'aborder et de mettre en œuvre des actions clés pour répondre aux préoccupations liées au racisme vécu par les communautés 2SLGBTQIA+ noires et racisées.	SEGRIRADS	DGSSC

Liste d'acronymes pour les tables

BDM	Bureau du directeur municipal
BGM	Bureau du greffier municipal
CEC	Communications et Engagement communautaire
DGLCI	Direction générale des loisirs, de la culture et des installations
DGSSC	Direction générale des services sociaux et communautaires
DSF	Direction de services de finances
EDDG	Équipe de direction de la Direction générale
IPRM	Information du public et Relations avec les médias
PIDE	Direction générale de la planification, des biens immobiliers et du développement économique
PLCC	Programmes de Loisirs communautaire et Culture
RH	Ressources humaines
SBECPPDA	Sécurité et Bien-être dans les collectivités, Politiques et Données analytiques
SEGRIRADS	Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social
SNC	Services novateurs pour la clientèle
SPO	Santé publique Ottawa
SPU	Services de protection et d'urgence
SSAC	Services spécialisés, aquatiques et complexes
SSE	Service Sociaux et Emploi

Glossaire

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

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

Adapté à la culture: C'est la décision intentionnelle et sincère de voir, de respecter et de célébrer les aspects qui rendent les gens uniques. La promotion d'un environnement inclusif grâce à une approche holistique et anti-oppressive.⁶⁵

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

Allié: Personne issue d'un groupe dominant qui prend position contre l'injustice à l'égard de groupes opprimés et qui se joint à ces groupes ou les appuie dans leur lutte. Personne qui aide un individu ou un groupe à obtenir un traitement juste et équitable.

Approche tenant compte des traumatismes⁶⁶: Les approches tenant compte des traumatismes et de la violence sont des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la

⁶⁵ Lyra health (26 May 2022) <https://www.lyrahealth.com/blog/culturally-responsive-care/#:~:text=What%20is%20culturally%20responsive%20care,intersectional%20existence%20in%20the%20world>.

⁶⁶ Gouvernement du Canada (17 mai 2022), <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>

santé et les comportements. Ces approches sont favorables à la sécurité, au contrôle et à la résilience pour les personnes à la recherche de services liés à des expériences de violence ou qui ont des antécédents de telles expériences. Dans le contexte de la lutte contre le racisme, cette constatation est axée sur les incidences des traumatismes et de la violence causés par le racisme systémique.

Antiracisme⁶⁷ : L'antiracisme est un processus, une méthode d'analyse systématique et un mode d'action proactif fondé sur la reconnaissance de l'existence du racisme, y compris du racisme systémique. L'antiracisme cherche activement à identifier, supprimer, prévenir et atténuer les résultats racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre les groupes, et à modifier les structures qui entretiennent les inégalités.

Antisémitisme⁶⁸: L'antisémitisme est une hostilité latente ou manifeste, ou une haine dirigée vers, ou la discrimination à l'encontre de personnes juives individuelles ou du peuple juif pour des raisons liées à leur religion, leur appartenance ethnique et leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux.

Approche intersectionnelle: Chaque personne peut s'identifier à plus d'un groupe. Ce croisement, ou chevauchement, d'identités influe sur notre expérience de la ville. Ce phénomène s'appelle : « intersectionnalité ». Un concept désignant le fait que la vie des gens est multidimensionnelle et complexe. La réalité est façonnée par l'action combinée de différents facteurs et dynamiques sociales.

Le terme « intersectionnalité » a été mis au point par Kimberlé Crenshaw, Noire féministe et érudite, pour décrire l'expérience de ceux et celles qui subissent plusieurs formes d'oppression à la fois.

Autochtones: Les membres des peuples autochtones appartiennent à la descendance des habitants originels du pays appelé aujourd'hui Canada. Dans ce contexte, le terme « Autochtones » s'entend de toute personne appartenant aux peuples qui peuvent

⁶⁷ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

⁶⁸ Commission ontarienne des droits de la personne (26 mai 2022), <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance/3-toile-de-fond>

s'identifier comme faisant partie des Premières Nations (inscrites ou non), des Métis ou des Inuits ou des autres identités connexes.

Capacitisme: Un système de croyances selon lequel les personnes handicapées sont moins dignes de respect et de considération, sont moins aptes à contribuer et à participer, ou ont une valeur intrinsèque moindre que celle des autres personnes. Le capacitisme peut être présent de façon consciente ou inconsciente, et peut être ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture générale d'une société. Il peut limiter les possibilités offertes aux personnes handicapées et réduire leur inclusion dans la vie communautaire.

Colonialisme ⁶⁹: Le colonialisme est une pratique de domination qui implique l'assujettissement d'un peuple à un autre. Le colonialisme de peuplement – comme dans le cas du Canada – est un processus unique dans lequel la population colonisatrice ne quitte pas le territoire, affirme une souveraineté permanente sur la terre, cherche activement à assimiler les populations autochtones et à faire disparaître leurs cultures, leurs traditions et leurs liens avec la terre.

Communautés racisées: Les personnes ou les groupes racisés peuvent être associés à des notions raciales leur étant attribuées de manière à avoir une incidence négative sur leur vie sociale, politique et économique. Ce phénomène touche, sans toutefois s'y limiter, les personnes étiquetées comme membres de la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien et les personnes visées par l'antisémitisme et l'islamophobie.

Conseil: Désigne le Maire et les membres du Conseil municipal élus pour la Ville d'Ottawa.

Crime haineux ⁷⁰: Infraction criminelle commise à l'égard d'une personne ou d'un bien qui est motivée par la haine ou les préjugés fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le genre, l'âge, les handicaps physiques ou mentaux, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur semblable.

⁶⁹ Gouvernement du Canada. 2020. Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>

⁷⁰ Service de police d'Ottawa, Le nombre de crimes haineux rapportés a augmenté de près de 44 % en 2021. <https://www.ottawapolice.ca/Modules/News/index.aspx?lang=en&newsId=2f22659d-a1d7-4c49-8d66-dcf0df14e2f7>

Discrimination: Désigne le refus d'accorder l'égalité de traitement et l'égalité des chances à des personnes ou des groupes en raison de leurs caractéristiques personnelles et de leur appartenance à des groupes particuliers en ce qui a trait à l'éducation, à l'hébergement, aux soins de santé, à l'emploi, à l'accès aux services, aux biens et aux installations. Ce comportement découle de la distinction faite sur cette base entre les personnes, sans tenir compte du mérite individuel, ce qui entraîne des inégalités pour les personnes perçues différemment. Ce traitement différentiel peut se produire sur la base de l'un des motifs protégés énumérés dans les lois relatives aux droits de la personne.

Discrimination systémique⁷¹ : Désigne les comportements, les politiques ou les pratiques faisant partie de la structure d'une organisation qui créent ou perpétuent des désavantages pour les personnes racisées.

Diversité⁷² : Fait référence aux différences en perspectives et expériences vécues par des individus. Les différences incluent les dimensions de race, ethnicité, genre, orientation sexuelle, l'origine ethnique, le statut socio-économique, les habilités physique et mentale, les croyances religieuses ou d'autres idéologies. Il englobe aussi les différences entièrement personnelles comme la personnalité, le style et les habilités.

Données désagrégées (ventilées)⁷³: Les données désagrégées sont décomposées en éléments ou en unités de données plus petites pour l'analyse statistique. Dans le contexte des données fondées sur la race, cela signifie que l'on décompose la catégorie racisée en ses composantes telles que les Autochtones, les Noirs, les Asiatiques et l'identité sexuelle.

Équité en matière d'emploi: Un programme conçu pour éliminer les obstacles à l'égalité en matière d'emploi présents pour des raisons qui n'ont pas trait à la capacité, en cernant et en éliminant les politiques et les pratiques discriminatoires, en remédiant aux effets de la discrimination passée et en assurant une représentation appropriée des

⁷¹ Commission ontarienne des droits de la personne (26 mai 2022), <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance/3-toile-de-fond>

⁷² Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire.

⁷³ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

groupes désignés (femmes, personnes autochtones, personnes handicapées, et minorités visibles). L'équité en matière d'emploi peut être utilisée à titre d'effort actif visant à améliorer les possibilités en matière d'emploi ou d'éducation qui sont offertes aux femmes ou aux membres des groupes minoritaires au moyen d'actions, de politiques ou de programmes explicites.

Équité entre les genres: Le processus équitable d'affectation des ressources et des programmes, ainsi que la prise de décisions, à l'égard des personnes de tous les genres sans discrimination, et de lutte contre les déséquilibres dans les avantages qui leur sont offerts.

Équité raciale⁷⁴ : L'équité raciale est le traitement systémique équitable envers toutes les personnes, donnant lieu à des possibilités et des résultats équitables pour tous. Il contraste avec l'égalité formelle dont les personnes sont traitées de la même manière sans égard aux différences raciales. L'équité raciale est un processus (comme l'engagement significatif avec des employés et étudiants racisés, autochtones ou noirs sur des politiques, directives, pratiques et procédures qui les affectent) et un résultat (comme le traitement équitable des employés noirs, autochtones, racisés dans un programme ou service).

Groupes méritant l'équité: Comme l'a expliqué le professeur Tetley « [...] ceux qui vivent en marge de notre communauté [...], méritent l'équité comme droit. On ne devrait pas leur imposer le fardeau de la chercher et l'on ne devrait pas leur faire croire qu'ils l'obtiennent comme un privilège grâce à la générosité de ceux qui ont le pouvoir de la donner, et donc de la reprendre » (Tetley, 2019).

Inclusion⁷⁵ : Être inclus dans un groupe ou une structure – plus que la diversité et la représentation quantitative, l'inclusion implique une participation authentique et autonome, avec un véritable sentiment d'appartenance et un plein accès aux opportunités.

⁷⁴ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

⁷⁵ George Brown College (17 mai 2022), <https://www.georgebrown.ca/media/22286/view>

Intersectionnalité⁷⁶: Reconnaissance de la multiplicité et du chevauchement des identités et situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe (par exemple, création d'obstacles ou de possibilités supplémentaires). Dans le contexte de la race, reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, y compris au sein d'un groupe de 28 personnes, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'une personne ou d'un groupe qui se chevauchent (ou « intersectionnalité » de ces identités), comme l'origine ethnique, l'identification en tant qu'Autochtone, l'expérience du colonialisme, la religion, le genre, la citoyenneté, le statut socio-économique ou l'orientation sexuelle.

Islamophobie: Désigne le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la crainte ou les actes d'hostilité à l'encontre des personnes de confession musulmane ou des adeptes de l'Islam en général. En plus des actes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut conduire à considérer et traiter les musulmans comme une plus grande menace pour la sécurité aux niveaux institutionnel, systémique et sociétal.

Marginalisation: Un processus structurel à long terme de discrimination systémique qui crée une classe de groupes défavorisés qui sont confinés de façon permanente aux marges de la société, perpétuant ainsi les dimensions de l'exclusion d'une participation pleine et significative à la société.

Microaggressions⁷⁷: Les moqueries, gifles ou insultes verbales, non verbales et environnementales quotidiennes, qu'elles soient intentionnelles ou non, qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs à des personnes cibles en raison uniquement de leur appartenance à un groupe marginalisé.

Noir: S'écrit avec un N majuscule lorsqu'il s'agit d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté, il s'agit d'une personne qui s'identifie comme noire et dont l'ascendance autochtone africaine est antérieure à la colonisation (peut être située n'importe où dans la diaspora).

⁷⁶ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

⁷⁷ Sue Derald Wing PhD (17 novembre 2022), "Microaggressions: More than Just Race", Psychology Today, 17 novembre 2010.

Privilège⁷⁸: Le privilège est un ensemble d'avantages conférés de manière systématique à une personne ou à un groupe de personnes. Les Blancs sont privilégiés sur le plan racial, même s'ils sont économiquement défavorisés. Le privilège et l'oppression sont les deux faces d'une même relation de pouvoir, et il faut les comprendre et les traiter. Une personne peut être désavantagée par une identité et privilégiée par une autre. Voir Intersectionnalité et suprématie blanche.

Race⁷⁹: Un concept social qui différencie les personnes dans une hiérarchie basée sur des critères arbitraires tels que la couleur de la peau, la texture des cheveux, les traits du visage, etc. La race ne concerne pas les caractéristiques inhérentes à un groupe. En fait, il n'existe aucune base scientifique ou biologique claire pour différencier les humains en différentes races. Mais socialement, la race continue d'avoir un impact négatif sur la vie de nombreuses personnes de couleur.

Racialisation⁸⁰: «Le processus par lequel des groupes en viennent à être socialement construits comme des races, sur la base de caractéristiques telles que l'ethnicité, la langue, l'économie, la religion, la culture, la politique, le blanc, etc.»

Racialisé⁸¹: Personnes issues d'un riche mélange d'origines ethniques, de cultures et de nationalités, regroupées simplement parce qu'elles ne sont pas blanches (Conseil de planification sociale d'Ottawa 2008b). Le terme " racisé " est préféré à celui de " minorité visible " parce qu'il reconnaît le fait que les obstacles sont enracinés dans les préjugés raciaux historiques et contemporains de la société et ne sont pas le produit de l'identité ou des lacunes d'une personne.

Racisme⁸² : « Historiquement, le racisme est un système enraciné d'hierarchie de pouvoir fondé sur la race - imprégné sur nos institutions, nos politiques et notre culture-

⁷⁸ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

⁷⁹ Lopes and Thomas, Dancing on Live Embers (2006), Saloojee 2003

⁸⁰ Fondation canadienne des relations raciales, Glossaire (24 mai 2022 <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1>)

⁸¹ Ville d'Ottawa et IVTF, Optique d'équité et d'inclusion : Personnes racialisées – Portrait (2016), p. 4.

⁸² Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

qui bénéficie des personnes blanches et blesse des personnes racisées. Le racisme n'est pas limité aux actes individuels de préjudice, soit délibérée ou par accident. En fait, le racisme le plus néfaste est construit dans les systèmes et les institutions qui façonnent nos vies. La couverture de la race et du racisme n'est pas consciente de son ampleur systémique. À la place, elle est concentrée sur des discours ou des actions individuels (racisme au niveau individuel). Elle rejette le racisme systémique ou fait référence au racisme comme un phénomène du passé.

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

Racisme envers les Autochtones ⁸³: La discrimination fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l'injustice dont sont victimes les peuples autochtones au Canada. Comprend les idées, les pratiques et les politiques qui établissent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les obstacles systémiques et les résultats inévitables découlant de l'héritage des politiques et pratiques coloniales au Canada.

Racisme envers les Noirs: Le racisme envers les personnes noires désigne toute forme de préjugé, d'attitude, de croyance, de stéréotype et de discrimination à l'encontre des personnes d'origine africaine. Ce phénomène prend racine dans leur histoire et leur expérience unique d'esclavage. Le racisme envers les Noirs est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, de sorte qu'il est soit normalisé du point de vue fonctionnel, soit rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans l'héritage de la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens dans la société, comme le manque de possibilités, un statut socioéconomique moindre, un taux de chômage plus élevé, des taux de pauvreté importants et la surreprésentation dans le système de justice pénale.

Racisme individuel: Ce concept est structuré par une idéologie (ensemble d'idées, de valeurs et de croyances) qui encadre les attitudes négatives envers autrui et qui se

⁸³ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

reflète dans les paroles ou les actions délibérées, conscientes ou inconscientes, directes ou indirectes, et intentionnelles ou involontaires d'une personne. C'est l'un des trois niveaux qui constituent le racisme systémique.

Racisme institutionnel⁸⁴ : Le racisme institutionnel existe au sein d'organisations ou d'institutions où les règles, les politiques et les règlements établis s'appuient sur les normes, les valeurs et les principes de ces institutions, en plus de les renforcer. À leur tour, ces normes, valeurs et principes entraînent systématiquement un traitement différent ou des pratiques discriminatoires fondés sur la race à l'égard de divers groupes. Ce phénomène est mis en œuvre par des personnes au sein des organisations qui, en raison de leur socialisation, de leur formation et de leur fidélité à l'égard de l'organisation, respectent et appliquent ces règles, politiques et règlements. Ainsi, un système de contrôle social favorisant les groupes dominants de la société (statu quo) est essentiellement maintenu. C'est l'un des trois niveaux qui constituent le racisme systémique.

Racisme structurel⁸⁵ : Le racisme structurel ou sociétal se rapporte aux idéologies sur lesquelles la société est structurée. Ces idéologies sont perpétrées par l'entremise de règles, de politiques et de lois, et représentent la façon dont les inégalités profondément ancrées dans la société entraînent la différenciation, la catégorisation et la stratification des membres de la société en fonction de leur race. La participation aux institutions économiques, politiques, sociales, culturelles, judiciaires et éducatives contribue également à la structure de cette stratification. C'est l'un des trois niveaux qui constituent le racisme systémique.

Racisme systémique⁸⁶: Modèles de comportement, politiques ou pratiques faisant partie des structures d'une organisation, qui créent ou perpétuent un désavantage pour les personnes racialisées.

⁸⁴ Fondation canadienne des relations raciales, Glossaire (24 mai 2022 <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1>)

⁸⁵ Carl E. James, *Seeing Ourselves: Exploring Race, Ethnicity and Culture*, (4th ed.), p. 266.

⁸⁶ Commission ontarienne des droits de la personne (26 mai 2022), <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance/3-toile-de-fond>

Traumatisme intergénérationnel ⁸⁷: traumatisme historique et contemporain qui s'est aggravé avec le temps et a été transmis d'une génération à l'autre. Les impacts négatifs peuvent entraîner des disparités physiques, psychologiques et économiques qui persistent entre les générations.

Structure de gouvernance: Souvent utilisé de manière interchangeable avec le cadre de gouvernance, l'ensemble des règles, politiques, procédures et rôles qui guident les décisions orientant le travail de la société.

Ville (ou la Ville) : La corporation de la Ville d'Ottawa – une municipalité de la province de l'Ontario, au Canada.

⁸⁷ Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Glossaire. <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>