

**Report to  
Rapport au:**

**Finance and Economic Development Committee  
Comité des finances et du développement économique  
1 June 2021 / 1er juin 2021**

**and Council  
et au Conseil  
9 June 2021 / 9 juin 2021**

**Submitted on May 19, 2021  
Soumis le 19 mai 2021**

**Submitted by  
Soumis par:**

**Donna Gray, General Manager, Community and Social Services / directrice  
générale, Direction générale des services sociaux et communautaires**

**Contact Person**

**Personne ressource:**

**Suzanne Obiorah, Director, Gender and Race Equity, Inclusion,  
Indigenous Relations, and Social Development / directrice, Service de l'équité des  
genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du  
développement social**

**613-580-2400 ext./poste 21656, [suzanne.obiorah@ottawa.ca](mailto:suzanne.obiorah@ottawa.ca)**

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

**File Number/N° de dossier : ACS2021-  
CSS-GEN-006**

**SUBJECT: Anti-Racism Secretariat Progress Update**

**OBJET: Secrétariat de la lutte contre le racisme – Mise à jour sur les progrès  
réalisés**

## **REPORT RECOMMENDATIONS**

**That the Finance and Economic Development Committee and Council receive this report for information.**

## **RECOMMANDATIONS DU RAPPORT**

**Que le Comité des finances et du développement économique et le conseil prennent le présent rapport à titre informatif.**

## **SOMMAIRE**

Le présent rapport a pour but de fournir une mise à jour sur les progrès réalisés à ce jour par le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR).

Le SLR, dirigé par le spécialiste de la lutte contre le racisme, cible le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville élabore des politiques, prend des décisions, évalue des programmes et mesure les résultats, et est responsable de l'élaboration de la première Stratégie de lutte contre le racisme pour la Ville d'Ottawa.

La Stratégie de lutte contre le racisme sera orientée par un plan d'engagement vaste et complet en plusieurs phases. La première phase du plan d'engagement comprend un volet externe, axé sur les résidents d'Ottawa et les partenaires communautaires, et un volet interne, axé sur le personnel de la Ville.

À ce jour, **389** résidents d'Ottawa ont participé à la première phase du plan d'engagement, qui porte sur six secteurs prioritaires clés précédemment identifiés par la communauté : l'équité en matière d'emploi, le logement, la gouvernance, le développement économique, les résultats en matière de santé et le développement des jeunes.

Au niveau interne, on demande aux employés de la Ville d'Ottawa de faire part de leurs commentaires sur les secteurs prioritaires clés pour lutter contre le racisme systémique au sein de l'organisation. Quinze séances ont été organisées, auxquelles **187** personnes ont participé.

Un sondage sur Participons Ottawa a été mené de janvier à mars 2021.

Une compilation des résultats de l'enquête et de la rétroaction obtenue au cours des séances avec le personnel, les résidents et les partenaires communautaires sera diffusée dans un rapport « Ce que nous avons entendu ». Le rapport comprendra des recommandations pour des mesures stratégiques que la Ville peut prendre et proposera l'orientation pour la phase finale d'engagement.

## **CONTEXTE**

En novembre 2019, une proposition du conseiller Rawlson King visant à créer un Secrétariat de lutte contre le racisme à la Ville d'Ottawa était acceptée et adoptée dans le budget de 2020 de la Ville. Le Conseil a engagé des fonds pour un poste de spécialiste de la lutte contre le racisme à temps plein et, le 11 décembre 2019, a engagé un financement unique de 100 000 \$ pour la création d'une stratégie de lutte contre le racisme [AC-S2019-FSD-FIN-0007].

En juillet 2020, la spécialiste de la lutte contre le racisme a été recrutée, et le Conseil a approuvé la nomination du conseiller Rawlson King au poste d'agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme [MOTION DU CFDE N° 2020 2/14] à l'appui des initiatives du Secrétariat de la lutte contre le racisme. En janvier 2021, une coordonnatrice de programme temporaire – Lutte contre le racisme a été adjointe au Secrétariat pour appuyer l'élaboration de la Stratégie.

À l'heure actuelle, le SLR comprend un poste à temps plein et un poste temporaire à temps plein dans le cadre du Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social.

## **CONTEXTE**

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, la discrimination systémique « découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racialisées. »<sup>1</sup> Le racisme a des effets spécifiques et dévastateurs sur les différentes communautés. Pour les peuples autochtones, « les effets cumulés du racisme structurel sont ressentis sur plusieurs

---

<sup>1</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, Racisme et discrimination raciale : Discrimination systémique (fiche). <http://www.ohrc.on.ca/fr/discrimination-raciale-race-et-racisme-fiche>

générations ». <sup>2</sup> Par exemple, alors que 2,5 % de la population d'Ottawa s'identifie comme Autochtones, 24 % des personnes en situation d'itinérance s'identifiaient comme telles, <sup>3</sup> et de celles-ci, 47 % ont déjà été placées en famille d'accueil. Le racisme systémique envers les peuples autochtones renvoie aux idées et pratiques qui instaurent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des répercussions inévitables qui découlent d'un héritage de politiques et de pratiques coloniales au Canada. <sup>3</sup>

Le racisme envers les Noirs (dont les stéréotypes raciaux que subissent les Afro-Canadiens font partie) « est profondément enraciné dans les institutions, les politiques, et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible. » <sup>4</sup> « Le racisme envers les Noirs entraîne la marginalisation sociale, économique et politique des Afro-Canadiens. Par exemple, à Ottawa, 28,4 % de la communauté noire vit dans la pauvreté, alors que seulement 12,6 % de la population générale est à faible revenu. Le racisme envers les Noirs entraîne un accès inégal aux opportunités, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale. »

Au cours des dernières années, les résidents d'Ottawa ont été touchés par une vague de crimes haineux antisémites et islamophobes. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, des crimes haineux signalés contre les communautés canadiennes asiatiques ont atteint des niveaux records.

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR) affrontera le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville élabore des politiques, prend des décisions, évalue des programmes et mesure les résultats. Le travail consiste à élaborer une Stratégie de lutte contre le racisme qui porte sur des secteurs clés où les peuples autochtones et les communautés racialisées font face à des disparités et où la Ville d'Ottawa peut avoir un impact démontrable dans la lutte contre ces inégalités en appliquant une optique d'équité.

---

<sup>2</sup> Centre de collaboration national de la santé autochtone, L'effet du racisme sur les autochtones et ses conséquences (fiche d'information). <https://www.cnsa.ca/fr/publicationsview.aspx?sortcode=1.8.21.0&id=131>

<sup>3</sup> [https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/Point%20in%20Time%20Report\\_FR.pdf](https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/Point%20in%20Time%20Report_FR.pdf)

<sup>4</sup> 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>

Le Secrétariat de lutte contre le racisme adopte une approche intersectorielle en examinant les expériences et les recommandations des personnes racialisées qui font face à d'autres formes de discrimination, notamment les femmes, les jeunes, les nouveaux arrivants, les personnes 2SLGBTQIA+, les francophones et les personnes handicapées.

## **ANALYSE**

### **Élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme**

L'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme exige une série complexe de considérations, car la stratégie confronte le racisme au sein des communautés autochtones, noires, asiatiques, musulmanes, juives, et d'autres collectivités. Il est essentiel de s'assurer que toutes ces perspectives sont suffisamment représentées afin d'élaborer une stratégie significative et efficace, fondée sur les données et axée sur les données. De plus, la communauté s'attend à ce que la stratégie aborde les questions systémiques à l'aide de mesures et de processus de surveillance rigoureux, avec transparence et responsabilisation.

#### **BILAN DU TRAVAIL RÉALISÉ :**

- Analyse du contexte (octobre 2020) – Une analyse du contexte municipal des initiatives et des Services de lutte contre le racisme dans d'autres villes canadiennes a été effectuée afin de comprendre les pratiques exemplaires et prometteuses, les affectations budgétaires, les processus d'élaboration de stratégies et les structures de gouvernance. Cette analyse du contexte orientera l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme à Ottawa.
- Première phase d'engagement (janvier 2021) – Le SLR a lancé la première phase d'engagement, qui comprenait un sondage et des séances de planification, des interventions à l'intention des résidents, des partenaires/intervenants communautaires, et du personnel de la Ville d'Ottawa.
- Création d'un groupe directeur (mars 2021) – Un groupe directeur composé de partenaires communautaires ayant une expérience concrète pertinente et une connaissance experte de la gouvernance équitable a été créé pour orienter la composition et le mandat d'une table consultative proposée. Le groupe directeur a discuté de la vision pour l'élaboration de la table, de sa

structure de gouvernance et des considérations particulières qui devraient être examinées compte tenu du contexte à Ottawa.

**TRAVAUX À VENIR :**

- Deuxième phase d'engagement – Le SLR lancera une deuxième série de séances d'engagement communautaire pour faire participer des groupes ayant des identités intersectorielles, comme les jeunes, qui n'ont pas participé aussi activement durant la première phase. Les séances d'engagement comprendront également des leaders de la Ville d'Ottawa, des comités consultatifs, le Conseil municipal et des résidents autochtones.
- Création de la Table consultative du Secrétariat de la lutte contre le racisme – La Table orientera le processus de planification et les produits livrables de la Stratégie de lutte contre le racisme et sera composée d'experts de la lutte contre le racisme issus de communautés racialisées qui fourniront une expertise en la matière.
- Rapport « Ce que nous avons entendu » - Un rapport public sera diffusé compilant ce que le SLR a entendu par le biais du sondage en ligne et des séances d'engagement et comprenant également les mesures recommandées.

Le personnel présentera trois autres rapports au Comité :

Au quatrième trimestre de 2021 :

1. Un rapport « Ce que nous avons entendu » résumant les principales conclusions des séances d'engagement.
2. Un cadre pour la Stratégie de lutte contre le racisme, qui exposera la vision, les principes directeurs et les priorités stratégiques de la stratégie.

Au deuxième trimestre de 2022 :

3. La Stratégie de lutte contre le racisme, qui développera le cadre pour inclure des mesures stratégiques, des indicateurs de rendement clés et les résultats escomptés.

**Réalisations à ce jour**

L'engagement communautaire et l'éducation antiracisme sont des éléments essentiels du travail du SLR afin d'intégrer une approche de lutte contre le racisme au sein de la Ville et de la communauté en général. Voici quelques-uns des premiers succès du SLR :

### Éducation antiracisme et sensibilisation à la lutte contre le racisme :

- A lancé une page de projet sur [Participons Ottawa](#) pour afficher des renseignements sur l'engagement du SLR, tout document public relatif à l'initiative, et des ressources sur la lutte contre le racisme. Une boîte aux lettres électronique a été mise en place pour coordonner la participation au SLR ([luttecontrelracisme@ottawa.ca](mailto:luttecontrelracisme@ottawa.ca)), qui est surveillée par la coordonnatrice de programme, Lutte contre le racisme.
- A organisé le « Forum d'écoute sur la lutte contre le racisme de la Coalition - Ici, pour tous- » en juillet 2020, en collaboration avec la spécialiste de la condition des femmes et de l'équité des genres. Le forum réunissait **289** résidents et membres du personnel de la Ville, qui ont fourni des idées et validé le travail intersectoriel entre la [Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres](#) et la Stratégie de lutte contre le racisme.
- A organisé, en collaboration avec d'autres directions générales de la Ville, plusieurs occasions d'apprentissage et activités de sensibilisation pour le personnel de la Ville. Par exemple, un événement interne portant sur les répercussions du racisme sur la santé mentale a été organisé par le Réseau des employés issus de la diversité (RED), auquel ont participé environ **200** employés de la Ville.
- A dirigé, en collaboration avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres, une activité d'apprentissage interne intitulée « Les données au service de l'équité », qui a réuni **118** employés de la Ville afin d'explorer de nouvelles façons pratiques d'appliquer une optique de relations avec les Autochtones, de genre et d'équité à leur travail.
- A mis sur pied, en collaboration avec l'équipe du Service de l'information du public et des relations avec les médias de la Ville, une campagne de sensibilisation du public sur les médias sociaux axée sur la lutte contre le racisme anti-asiatique. La motion de création de la campagne a été présentée par le conseiller Rawlson King (appuyée par la conseillère Catherine McKenney). La campagne a été lancée le 5 janvier 2021 sur les

comptes Facebook, Twitter et Instagram de la Ville en français et en anglais avec le slogan « COVID-19 n'a pas de nationalité ». Il y a eu 12 messages sur les trois plateformes, engendrant un total de **177 634** impressions, **1 734** réactions, **1 680** J'aime, **80** commentaires et **131** partages. La campagne a été relancée en mai pour le Mois du patrimoine asiatique.

### Collaboration interne et externe pour la lutte contre le racisme :

- A appuyé de multiples initiatives au sein de l'organisation, en collaboration avec le Secrétariat de l'équité, visant à promouvoir le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et le Mois du patrimoine juif. Ces journées de sensibilisation font progresser l'engagement de la Ville à promouvoir l'équité raciale, l'inclusion et l'appartenance. Les activités comprenaient des articles dans *Au courant* mettant en lumière l'histoire culturelle et des ressources pour une éducation continue, ainsi que le soutien à la table ronde virtuelle « [Vers une main-d'œuvre respectant le principe de la justice raciale : leadership et expérience des Noirs](#) » au cours du Mois de l'histoire des Noirs, auquel **263** employés ont participé virtuellement.
- A appuyé la création du premier comité du Mois de l'histoire des Noirs de la Ville. La création de ce comité a été annoncée au Conseil le 10 février 2021. Le comité sera coprésidé par le SLR et le RED.
- A collaboré avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres pour diriger l'étude préliminaire sur les données relatives à l'équité des genres et des races. Cette étude vise à déterminer à quel point les considérations liées à la condition féminine et à l'équité des genres sont appliquées dans les données, les politiques et les programmes de secteurs d'activité sélectionnés de la Ville d'Ottawa. Bien que cette étude soit axée sur l'équité des genres, nous adopterons une approche intersectorielle pour assurer l'inclusion des femmes immigrantes et racialisées et des personnes d'identités de genre diverses.
- A conseillé plusieurs directions générales de la Ville sur des initiatives de lutte contre le racisme, notamment
  - La Bibliothèque publique d'Ottawa;
  - Santé publique Ottawa – vidéo sur le racisme [www.tempsdenparler.ca](http://www.tempsdenparler.ca);
  - OC Transpo – Plan officiel;

- Direction générale des services novateurs pour la clientèle – examen des politiques en milieu de travail;
  - Direction générale des loisirs, de la culture et des installations – Stratégie jeunesse;
  - Programme d'art public de l'Étape 2 de l'O-Train;
  - Initiatives de développement culturel, à l'appui du lancement du Groupe consultatif sur la politique de commémoration municipale.
- Le Secrétariat de la lutte contre le racisme et les équipes de la Planification de la sécurité et du bien-être dans les collectivités ont élaboré une approche de collaboration pour cerner et aborder les questions stratégiques entourant le racisme, la discrimination et la marginalisation au sein de la communauté.
  - A organisé, en collaboration avec l'Équipe intégrée de services de quartier de la Ville, Santé publique Ottawa, le Centre de santé communautaire Somerset Ouest et les jeunes ambassadeurs des quartiers du Club des garçons et des filles d'Ottawa, un atelier sur les répercussions du racisme et l'amélioration du bien-être. La séance portait sur le stress lié à la race et les mécanismes d'adaptation pour ceux qui appuient les jeunes racialisés dans leurs communautés. La présentation a eu lieu le 9 avril 2021 avec la participation active des jeunes.

### **Groupe de travail sur la mobilisation communautaire dans la vaccination contre la COVID-19**

S'est joint au Groupe de travail sur la mobilisation communautaire dans la vaccination contre la COVID-19 de la Ville pour s'assurer qu'une optique antiraciste et intersectorielle soit appliquée pendant la planification et la mise en œuvre du déploiement des vaccins.

### **RÉPERCUSSIONS SUR LES ZONES RURALES**

Il n'y a aucune répercussion sur les zones rurales.

### **CONSULTATION**

Un plan d'engagement vaste et complet en plusieurs phases a été élaboré pour s'assurer que les résidents, les partenaires/intervenants communautaires et le personnel municipal puissent participer à l'élaboration de mesures concrètes visant à éliminer les obstacles systémiques dans les programmes, les services et les politiques

de la Ville. Les membres de la communauté ont dit qu'ils étaient trop souvent consultés, affirmant que des mesures immédiates sont nécessaires pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme. Les engagements sont encadrés comme des séances de planification des interventions qui aborderont le racisme dans les politiques, les services et la prise de décisions de la Ville.

### **Objectifs d'engagement**

Le processus d'engagement comporte cinq objectifs principaux :

- Obtenir des recommandations des résidents racialisés et des intervenants de la communauté pour aborder les secteurs prioritaires.
- Cerner les secteurs prioritaires où une approche antiraciste est requise dans l'ensemble de l'organisation.
- Cerner les actions stratégiques internes et externes dans les secteurs prioritaires.
- Établir un forum où le personnel, les intervenants et les résidents d'Ottawa peuvent formuler leurs commentaires et suggestions au SLR à mesure que le travail de lutte contre le racisme de la Ville évolue.
- Recueillir, résumer et analyser les données qui orienteront les travaux du SLR et la Stratégie antiracisme de la ville.

### **Avis publics**

Un [message d'intérêt public](#) a été diffusé le 21 janvier 2021, date de lancement de la première phase d'engagement du SLR sur Ottawa.ca. Un avis a également été affiché sur les comptes Facebook, Twitter et LinkedIn de la Ville, reliant le message d'intérêt public à la page du projet du SLR sur Participons Ottawa. De plus, les organismes de la Ville qui servent une clientèle diversifiée ont été avisés du lancement de la première phase d'engagement.

On a encouragé les intervenants à partager cette information dans leurs réseaux afin d'obtenir une bonne participation et de nombreux commentaires.

### **Bilan de l'engagement du SLR**

Les activités d'engagement suivantes ont eu lieu entre janvier et mars 2021 afin de déterminer les mesures immédiates requises dans les six secteurs prioritaires – le logement, le développement des jeunes, la gouvernance, le développement économique, l'équité en matière d'emploi et les résultats en matière de santé – pour lutter contre le racisme à l'intérieur des limites de la ville.

#### SONDAGE PUBLIC EN LIGNE DU SLR

- Lancé sur la page du projet du SLR sur Participons Ottawa, offert en français et en anglais, et ouvert à tous les résidents.
- Le sondage a obtenu **188** réponses.

#### SÉANCES VIRTUELLES POUR LE PERSONNEL DE LA VILLE

- Fournir des commentaires sur les besoins du personnel racialisé et cerner les secteurs prioritaires afin de lutter contre le racisme systémique au sein de l'organisation.
- Quinze séances ont été organisées, auxquelles **187** personnes ont participé.

#### SÉANCES VIRTUELLES POUR LES RÉSIDENTS D'OTTAWA

- Quatre séances ont été organisées pour les communautés les plus ciblées par les crimes haineux à Ottawa, notamment les résidents africains, caribéens et noirs anglophones, les résidents africains, caribéens et noirs francophones, les résidents asiatiques, juifs, et musulmans.
- **130** personnes ont participé à ces séances.

#### SÉANCES VIRTUELLES POUR LA COMMUNAUTÉ JUIVE

- Une séance a eu lieu avec des résidents juifs et de multiples discussions ont eu lieu avec des partenaires communautaires, notamment des rabbins locaux et des dirigeants d'organisations juives.
- La communauté juive d'Ottawa a cerné des priorités précises, au-delà des six priorités clés précédemment identifiées, notamment les besoins en matière de sécurité, la sensibilisation au judaïsme, la diversité au sein de la communauté juive, l'antisémitisme et les actes antisémites qui sont souvent « normalisés » ou rendus invisibles.

#### SÉANCES VIRTUELLES AVEC LES PARTENAIRES ET LES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES

- Douze séances de planification des interventions ont été organisées à l'intention des partenaires et des intervenants communautaires afin de fournir des commentaires du point de vue du fournisseur de services.
- La participation a été limitée en raison de la pandémie de COVID-19, bien que de nombreuses conversations individuelles aient eu lieu avec des partenaires communautaires.

#### CONSULTATION DES AUTOCHTONES

- Une consultation initiale a commencé avec un groupe d'experts-conseils dirigé par des Autochtones pour guider la planification et faciliter des séances de planification des interventions à l'intention des résidents autochtones, avec l'appui du spécialiste des relations autochtones de la Ville.
- À ce jour, quatre séances ont été organisées avec des résidents autochtones, dont une séance avec des aînés, des Algonquins Anishinabeg, des Métis et des Inuits demeurant à Ottawa.
- D'autres séances seront prévues pour discuter avec les membres des communautés autochtones en milieu urbain, les travailleurs autochtones de première ligne et communautaires, ainsi que les organisations dirigées par des Autochtones.
- La collaboration avec les partenaires autochtones de la Ville continuera afin de définir une vaste approche d'engagement des Autochtones qui pourra orienter le Secrétariat de la lutte contre le racisme et le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités.

Une compilation des résultats du sondage de Participons Ottawa et des commentaires reçus dans le cadre des séances d'engagement seront disponibles au public dans « Ce que nous avons entendu ». Le rapport comprendra les mesures stratégiques recommandées et orientera la phase finale d'engagement.

### **Thèmes généraux du rapport « Ce que nous avons entendu » :**

Au cours de la première phase d'engagement, le SLR a dégagé les thèmes clés suivants dans les commentaires des participants sur les six secteurs prioritaires :

#### **ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI :**

- Augmenter l'embauche, la promotion et le maintien en poste du personnel racialisé à la Ville d'Ottawa.
- Mettre en œuvre des repères et des objectifs clairs pour suivre les progrès dans l'emploi.
- Supprimer les obstacles pour les candidats, comme l'obligation de présenter une demande d'emploi en ligne et le manque de reconnaissance équitable de l'expérience internationale.
- Éliminer les obstacles aux possibilités d'emploi des jeunes à la Ville.

#### **GOUVERNANCE :**

- Aborder la question de la représentation des communautés racialisées aux tables de prise de décisions.
- Assurer une représentation significative pour éviter les mesures symboliques.

- Promouvoir les occasions de gouvernance et de représentation directement auprès des communautés racialisées afin d'attirer des candidats de divers milieux.

**LOGEMENT :**

- L'accès à un logement abordable figure parmi les priorités les plus élevées.
- Créer une liste d'attente avec des critères de priorité pour le logement abordable afin de refléter les réalités vécues par des membres de la communauté racialisée qui peuvent faire face à des formes convergentes d'oppression et d'exclusion.
- Améliorer l'accès à l'information sur les soutiens au logement, les services et les droits juridiques des locataires pour les membres de la communauté racialisée.

**DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE :**

- Mettre en œuvre des programmes de développement des entreprises et de mentorat pour les communautés racialisées.
- Allouer plus de fonds et de subventions pour soutenir les entreprises diversifiées.
- Mettre en évidence les entreprises et la contribution économique des membres de la communauté racialisée et la grande diversité de la communauté des petites entreprises d'Ottawa dans les initiatives de promotion du tourisme et d'autres efforts promotionnels.

**RÉSULTATS EN MATIÈRE DE SANTÉ :**

- Accroître la disponibilité de services de santé mentale adaptés à la culture et de l'information dans plusieurs langues.
- Cibler le recrutement de travailleurs de la santé mentale plus représentatifs des communautés racialisées (par exemple, davantage de conseillers en santé mentale africains, caribéens et noirs).
- Accroître les approches proactives adaptées à la culture en matière de santé mentale et de bien-être.

**DÉVELOPPEMENT DES JEUNES :**

- Accroître la disponibilité de ressources pour les jeunes en dehors des heures d'école dans leurs communautés.
- Mettre en place une Table consultative sur la jeunesse pour examiner les propositions de subventions et tenir compte des programmes et des politiques municipaux du point de vue des jeunes.

- Accroître les possibilités de réseautage professionnel et de mentorat pour les jeunes racialisés, en particulier ceux de la communauté africaine, caribéenne et noire.

## **COMMENTAIRES DES CONSEILLERS DE QUARTIER**

Aucun commentaire, car le présent rapport concerne l'ensemble de la ville.

## **COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS**

Le Comité consultatif sur les services en français a été consulté le 13 mai 2021, et le personnel du SLR attend les commentaires officiels du Comité. Une séance d'engagement est prévue pour le 15 juin 2021 avec le Comité consultatif sur l'accessibilité dans le cadre de la deuxième phase d'engagement.

## **RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES**

Il n'y a aucune répercussion juridique.

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

Les communautés racialisées d'Ottawa ont été touchées de façon disproportionnée par la pandémie de COVID-19. Cette tragédie a directement touché le processus d'engagement, car de nombreux dirigeants et résidents de la communauté sont en deuil, en période de guérison ou font du travail communautaire lié à la COVID. L'équipe du SLR a donc dû retarder certains aspects de l'engagement communautaire en raison de la faible participation. Bien que davantage de séances de planification soient prévues pour s'assurer que la communauté ait l'occasion de partager ses commentaires, cela a entraîné des retards dans l'élaboration de la stratégie.

Au fur et à mesure que le SLR passe à la deuxième phase du plan d'engagement, les contraintes en matière de ressources et la disponibilité des partenaires communautaires pourraient également entraver les progrès de l'élaboration de la stratégie.

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

Il n'y a aucune répercussion sur la gestion des actifs.

## **RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES**

Aucune répercussion financière n'est associée aux recommandations du rapport.

## RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ

Nous sommes en train de mettre au point la Stratégie de lutte contre le racisme (SLR) en faisant appel à une approche intersectionnelle, qui tient compte de la réalité des personnes qui vivent dans le même temps différentes formes d'iniquité. Par exemple, les personnes racisées en situation de handicap peuvent être victimes de racisme et d'handicapisme à la fois. Dans le cadre de cette approche intersectionnelle, la Ville doit être attentive aux nombreuses communautés racisées, dont les femmes, les 2SLGBTQIA+, les personnes en situation de handicap, les communautés autochtones et les communautés francophones. Le personnel qui se consacre à la Stratégie de lutte contre le racisme travaille de concert avec les employés dans de nombreux autres secteurs d'activité, dont le Bureau de l'accessibilité de la Ville et le Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social. Ensemble, ces groupes se penchent sur les grands piliers et les principaux points d'intersection communs.

Les personnes en situation de handicap sont en proie à la discrimination systémique permanente. Statistique Canada a constaté « qu'environ 59 % des adultes en âge de travailler ayant une incapacité occupaient un emploi, comparativement à une proportion d'environ 80 % chez ceux n'ayant pas d'incapacité »<sup>5</sup>. En outre, Statistique Canada a aussi constaté que « près du tiers des adultes en âge de travailler ayant une incapacité plus sévère vit dans la pauvreté ». Bien qu'il n'y ait pas suffisamment de données sur la mesure dans laquelle cette discrimination s'étend aux personnes racisées en situation de handicap, on peut en déduire que ce groupe a sans doute plus d'obstacles à surmonter.

La SLR étoffe et enrichit les pouvoirs d'équité et d'inclusion déjà adoptés par le Conseil municipal. Par exemple, en 2009, la Ville d'Ottawa a mis au point, en partenariat avec l'initiative Une ville pour toutes les femmes, l'Optique de l'équité et de l'inclusion et 11 « portraits de la diversité », dont ceux des [personnes racisées](#) et des [personnes en situation de handicap](#), que le personnel de la Ville est appelé à appliquer dans ses travaux au quotidien. Puis, le 11 avril 2012, le Conseil municipal a approuvé à l'unanimité la [Politique sur l'accessibilité](#), qui précise que la Ville a la volonté de traiter sur un pied d'égalité les personnes en situation de handicap en ce qui a trait à l'utilisation et aux avantages des services, des programmes, des biens et des

---

<sup>5</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

infrastructures de la Ville de manière à respecter leur dignité et à les traiter équitablement par rapport au grand public.

La Politique sur l'accessibilité définit la structure-cadre prépondérante qui guide l'examen et l'élaboration des autres politiques, normes, procédures, pratiques, règlements municipaux et lignes de conduite de la Ville d'Ottawa pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminantes et qu'elles respectent les normes élaborées en vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

La Stratégie de lutte contre le racisme cadre aussi avec le Plan d'accessibilité municipal de la Ville d'Ottawa (PAMVO), qui prévoit une optique intersectionnelle, de concert avec le Plan d'action de réconciliation de la Ville d'Ottawa, la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres et le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion.

Dans la phase I de la consultation, la Stratégie de lutte contre le racisme fait état des thèmes qui relèvent de six secteurs prioritaires : l'équité de l'emploi, la gouvernance, le logement, le développement économique, les résultats pour la santé et l'épanouissement des jeunes. Les améliorations apportées à ces secteurs feront rejaillir des bienfaits sur les personnes racisées en situation de handicap qui, en raison de la discrimination dont elles sont l'objet dans leur expérience de l'intersectionnalité dans le cadre de la politique, doivent surmonter des obstacles complexes dans tous ces secteurs. Grâce à la SLR, on s'attend à ce que ces groupes accomplissent des progrès dans ces secteurs du point de vue de l'égalité grâce aux modifications apportées à la politique, à l'information et à la représentation.

Toutes les activités prévues dans la SLR se dérouleront conformément à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et au Règlement de l'Ontario 191/11 : Normes d'accessibilité intégrées (NAI), qui tiennent compte de l'évolution historique de la discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap en Ontario et qui établissent des normes pour l'accessibilité en ce qui a trait aux biens, aux services, aux infrastructures, au logement, à l'emploi, aux bâtiments, aux structures et aux locaux.

Le personnel du Secrétariat de la lutte contre le racisme entend se rapprocher activement des personnes racisées en situation de handicap et à nouer des relations avec elles. Il consultera également, en juin 2021, le Comité consultatif sur l'accessibilité, ce qui permettra de mieux connaître leur situation et d'établir des objectifs pour la

phase suivante de la consultation. Le personnel tâchera de faire participer les personnes racisées en situation de handicap à la mise sur pied de la Table consultative du Secrétariat de la lutte contre le racisme.

### **RÉPERCUSSIONS SUR L'ENVIRONNEMENT**

Il n'y a aucune répercussion sur l'environnement.

### **RÉPERCUSSIONS TECHNOLOGIQUES**

Il n'y a aucune répercussion technologique.

### **PRIORITÉS DU MANDAT DU CONSEIL**

Le Secrétariat de lutte contre le racisme s'arrime aux priorités stratégiques de la Ville « Collectivités prospères » et « Effectif épanoui ».

### **DOCUMENTS À L'APPUI**

Il n'y a aucun document à l'appui joint au présent rapport.