



2020-557

Rapport sur ce que nous avons entendu

CONSTATATIONS DE LA CONSULTATION
EXTERNE

SEPTEMBRE 2021, MIS À JOUR EN JUIN 2022

Remerciements

La Ville d'Ottawa et le Secrétariat de la lutte contre le racisme de la Ville remercient toutes les personnes et organisations qui ont participé à ce processus de consultation, qui ont répondu aux questions du sondage, qui ont assisté à des séances virtuelles, qui ont envoyé des articles et qui ont contribué à la rédaction de ce rapport de différentes manières significatives.



Secrétariat de la lutte contre le racisme, Ville d'Ottawa

antiracism@ottawa.ca

Septembre 2021, Mis à jour en juin 2022



Table des matières

Remerciements 1

Acronyms..... 4

Résumé 5

1. Processus de consultation..... 15

 1.1 Processus de consultation 16

 1.2 Phase I de la consultation..... 17

 1.3 Phase II de la consultation..... 18

 1.4 Consultation des Autochtones 19

2. Démographie 21

3. Méthodologie 28

 3.1 Consultation externe 29

 3.2 Consultation des Autochtones 29

 3.3 Limites 30

4. Constatations et recommandations 32

 4.1 Thèmes transversaux 33

 Racisme systémique 33

 Responsabilisation 33

 Transparence 34

 Consultation continue..... 34

 Accessibilité 35

 Données ventilées selon la race 36

 4.2 Priorités stratégiques 36

 Équité en matière d'emploi..... 36

 Développement économique 39

 Gouvernance..... 42

 Logement 44



Résultats pour la santé 47

Développement des jeunes..... 50

5. Constatations et recommandations – Consultation des autochtones 53

5.1 Résumé **54**

Logement 54

Sécurité financière, réduction de la pauvreté et équité en matière d'emploi 55

Résultats en matière de santé, y compris la santé mentale et le bien-être 56

Gouvernance et systèmes plus simples 56

Racisme et discrimination 57

5.2 Consultation future..... **57**

6. Prochaines étapes..... 59

Addenda 1 : Résumé de la phase III des consultations 61

Pièce jointe 1: Questions du sondage en ligne 67

Pièce jointe 2: Questions pour les séances virtuelles à l'intention des résidents de la ville 72

Historique de la révision

Version	Date	Description de la révision
1.0	Septembre 2021	Lancement initial
2.0	Juin 2022	Ajout de l'addenda 1 : Résumé de la phase III de des consultations.

Acronymes

2SLGBTQQIA+	Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe et asexuelle +
SLR	Secrétariat de la lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa
ACN	Africains, Caraïbéens et Noirs
ZAC	zone d'amélioration commerciale
POSPH	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
SPO	Santé publique Ottawa
TSPT	Trouble de stress post-traumatique
DDP	Demande de proposition

Remarque :

Les mots « ville » et « Ottawa » font référence au secteur municipal et aux résidents.

Les mots « Ville d'Ottawa », « Ville » et « organisation » font référence à l'administration municipale.



Résumé



Le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR) de la Ville d'Ottawa a mené une vaste consultation auprès des résidents d'Ottawa et des intervenants communautaires pour orienter l'élaboration de la première Stratégie de la lutte contre le racisme pour la Ville d'Ottawa (voir [ACS2021-CSS-GEN-006](#) pour plus de détails sur les travaux relatifs du SLR). Un vaste plan de consultation en plusieurs étapes a été mis en œuvre pour veiller à ce que les résidents et les partenaires et intervenants communautaires puissent participer à la recension de mesures concrètes pour éliminer les obstacles systémiques à l'accès aux programmes, aux services et aux politiques de la Ville dans les domaines prioritaires.

Consultation

Au total, 601 personnes ont participé à la consultation du SLR. La phase I de la consultation s'est déroulée de janvier à mars 2021 et a permis de recevoir les commentaires de 389 résidents d'Ottawa. La phase II s'est déroulée de juillet à août 2021 et visait à mobiliser des groupes ayant des identités intersectionnelles qui n'avaient pas participé aussi activement à la phase I; 212 résidents d'Ottawa ont fait part de leurs commentaires. Les phases I et II comprenaient un sondage public en ligne, des discussions avec les partenaires communautaires et des séances virtuelles. Les membres des collectivités suivantes ont participé aux séances virtuelles : Anglophones d'origine africaine, caribéenne et noire (ACN), francophones ACN, Asiatiques, musulmans, juifs, résidents francophones racialisés, personnes racialisées vivant avec un handicap, personnes racialisées 2SLGBTQIA+, jeunes racialisés, aînés racialisés, femmes racialisées, personnes de diverses identités de genre et intervenants communautaires (dirigeants communautaires, organismes communautaires, experts en recherche).

Pour éliminer les obstacles propres aux collectivités autochtones et veiller à ce que les voix des résidents autochtones d'Ottawa soient incluses dans les travaux d'élaboration de la Stratégie, un processus distinct a été utilisé pour consulter les résidents autochtones. Les services d'un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones, Archipel Research & Consulting Inc., ont été retenus pour élaborer, diriger et animer des cercles de planification d'action pour les résidents autochtones, avec l'appui de la spécialiste des relations avec les Autochtones de la Ville, en avril et mai 2021. La stratégie de consultation d'Archipel comprenait des consultations avec les citoyens de la nation hôte algonquienne Anishinabeg, les membres de la collectivité des Métis, deux séances auprès des Inuits (en inuktitut et en anglais) et d'aînés autochtones. **Au total, 46 participants** ont assisté à ces séances.

Constatations et recommandations

Six thèmes transversaux sont ressortis de façon organique de l'ensemble des activités relatives à la consultation externe, aux priorités stratégiques et aux identités intersectionnelles diverses : le racisme systémique, la responsabilisation, la transparence, la consultation continue, l'accessibilité et les données ventilées selon la race.

Racisme systémique.

Les participants ont parlé des répercussions complexes et interreliées du racisme systémique et du besoin que la Ville reconnaisse le racisme systémique et lutte contre celui-ci de façon continue.

Responsabilisation.

Les participants ont exprimé le besoin de sentir que la Ville est à l'écoute, ce qui se manifesterait par les mesures prises et les rapports réguliers à la collectivité, ainsi que la participation de celle-ci.

Transparence.

Les participants ont exprimé le désir que la Ville fasse preuve de plus de transparence à l'égard de son travail de lutte contre le racisme et pour l'équité dans l'ensemble des priorités stratégiques.

Consultation continue.

Les membres de la collectivité ont souligné le besoin que la Ville mobilise les collectivités de façon plus significative et cohérente à toutes les étapes de ses travaux.

Accessibilité.

Les participants ont insisté sur le besoin que la Ville tienne compte de l'accessibilité au moment de mettre en œuvre des initiatives, d'échanger de l'information, de consulter les résidents et de planifier et de mettre en œuvre des politiques.

Données ventilées selon la race.

Il a été jugé essentiel d'obtenir des données fondées sur la race exactes et en temps opportun pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme, car elles aident à cerner les besoins et les lacunes existants, à établir des cibles et à surveiller les progrès.

Les résultats de la consultation sont également structurés en fonction des **six priorités stratégiques** que sont l'équité en matière d'emploi, le développement économique, la gouvernance, le logement, les résultats en matière de santé et le développement des jeunes. Ces priorités sont ressorties au cours de consultations publiques et de réunions

avec des groupes communautaires tenues en 2019 et ont servi à éclairer la proposition d'établir un Secrétariat de la lutte contre le racisme à la Ville d'Ottawa (approuvé par le conseil municipal à la fin de 2019; voir [AC-S2019-FSD-FIN-0007](#)).

Compte tenu de la richesse et de la diversité des commentaires reçus, seul un instantané des constatations et des recommandations peut être présenté dans le présent résumé. Il faut se reporter au texte principal pour obtenir un résumé plus complet et pour consulter les commentaires propres aux groupes intersectionnels racialisés.

Équité en matière d'emploi

Les participants ont souligné la faible représentation des personnes racialisées dans des emplois stables et bien rémunérés, des postes de direction et les secteurs du savoir et de la technologie, comme en fait foi leur surreprésentation dans les emplois faiblement rémunérés, temporaires et précaires, ainsi que dans la population des chômeurs. Le manque d'uniformité dans les exigences de responsabilisation pour les organisations qui doivent démontrer leurs engagements envers la diversité, la prévalence des initiatives purement symboliques en matière d'équité en matière d'emploi et le manque de continuité à long terme ont contribué à un sentiment général de frustration face à la lenteur des progrès.

Les mesures recommandées comprennent l'augmentation de l'embauche, de la promotion et du maintien en poste du personnel racialisé à la Ville d'Ottawa; l'établissement de points de repère et de cibles clairs pour suivre les progrès; l'élimination des obstacles pour les candidats; la diversification de la promotion des emplois et l'accès à du soutien, à du mentorat, à des réseaux et aux décideurs.

Développement économique

Le développement économique fait référence à la croissance des entreprises, des marchés de l'emploi et des industries d'Ottawa, et au souci de s'assurer que cette croissance comprend des possibilités équitables qui favorisent l'inclusion économique de tous les résidents. Les obstacles au développement économique mis en évidence par les participants comprennent l'exclusion systémique fondée sur la race; le manque de diversité entre les zones d'amélioration commerciale (ZAC); et les obstacles rencontrés par les immigrants et les nouveaux arrivants, y compris ceux qui sont très instruits, et les personnes âgées.

Les mesures recommandées comprennent des programmes de développement des entreprises et de mentorat pour les collectivités racialisées; l'application d'une optique d'équité à l'attribution des marchés de la Ville; une augmentation des fonds et des subventions accordés à diverses entreprises; et une participation plus active des conseillers municipaux.

Gouvernance

L'absence de représentation de personnes racialisées issues de diverses identités intersectionnelles dans les structures de gouvernance a été considérée comme un problème persistant par les participants de tous les groupes. Cela comprend l'absence de modèles à suivre pour les jeunes racialisés et une représentation faible à inexistante dans les rôles de leadership dans de nombreux secteurs, à la Ville, et parmi les politiciens et leur personnel.

Les mesures recommandées comprennent l'assurance d'une représentation significative et substantielle; promouvoir des possibilités de gouvernance et de représentation directement auprès des collectivités racialisées; faire participer les collectivités racialisées aux discussions et à la planification de la gouvernance et faciliter leur accès aux processus de gouvernance; et veiller à ce que la mobilisation soit diversifiée, accessible et participative.

Logement

Les mauvaises conditions et l'accès limité à un logement abordable ont été parmi les priorités les plus élevées relevées par la plupart des participants. Les pressions combinées des faibles revenus, du chômage ou du sous-emploi, des logements inadéquats et la lutte contre le racisme conduisent à des résultats de santé plus médiocres. Parmi les autres obstacles relevés, mentionnons le manque de personnel racialisé dans les bureaux responsables du logement social, la stigmatisation à l'égard du logement abordable dans certains quartiers, les longues listes d'attente et la nécessité de vérifier la solvabilité comme condition de location.

Les mesures recommandées comprennent la poursuite des activités de défense en faveur d'un financement supplémentaire pour le logement; l'accès accru à des logements abordables; l'utilisation d'une optique intersectionnelle d'équité pour le logement abordable; mettre en œuvre un processus de lutte contre le racisme dans le système de logement; diversifier les options de logement; et répartir les logements subventionnés dans tous les quartiers, pas seulement dans certains quartiers de la ville.

Résultats en matière de santé

Les participants ont relevé une variété d'inégalités et de disparités en matière de santé, y compris des expériences quotidiennes de racisme et de microagressions, un manque d'accès aux services de santé mentale adaptés à la culture et un manque d'information dans une variété de langues. Le manque de diversité raciale parmi les médecins de famille et les spécialistes et de sensibilisation culturelle du personnel de santé ont été relevés comme des obstacles qui ont une incidence sur les résultats en matière de santé.

Les mesures recommandées comprennent un financement accru, l'accessibilité et le soutien à des approches de santé mentale et de mieux-être qui tiennent compte de la culture et qui sont proactives; une disponibilité accrue de services et d'information de santé mentale adaptés à la culture dans une variété de langues; et des campagnes de sensibilisation du public pour lutter contre les microagressions, la santé mentale, la stigmatisation et les compétences culturelles.

Développement des jeunes

De nombreux facteurs et disparités influent sur le bien-être et la santé mentale des jeunes, comme le logement, l'intervention policière excessive dans les quartiers, le manque de sécurité dans les écoles, les traumatismes intergénérationnels, le manque de ressources, les inégalités numériques, la distance du travail ou des services/ressources et le coût du transport, les obstacles financiers et les longues listes d'attente pour les services. Les jeunes ne sont pas suffisamment exposés aux occasions de carrière, de stages, d'apprentissage, de mentorat, d'observation au poste de travail, aux métiers ou n'ont pas assez de littératie financière pour pouvoir faire des choix éclairés. De nombreux programmes destinés aux jeunes sont isolés, difficiles d'accès et à court terme et/ou de courte durée en raison des restrictions de financement.

Les mesures recommandées comprennent l'augmentation de la disponibilité et de la diversité des ressources et des programmes pour les jeunes en dehors des heures d'école, dans leur collectivité; mettre en place une table consultative sur la jeunesse ou un conseil de la jeunesse diversifié pour examiner les programmes et les politiques de la Ville du point de vue des jeunes; accroître les possibilités de réseautage professionnel et de mentorat pour les jeunes racialisés; un financement stable et à long terme pour les programmes destinés aux jeunes; et l'utilisation accrue des médias sociaux pour mobiliser les jeunes.

Comme l'ont fait remarquer les participants, la lutte contre le racisme systémique est une entreprise complexe et multidimensionnelle, et il est important de garder à l'esprit que l'ensemble des thèmes et des priorités ci-dessus sont interreliés plutôt que séparés. Les obstacles dans un secteur, p. ex. le logement, auront des répercussions sur tous les autres secteurs énumérés ici et plus encore; p. ex. les résultats en matière de santé, le développement des jeunes et l'équité en matière d'emploi. De même, les mesures prises dans un secteur auront des répercussions positives sur tous les autres également.

Consultation des Autochtones – Constatations et recommandations

Archipel Research & Consulting Inc. a présenté les constatations et les recommandations issues de la consultation des Autochtones sur le Secrétariat de la lutte contre le racisme et le Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités dans un rapport complet distinct. Des extraits condensés sont présentés dans le présent rapport. Le rapport complet sera accessible sur la [page du projet d'initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme du site Participons Ottawa](#). Les thèmes suivants ont été cernés :

Logement

Les obstacles à l'accès à un logement adéquat comprennent les longs temps d'attente, les coûts élevés, les obstacles linguistiques, le manque de place pour les grandes familles, une définition étroite de l'itinérance et le fait de ne pas bien comprendre comment fonctionne le processus de logement. La reconnaissance des terres est perçue comme significative seulement si elle est accompagnée de politiques ou de mesures concrètes importantes en ce qui concerne l'utilisation des terres pour le logement et les lotissements. Les recommandations comprennent l'embauche d'un plus grand nombre de locuteurs de l'inuktitut et d'Inuits pour participer au processus de logement; d'accorder la priorité aux réseaux de parenté plus vastes (par exemple, parents, grands-parents, tantes et oncles) pour les appartements plus spacieux et l'offre d'un plus grand nombre de logements et d'une aide au logement pour les Inuits.

Sécurité financière, réduction de la pauvreté et équité en matière d'emploi

Les trois principaux obstacles à l'obtention d'un emploi et à la sécurité financière sont l'accès à l'éducation, les obstacles linguistiques et le traumatisme de l'expérience vécue des Inuits, passée et présente. Il y a un manque d'espaces communautaires accessibles et abordables et de ressources pour que les Métis et les membres d'autres collectivités à Ottawa puissent se réunir. Les recommandations comprennent des postes désignés et plus de possibilités d'emploi pour les Autochtones; un espace où les Inuits peuvent présenter et vendre leur art sans frais ou avec des taux de consignation équitables; une éducation en littératie financière et en gestion des finances et l'inclusion, dans les offres d'emploi, d'une reconnaissance qu'une certaine expérience de vie est équivalente à des titres scolaires.

Résultats en matière de santé, y compris la santé mentale et le bien-être

Le manque de représentation et de reconnaissance au sein des diverses ressources en santé fait souvent en sorte que les peuples autochtones se sentent mal accueillis, en danger et découragés de demander l'aide dont ils ont besoin. La santé, la santé mentale et le bien-être des jeunes sont de la plus haute importance.

Les recommandations comprennent des initiatives visant à assurer l'accès à la terre et à des espaces physiques accessibles pour la collectivité; l'embauche d'aînés et la facilitation de leur accès aux possibilités; la création d'un espace pour les adolescents autochtones ou l'octroi de fonds à ceux qui sont disposés à réaliser cette initiative.

Gouvernance et systèmes plus simples

Les personnes et les collectivités autochtones doivent participer au processus décisionnel relatif aux terres afin de pouvoir préserver leurs pratiques culturelles. Les participants ont exprimé un manque de satisfaction à l'égard de l'approche de la Ville de consulter les collectivités autochtones, principalement par l'entremise des organismes de prestation de services. Parmi les recommandations, mentionnons la nécessité de veiller à ce que la nation algonquine hôte ait voix au chapitre avant que la Ville ne prenne des mesures; la participation d'un plus grand nombre d'Inuits aux décisions concernant les Inuits dans la Ville; la création d'un organisme de gouvernance ou d'un conseil consultatif composé d'Autochtones dans la Ville et l'élaboration d'un livre de protocoles et de traditions à suivre, rédigé par des aînés.

Racisme et discrimination

Les fournisseurs de services de la ville font souvent des suppositions, stéréotypent les peuples autochtones et empêchent une véritable guérison. De nombreux Algonquins Anishinabeg se sentent marginalisés sur leur propre territoire. L'absence de changements positifs et le besoin d'une véritable responsabilisation et de changements de fond suscitent une frustration générale. Les recommandations comprennent la reconnaissance de la diversité et de la richesse des collectivités autochtones, d'éviter les mesures symboliques lorsque ses Inuits sont inclus dans les organisations et la poursuite du processus des cercles communautaires pour mobiliser les collectivités.

Voici d'autres recommandations pour les activités de consultation futures de la Ville auprès des collectivités autochtones :

- Poursuivre l'approche de la Ville visant à faire en sorte que les voix autochtones soient au cœur de l'élaboration de la Secrétariat de la lutte contre le racisme de la Ville;
- Consulter directement les collectivités des Algonquins, des Inuits, des Métis et des aînés autochtones, ainsi que des groupes communautaires autochtones en milieu urbain;
- Intégrer la vision du monde des Algonquins Anishinabeg dans les travaux entrepris, en veillant à ce que les aînés et les facilitateurs algonquins continuent

d'être au cœur des travaux futurs, et en consultant directement les citoyens de la nation hôte algonquine Anishinabeg.

Limites

Il convient de garder à l'esprit plusieurs limites à la lecture du présent rapport. Premièrement, les consultations et le présent rapport sont demeurés axés sur les domaines relevant du SLR, et n'incluaient pas le système scolaire, la prestation des services de santé et les services de police. Deuxièmement, l'utilisation prédominante d'outils en ligne pour les deux phases de la consultation et l'utilisation de l'anglais et du français seulement ont probablement limité la pleine participation de certains groupes.

De plus, comme toutes les consultations ont été menées pendant la pandémie et que la COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les collectivités autochtones et racialisées, les membres de celles-ci n'ont peut-être pas pu y participer aussi pleinement.

Enfin, une limite inhérente à ce type de rapport découle du défi de résumer les commentaires tout en reflétant la grande diversité intersectionnelle parmi les résidents racialisés et au sein des collectivités. Il y a une reconnaissance de la diversité entre les collectivités et au sein de celles-ci qui ne peut pas saisir pleinement la complexité des expériences vécues par les Autochtones, les Noirs et d'autres communautés racialisées. Les commentaires faisant référence à des groupes racialisés particuliers ne doivent pas laisser entendre que tous les membres de ce groupe auraient la même expérience ou que d'autres groupes racialisés ne partagent pas ces expériences.

Prochaines étapes

Ce rapport « Ce que nous avons entendu » sera rendu public et communiqué aux résidents, aux collectivités et au personnel de la Ville d'Ottawa. Il sera également présenté au conseil municipal en octobre 2021. Durant l'automne 2021, une troisième phase de consultation sera menée auprès des résidents d'Ottawa, des partenaires et des intervenants communautaires, et d'autres partenaires communautaires clés, afin de leur donner l'occasion de se prononcer sur le rapport « Ce que nous avons entendu », de discuter des constatations avec le SLR, et de donner suite à toute mesure à prendre ou occasion manquée. Veuillez-vous référer à l'addenda 1 pour le résumé quant aux résultats de la phase III des consultations.

Le présent rapport, ainsi que d'autres documents, éclairera l'élaboration de la Secrétariat de la lutte contre le racisme, y compris les mesures stratégiques, les indicateurs de rendement clés et les résultats attendus. L'élaboration de la Stratégie se



fera en collaboration avec la Table consultative sur la lutte contre le racisme. On s'attend à ce que la Secrétariat de la lutte contre le racisme soit présentée au conseil au printemps 2022.

1. Processus de consultation



Le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR) de la Ville d'Ottawa a mené une vaste consultation auprès des résidents d'Ottawa afin d'orienter l'élaboration de la première Secrétariat de la lutte contre le racisme pour la Ville d'Ottawa (voir [ACS2021-CSS-GEN-006](#) pour obtenir plus de détails sur le travail du SLR). Un vaste plan de consultation en plusieurs étapes a été élaboré pour veiller à ce que les résidents et les partenaires et intervenants communautaires puissent participer à la recension de mesures concrètes pour éliminer les obstacles systémiques à l'accès aux programmes, aux services et aux politiques de la Ville. Les consultations ont été présentées comme des séances de planification d'action qui portent sur le racisme systémique dans les domaines des politiques, des services et de la prise de décisions de la Ville dans les secteurs prioritaires.

1.1 Processus de consultation

La consultation des résidents d'Ottawa s'est déroulée en deux phases. La phase I de janvier à mars 2021. La phase II s'est déroulée de juillet à août 2021 et visait à mobiliser des groupes ayant des identités intersectionnelles qui n'avaient pas participé aussi activement à la phase I. Les phases I et II comprenaient un sondage public en ligne et des séances virtuelles, comme il est expliqué ci-dessous (voir les pièces jointes pour les questions posées dans le sondage et les séances). Au total, 601 personnes ont participé aux deux phases de la consultation.

Les principaux objectifs du processus de consultation externe étaient les suivants :

- établir un forum où les intervenants et les résidents d'Ottawa pourraient contribuer au SLR à mesure que le travail de lutte contre le racisme de la Ville évolue;
- recueillir, résumer et analyser des données qui éclaireraient les travaux du SLR et la Secrétariat de la lutte contre le racisme de la Ville;
- obtenir les recommandations des résidents racialisés et des intervenants communautaires pour intervenir dans les domaines prioritaires.

Pour éliminer les obstacles propres aux collectivités autochtones et veiller à ce que les voix des résidents autochtones d'Ottawa soient incluses dans les travaux d'élaboration de la Stratégie, un processus distinct a été utilisé pour consulter les résidents autochtones. Les services d'un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones, Archipel Research & Consulting Inc., ont été retenus pour élaborer, diriger et animer des cercles de planification d'action pour les résidents autochtones, avec l'appui de la spécialiste des relations avec les Autochtones de la Ville, en avril et mai 2021. Les

objectifs des activités de consultation avec les collectivités et les organisations autochtones d'Ottawa étaient les suivants :

- mieux faire connaître le SLR;
- veiller à ce que les collectivités autochtones d'Ottawa aient la possibilité de se prononcer sur l'orientation du SLR;
- définir et élaborer des stratégies et des mesures pour les secteurs prioritaires importants du point de vue des Premières Nations, des Métis et des Inuits;
- établir des relations avec les intervenants.

1.2 Phase I de la consultation

La phase I de la consultation a permis de recueillir les commentaires de **389 résidents d'Ottawa** grâce aux activités de consultation suivantes qui se sont déroulées de janvier à mars 2021 :

- Sondage en ligne mené auprès du public par le 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 donné 417 réponses, dont 188 étaient complètes (les réponses incomplètes n'ont pas été incluses dans le total de 389 répondants à la phase I).
- 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.
 - Au total, 130 personnes ont participé à ces séances.
- Séances virtuelles pour la communauté juive
 - Une séance a été tenue avec des résidents juifs.
 - De nombreuses discussions ont eu lieu avec des partenaires communautaires, y compris des rabbins locaux et des dirigeants d'organisations juives.
- 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.
- De nombreuses conversations individuelles ont eu lieu avec des partenaires communautaires.

1.3 Phase II de la consultation

La phase II de la consultation du SLR s'est déroulée en juillet et en août 2021, et **212 résidents** ont fait part de leurs commentaires. Les activités de consultation suivantes ont eu lieu :

- Sondage en ligne mené auprès du public par le 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 donné 176 réponses, dont 90 étaient complètes (les réponses incomplètes n'étaient pas incluses dans le total de 212 répondants à la phase II).
- Séances de planification des actions pour les résidents
 - Mobiliser des groupes ayant des identités intersectionnelles qui n'ont pas été mobilisés aussi activement pendant la phase I de la mobilisation.
 - Huit séances externes ont été tenues avec
 - résidents racialisés
 - tous les résidents
 - résidents francophones racialisés
 - communautés racialisées ayant un handicap
 - résidents 2SLGBTQQIA+ racialisés
 - jeunes racialisés
 - femmes racialisées et personnes de diverses identités de genre
 - la Table ronde des aînés de la Ville d'Ottawa
 - 63 résidents ont assisté à ces séances.

- Séances virtuelles avec les partenaires et les intervenants communautaires
 - Deux séances de planification d'action ont été organisées à l'intention des partenaires et des intervenants communautaires (dirigeants communautaires, organismes communautaires, experts en recherche) afin de recueillir des commentaires du point de vue d'un fournisseur de services.
 - Au total, 32 partenaires et intervenants communautaires ont assisté à ces séances.
- Le Comité consultatif sur l'accessibilité et le Comité consultatif sur les services en français de la Ville ont été consultés et ont formulé des commentaires.
 - Au total, 18 membres de comité ont assisté à ces séances.

1.4 Consultation des Autochtones

La stratégie de consultation d'Archipel comprenait des consultations auprès des citoyens de la nation hôte algonquine Anishinabeg, les membres de la collectivité des Métis, deux séances pour les membres de la collectivité des Inuits (en inuktitut et en anglais), ainsi que la participation d'aînés autochtones. Au total, **46 participants** ont assisté à ces séances. De ce nombre, 37 ont été consultés pendant la phase I et sont inclus dans ce total, et 9 ont été consultés après la fin de la phase I et sont inclus dans le total de la phase II.

Quatre autres consultations prévues par Archipel ont été reportées par la Ville en raison du désir de la Ville de collaborer davantage avec les principaux partenaires autochtones de ses réseaux et de mener des consultations supplémentaires au moyen d'un cadre de mobilisation des Autochtones en milieu urbain qui serait éclairé par les organismes de services sociaux pour les Autochtones vivant en milieu urbain à Ottawa partenaires de la Ville.

Au moyen d'un cadre de mobilisation des Autochtones en milieu urbain éclairé par les partenaires autochtones de la Ville. Grâce à un processus de mobilisation redéfini, la Ville s'efforcera de consulter davantage :

- les dirigeants d'organismes pour les Autochtones à Ottawa;
- les membres des communautés autochtones et les travailleurs de première ligne d'organisations autochtones et non autochtones;
- les communautés autochtones d'Ottawa dans le cadre de consultations publiques.



De plus, un total de 36 résidents qui s'identifient comme autochtones ont répondu au sondage en ligne distribué par la Ville au cours des deux phases de la consultation.

2. Démographie



La participation aux séances virtuelles était généralement – mais pas toujours ou complètement – alignée, du point de vue démographique, à l'appel de participation à chaque séance (p. ex. pour les femmes racialisées, les ACN francophones, les jeunes racialisés, etc.). Le formulaire d'inscription comprenait des questions démographiques facultatives. Comme la plupart des participants ont choisi de ne pas s'auto-identifier, les données sur les caractéristiques démographiques des participants aux séances virtuelles étaient très limitées et n'ont pas été incluses ici.

Les données démographiques ont été recueillies dans le cadre du sondage en ligne et comprenaient trois questions obligatoires sur l'identité racialisée, les identités qui se recourent et les trois premières lettres du code postal du répondant (voir les questions du sondage en pièce jointe 1).

Question 1. On a demandé aux participants au sondage d'indiquer s'ils **avaient une expérience vécue en tant que personnes racialisées** (voir l'annexe 1 pour la définition de « *racialisé* » incluse dans le sondage). Au cours des deux phases du sondage, 54 % des répondants ont répondu Oui et 46 % ont répondu Non. Cela comprend les sondages entièrement remplis et partiellement remplis.

Question 2. On a demandé aux participants au sondage d'indiquer s'ils avaient des **identités qui se recourent**, comme il est indiqué ci-dessous (voir l'[Optique d'équité et d'inclusion de la Ville](#) pour plus de détails sur la liste des identités qui se recourent). Les répondants pouvaient choisir plusieurs identités. Le tableau ci-dessous présente les réponses des répondants à la question n° 2 pour les deux phases du sondage et comprend les sondages entièrement remplis et partiellement remplis.

Identités qui se recourent	S1/E N	S1/F R	S2/E N	S2/F R	Nombre total de réponses	Pourcentage du total
Femme	251	4	99	5	359	61
Immigrant	110	2	54	4	170	29
Autre, veuillez préciser	96	1	42	-	139	23
Personne âgée	89	-	38	2	129	22
Francophone	64	4	16	5	89	15

Identités qui se recourent	S1/EN	S1/FR	S2/EN	S2/FR	Nombre total de réponses	Pourcentage du total
Personne handicapée	55	-	33	-	88	15
2SLGBTQQIA+	49	-	32	-	81	14
Nouvel arrivant (< 10 ans au Canada)	30	-	11	2	43	7
Premières Nations, Inuits ou Métis	24	-	12	-	36	6
Jeunes	22	1	7	-	30	5
Résident rural	15	-	4	-	19	3

S1 = Phase I de la consultation; S2 = Phase II de la consultation

EN = Sondage en anglais; FR = Sondage en français

2SLGBTQQIA+ = Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe, asexuelle, autre

Le tableau ci-dessous combine les réponses des répondants aux questions 1 et 2 pour chaque phase de l'enquête afin de montrer la répartition des identités qui se recourent parmi les répondants racialisés et non racialisés. Les chiffres comprennent les sondages entièrement remplis et partiellement remplis.

Identités qui se recourent	Phase I						Phase II						Total	
	EN			FR			EN			FR			Nbre	%
	T	R	B	T	R	B	T	R	B	T	R	B		
Femme	251	137	114	4	3	1	99	49	50	5	3	2	359	61
Immigrant	110	91	19	2	2	0	54	46	8	4	4	0	170	29
Autre, veuillez préciser	96	67	29	1	1	0	42	34	8	-	-	-	139	23

Identités qui se recourent	Phase I						Phase II						Total	
	EN			FR			EN			FR			Nbr e	%
	T	R	B	T	R	B	T	R	B	T	R	B		
Personne âgée	89	29	60	-	-	-	38	15	23	2	2	0	129	22
Francophone	64	38	26	4	3	1	16	7	9	5	5	0	89	15
Personne handicapée	55	32	23	-	-	-	33	20	13	-	-	-	88	15
2SLGBTQQIA+	49	24	25	-	-	-	32	17	15	-	-	-	81	14
Nouvel arrivant (< 10 ans au Canada)	30	26	4	-	-	-	11	11	0	2	2	0	43	7
Premières Nations, Inuits ou Métis	24	19	5	-	-	-	12	10	2	-	-	-	36	6
Jeunes	22	12	10	1	1	0	7	6	1	-	-	-	30	5
Résident rural	15	7	8	-	-	-	4	2	2	-	-	-	19	3

EN = Sondage en anglais; FR = Sondage en français

T = total; R = racialisé; B = blanc (non racialisé)

Nbre = nombre total de réponses dans cette catégorie; % = pourcentage du nombre total de réponses au sondage

2SLGBTQQIA+ = Personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe, asexuelle, autre

Comme le montre le tableau ci-dessus, les diverses identités intersectionnelles sont relativement équilibrées entre les répondants racialisés et les répondants blancs au sondage, à quelques exceptions près :

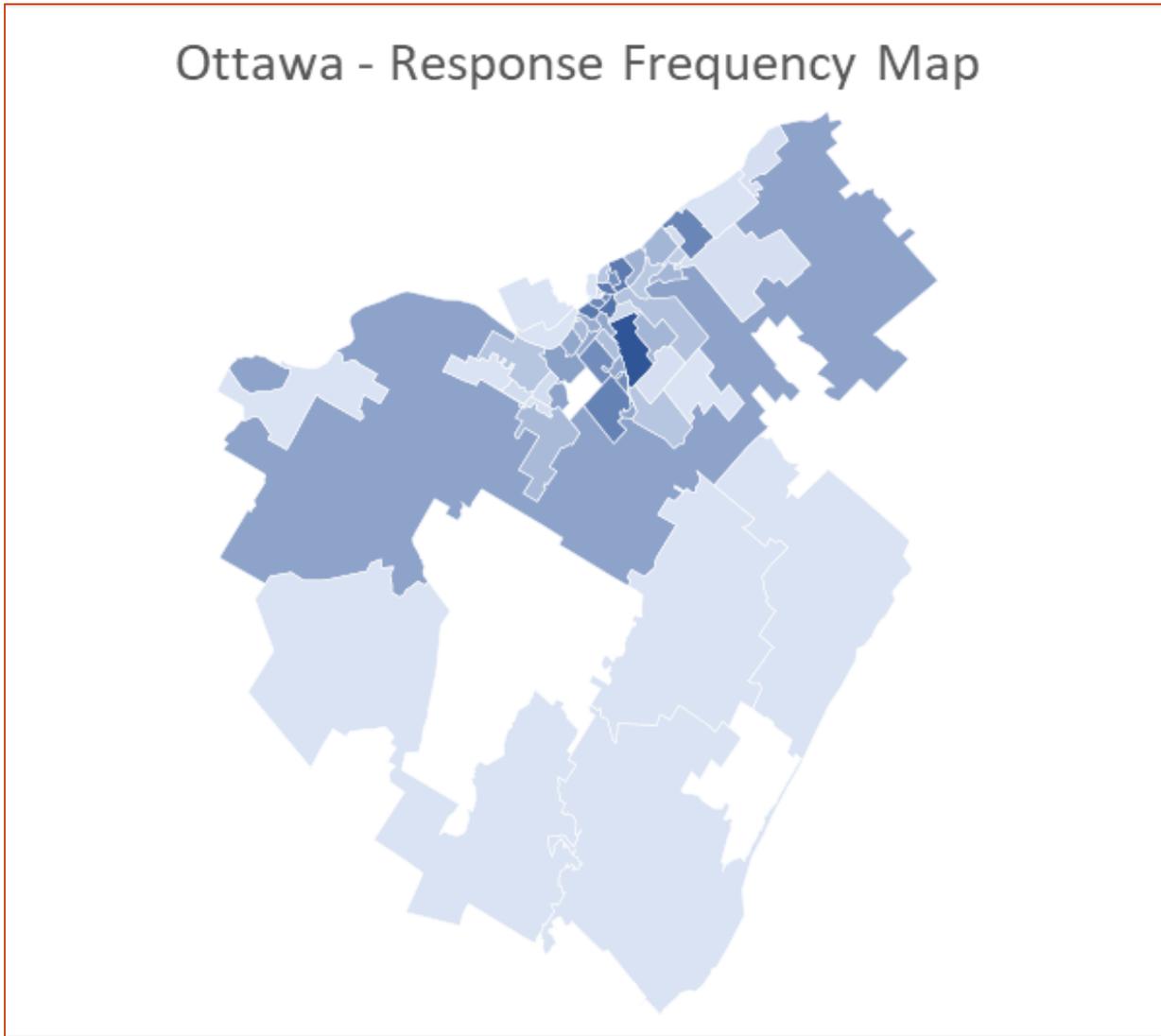
- Représentation beaucoup plus élevée des immigrants et des nouveaux arrivants parmi les répondants racialisés.

- Près de deux fois plus d'adultes âgés parmi les répondants blancs que parmi les répondants racialisés.
- Près d'un tiers plus de personnes handicapées parmi les répondants racialisés que parmi les répondants blancs.

Voici d'autres observations sur les données démographiques des répondants :

- Faible représentation des jeunes, des résidents ruraux et des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.
- Deux fois plus de répondants racialisés ont choisi trois identités intersectionnelles ou plus comparativement aux répondants non racialisés (la catégorie *Autre* n'a pas été incluse dans ce calcul – voir l'explication dans les deux remarques suivantes).
- Près de la moitié des répondants racialisés ont utilisé la catégorie *Autre* pour préciser leur identité raciale, p. ex. Noir, Juif, Asiatique de l'Est, Arabe, race mixte.
- Près de la moitié des répondants blancs ont utilisé la catégorie « *Autre* » pour s'identifier comme homme/mâle.
- Dans les deux phases du sondage, plusieurs répondants ont indiqué être racialisés à la question n° 1 et ont utilisé la catégorie *Autre* à la question n° 2 pour s'identifier comme étant de race blanche. Leurs réponses au sondage ont été dénombrées dans la catégorie des Blancs (*non racialisés*) dans le tableau ci-dessus (voir [l'Optique d'équité et d'inclusion – portrait : Personnes racialisées](#) ainsi que la pièce jointe 1 pour un examen du concept de racialisation).

Question 3. La **répartition géographique des répondants au sondage** était relativement uniforme entre les codes postaux, avec 11 codes postaux comptant de 23 à 39 répondants chacun, et 16 autres codes postaux comptant de 9 à 19 répondants chacun. La fréquence des réponses est indiquée dans la carte ci-dessous :



Les quartiers de la ville (selon la carte des codes postaux) où la participation a été la plus élevée étaient les suivants :

- Heron Gate/ Heron Park/ Riverside Park/ Hunt Club / Riverside-Sud / YOW
- Le Glebe/ Vieil Ottawa-Sud/ Vieil Ottawa-Est/ Université Carleton/ région du lac Dow
- Hôpital Civic/ Island Park / Hintonburg/ Mechanicsville / Champlain Park
- Basse-ville/ Marché By / Côte-de-Sable/ Université d'Ottawa



- Overbrook / Forbes/ Manor Park / Viscount Alexander Park / Finter Quarries

3. Méthodologie



3.1 Consultation externe

Les questions des séances virtuelles et du sondage en ligne sont demeurées les mêmes pour les deux phases de la consultation (voir les pièces jointes pour plus de détails sur les questions du sondage et de la séance). Des discussions ont été organisées autour des six priorités stratégiques que sont l'équité en matière d'emploi, la gouvernance, le logement, le développement économique, les résultats en matière de santé et le développement des jeunes. Ces priorités sont ressorties lors de consultations publiques et de réunions avec différents groupes communautaires tenues par le bureau du conseiller Rawlson King en 2019. Les six priorités ont ensuite été utilisées pour éclairer la proposition d'un Secrétariat de la lutte contre le racisme à la Ville d'Ottawa, qui a été approuvée par le conseil municipal à la fin de 2019 (voir [AC-S2019-FSD-FIN-0007](#)).

Si le nombre de participants le permettait, les séances virtuelles se déroulaient dans des salles de discussion, chaque salle étant axée sur l'une des six priorités stratégiques. Un animateur et un preneur de notes se trouvaient dans chaque séance virtuelle (et chaque salle de discussion, le cas échéant), et les discussions ont été enregistrées sur vidéo avec la permission des participants. Les enregistrements ont été utilisés pour vérifier l'exactitude et l'intégralité des notes, puis ont été détruits. Tous les commentaires des réponses complètes et incomplètes au sondage en ligne ont été inclus dans l'analyse. Les notes de la séance virtuelle et les réponses au sondage ont été analysées pour dégager de nouveaux thèmes, tout en conservant les commentaires propres aux diverses identités intersectionnelles des participants à la consultation.

La section *Constatations et recommandations* présente :

- six thèmes transversaux qui sont ressortis de façon organique de l'ensemble des activités relatives à la consultation externe, aux six priorités stratégiques et aux diverses identités intersectionnelles, à savoir le racisme systémique, l'accessibilité, la responsabilisation, la transparence, les données ventilées selon la race et la consultation continue;
- les constatations pour chacune des six priorités stratégiques, y compris les commentaires sommaires des participants, les commentaires propres à diverses identités intersectionnelles et les mesures recommandées.

3.2 Consultation des Autochtones

Les constatations et les recommandations découlant de la consultation des Autochtones sont tirées du rapport d'Archipel et sont résumées dans la section *Constatations et recommandations – Consultation des Autochtones* ci-dessous.

Les constatations et les recommandations des résidents autochtones qui se sont déclarés Autochtones et qui ont répondu au sondage en ligne sont incluses dans la section sur les *priorités stratégiques*, avec tous les autres commentaires issus du sondage.

3.3 Limites

Portée des travaux

Étant donné que la mission du SLR était d'éclairer l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa, la consultation était axée sur les domaines relevant de la portée du SLR, à savoir :

- Services d'urgence
- Ressources humaines
- Communications
- Planification, infrastructure et développement économique
- Travaux publics et services environnementaux
- Loisirs, culture et installations
- Services de transport
- Services sociaux et communautaires

Les domaines qui dépassent la portée du SLR, c.-à-d. les domaines où le SLR n'a pas de compétence directe, mais plutôt un rôle de représentation, comprennent le système scolaire, la prestation des services de santé et les services de police. Les commentaires liés à ces domaines et à d'autres domaines hors de la portée du SLR n'ont pas été inclus dans les constatations et les recommandations du présent rapport en raison de la nécessité de mettre l'accent sur les mesures à prendre dans le cadre du mandat du SLR. Le personnel du SLR communiquera avec les partenaires au sujet des commentaires des participants qui concernent des questions à l'extérieur de la portée du mandat du SLR.

Consultation en ligne

Une autre limite découle de l'utilisation prédominante d'outils en ligne pour mener les deux phases de la consultation (sondage et séance) en raison de la pandémie, et de l'utilisation de l'anglais et du français seulement. Comme les participants l'ont également souligné (voir plus de détails à ce sujet dans la section *Constatations et*

recommandations), cela a probablement limité la capacité de certains groupes de participer pleinement, p. ex. les personnes qui n'ont pas accès à la technologie ou à Internet, les personnes ayant des compétences limitées en informatique et les personnes ayant des compétences limitées en anglais et en français. De plus, comme toutes les consultations ont été menées pendant la pandémie et que la COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les collectivités autochtones racialisées, les membres de celles-ci n'ont peut-être pas pu y participer aussi pleinement. Les deux sections *Constatations et Recommandations* comprennent des recommandations des participants sur la façon de tenir compte de cette limite dans les consultations futures menées par la Ville.

Diversité des identités et des expériences

Enfin, une limite inhérente à ce type de rapport découle du défi de parler de la vaste diversité intersectionnelle parmi les résidents racialisés et au sein des collectivités. Les participants ont parlé de la diversité au sein des collectivités musulmanes, asiatiques ou juives, par exemple, ou parmi les femmes et les jeunes racialisés, et du fait que les expériences diversifiées ne pouvaient être traitées au moyen d'une approche universelle. Il convient de garder à l'esprit cette limite à la lecture des constatations et des recommandations ci-dessous.

Bien que les commentaires des participants à des séances particulières aient été inclus comme tels (p. ex. « Les résidents musulmans font face à... » ou « Les femmes racialisées font face à des obstacles dans... »), cela ne doit pas être interprété comme signifiant que toutes les personnes de ce groupe partagent la même expérience ou que d'autres groupes racialisés ne partagent pas ces expériences.

4. Constatations et recommandations



4.1 Thèmes transversaux

Les thèmes transversaux suivants sont ressortis de façon organique de l'ensemble des activités relatives à la consultation externe, aux priorités stratégiques et aux identités intersectionnelles diverses :

Racisme systémique

« On ne peut pas résoudre un problème sans d'abord l'avoir circonscrit. »

Les participants ont parlé des répercussions complexes et interreliées du racisme systémique et du besoin que la Ville reconnaisse le racisme systémique et lutte contre celui-ci de façon continue. Les participants de tous les groupes ont exprimé des craintes et des préoccupations en matière de sécurité. Les expériences de racisme sont à la fois omniprésentes et variées, p. ex. antisémitisme, islamophobie, racisme anti-asiatique, racisme anti-noir, racisme anti-autochtone et racisme anti-arabe. Il est important de bâtir une compréhension commune du racisme systémique et d'avoir un vocabulaire et des définitions communs pour mener à bien les travaux de lutte contre le racisme dans chaque langue utilisée.

La lutte contre le racisme systémique était considérée comme une entreprise complexe qui :

- élimine les obstacles structurels qui limitent l'accès à l'égalité des chances pour les personnes racialisées;
- s'attaque aux répercussions intersectionnelles du racisme sur les personnes racialisées;
- élimine les comportements et les croyances racistes et discriminatoires;
- établit des ponts entre diverses collectivités;
- est axée sur la participation;
- assure la responsabilisation.

Responsabilisation

« Revenez dans la collectivité, ne vous contentez pas de consulter et de vous enfuir – revenez et montrez quelles recommandations ont été mises en œuvre, obtenez cette rétroaction continue nécessaire au suivi des progrès. »

Les membres de la collectivité se sont dit consultés à outrance, affirmant qu'il faut prendre des mesures immédiates pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme. Les membres ont parlé de leur participation à de nombreux rapports et consultations dans le passé et de leur besoin de sentir que la Ville est à l'écoute, comme en témoignent les mesures prises et les rapports réguliers à la collectivité.

Transparence

« La Ville devrait être prête à partager tout ce qu'elle fait pour la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme. »

Les participants étaient d'avis qu'ils ne savaient pas ce que la Ville faisait pour éliminer les obstacles et le racisme. L'accès en personne aux politiciens et au personnel de la Ville pour à des fins de discussion et de consultation, p. ex. heures d'accueil sans rendez-vous, a été encouragé. Les participants ont exprimé le désir de voir plus de transparence de la part de la Ville, notamment en ce qui concerne :

- ce que la Ville fait sur le plan de l'équité,
- ce que fait le SLR,
- les données démographiques recueillies et la façon dont elles sont utilisées;
- la conception et la planification des initiatives relatives à toutes les priorités stratégiques.

Consultation continue

« La Ville doit s'efforcer de gagner la confiance de la collectivité et elle doit aussi faire confiance à la collectivité. »

Bien que les membres de la collectivité aient affirmé avoir été consultés de façon excessive au moyen de sondages et de questionnaires, ils ont également insisté sur la nécessité que la Ville favorise une participation plus importante et uniforme des collectivités à toutes les étapes des travaux de la Ville, du début à la mise en œuvre, en passant par le suivi et l'évaluation.

Les participants ont recommandé que la Ville :

- élabore une stratégie de consultation solide et inclut un plan de mesure du rendement;

- s'assure que des représentants et des dirigeants communautaires participent à la consultation pour prêter conseils en matière de sensibilisation et de communication;
- se rend dans les collectivités pour établir des liens personnels;
- collabore avec d'autres initiatives de lutte contre le racisme dans la ville,
- tire parti des associations communautaires et des voies de communication;
- présente des rapports réguliers à la collectivité sur les progrès du SLR, au regard d'un plan de travail clair.

Accessibilité

« Traduire une liste de ressources existantes, mais sans examiner les services [mentionnés] offerts dans ces ressources dans différentes langues... il faut une représentation dans tous les services. »

Les participants ont insisté sur le besoin que la Ville de tienne compte de l'accessibilité au moment de mettre en œuvre des initiatives, d'échanger de l'information, de consulter les résidents et de planifier et de mettre en œuvre des politiques. L'accessibilité vise à éliminer les obstacles à l'accès et à la consultation, et comprend des aspects comme les suivants :

- l'utilisation de plusieurs langues dans les communications et les consultations, en particulier pour les aînés racialisés et les nouveaux arrivants;
- l'utilisation d'un langage et d'une terminologie accessibles;
- l'accès à des installations éloignées ou différentes qui offrent des services et des programmes, en particulier pour les jeunes et les mères seules (p. ex. s'attaquer aux coûts du transport ou aux obstacles liés au temps);
- la diversification des moyens de consultation au-delà des sondages en ligne, des questionnaires et des séances de consultation en soirée; l'utilisation de moyens de communication propres à la collectivité, p. ex. radio, journaux communautaires, WeChat, Instagram et réunions communautaires;
- l'aménagement d'espaces sécuritaires pour les divers groupes et personnes pendant les consultations, sans toutefois s'y limiter;
- la prestation de mesures de soutien en matière de technologie et d'accès en ligne.

Données ventilées selon la race

« Effectuez des recherches, des collectes de données et des analyses statistiques dans les collectivités d'Ottawa afin d'avoir une image claire de la population, de l'emploi, de l'éducation et de la santé (mentale et physique) de chaque collectivité. »

Le manque de données fondées sur la race et la perception que les données fondées sur la race existantes ne sont pas nécessairement partagées avec la collectivité sont des préoccupations qui ont été soulevées par rapport à tous les secteurs prioritaires au cours des consultations. Il a été jugé essentiel d'obtenir des données fondées sur la race exactes et en temps opportun pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme, au sein de l'administration municipale et dans la ville, car elles aident à cerner les besoins et les lacunes existants, à établir des cibles et à surveiller les progrès. Les participants ont souligné le besoin que les données démographiques recueillies soient partagées et que les personnes qui les recueillent reçoivent une formation sur la collecte et l'analyse des données et sur la communication avec les résidents.

4.2 Priorités stratégiques

Cette section présente les commentaires des participants à l'égard des six priorités stratégiques, organisés en fonction des commentaires sommaires des participants, des commentaires propres à diverses identités intersectionnelles et des mesures recommandées pour chaque priorité.

Comme l'ont souligné les participants, la lutte contre le racisme systémique est une entreprise complexe et multidimensionnelle, et il est important de garder à l'esprit que tous les enjeux et toutes les recommandations ci-dessous sont interreliés plutôt que distincts. Les obstacles dans un secteur auront des répercussions sur tous les autres secteurs énumérés ici et plus encore, et les mesures prises dans un secteur entraîneront des retombées positives sur tous les autres également.

Équité en matière d'emploi

« L'accès au soutien et au mentorat est crucial, mais il n'est pas suffisant. Nous sommes trop peu nombreux, et éparpillés, pour être en mesure de l'assurer de façon significative les uns pour les autres. »

Les participants ont souligné la très faible représentation des personnes racialisées dans des emplois stables et bien rémunérés, des postes de direction et les secteurs du savoir et de la technologie. La représentation des femmes de ces collectivités est encore plus faible. Cela se reflète dans la surreprésentation des personnes racialisées qui occupent des emplois peu rémunérés, temporaires et précaires, ainsi que parmi les

chômeurs. Entre autres répercussions, les personnes racialisées sont aussi devenues plus à risque pendant la pandémie.

Le manque d'uniformité dans les exigences en matière de responsabilisation pour les organisations qui doivent démontrer leurs engagements, la prévalence des initiatives purement symboliques en matière d'équité en matière d'emploi et le manque de continuité à long terme ont contribué à un sentiment général de frustration face à la lenteur des progrès.

- Les *personnes racialisées*, y compris les ACN et les *jeunes musulmans noirs*, sont plus susceptibles d'être criminalisées et, par conséquent, la vérification du casier judiciaire crée un obstacle important à l'emploi.
- L'exigence de parler français peut constituer un obstacle à l'emploi pour les *résidents asiatiques et autochtones*.
- Les *musulmanes* qui portent le hijab sont victimes de discrimination et de préjugés, et elles ont de la difficulté à trouver un emploi.
- Le manque de soutien et d'orientation pour *les Noirs, les femmes, les francophones et les autres résidents racialisés*, de la part des mentors et des syndicats, a été souligné comme un immense obstacle à la promotion de l'équité en matière d'emploi. Le soutien était considéré comme essentiel pour préparer les personnes à l'emploi, tout au long du processus de demande d'emploi, et aussi pour assurer le maintien en poste et l'avancement une fois les personnes embauchées.

Mesures recommandées :

« *J'aimerais que tous les employés dans tous les domaines de travail reçoivent une formation sur ce qui constitue du racisme et sur la façon de lutter contre ces problèmes en milieu de travail. Chaque emploi devrait comporter des séances de formation avec les gestionnaires afin qu'ils sachent comment mieux traiter leurs employés, et avec équité.* »

- Accroître l'embauche, la promotion et le maintien en poste du personnel racialisé à la Ville d'Ottawa. Effectuer des examens annuels du rendement de la Ville en matière d'équité en matière d'emploi.
- Mettre en œuvre des repères et des objectifs clairs pour suivre les progrès en matière d'emploi afin d'accroître la responsabilisation dans la mise en œuvre des politiques d'équité. Fournir à la collectivité des renseignements détaillés sur la composition de l'effectif de la Ville.

- Éliminer les obstacles auxquels se heurtent déjà les candidats, comme l'obligation de postuler en ligne, l'absence de reconnaissance équitable de l'expérience acquise à l'étranger et la priorité accordée aux emplois anglophones par rapport aux emplois francophones.
- Changer la façon dont les emplois sont promus afin de joindre un plus grand bassin de candidats, p. ex. en collaborant avec le système d'éducation afin de joindre les personnes qui n'ont pas accès à un ordinateur ou à Internet.
- Accorder la priorité aux personnes qui parlent plusieurs langues et aux personnes qui ont vécu des situations de pauvreté, d'itinérance, de racisme, etc.
- Assurer l'embauche et le maintien en poste des femmes racialisées, des Autochtones et des employés noirs à des postes supérieurs.
- Fournir du soutien aux entreprises pour qu'elles embauchent, forment, promeuvent et maintiennent en poste les employés racialisés et ceux qui font face à des obstacles intersectionnels à l'emploi.
- Donner de la formation aux gestionnaires sur les préjugés inconscients, les microagressions, le privilège blanc, la fragilité blanche, la suprématie blanche et l'alliance active.
- Examiner comment les pratiques d'embauche actuelles excluent les personnes handicapées.
- Offrir de la formation en français aux immigrants et aux aînés afin d'améliorer leur employabilité.
- Faciliter et accroître l'accès au soutien, au mentorat, aux réseaux et aux décideurs, en particulier pour les jeunes et les nouveaux arrivants.
- Éliminer les obstacles aux possibilités d'emploi à la Ville pour les jeunes.
- Encadrer les jeunes Noirs pour l'emploi et favoriser l'établissement de réseaux, assurer la présence de conseillers en emploi sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement pour les aider à surmonter les obstacles au maintien en poste et à la négociation.
- Prévoir un recrutement ciblé pour les Autochtones, un encadrement utile pour les nouveaux employés, une campagne de recrutement propre aux Autochtones qui présente la Ville d'Ottawa comme un employeur de choix pour faire progresser sa carrière. L'accès à la culture est un élément nécessaire pour maintenir en poste le personnel autochtone. Établir des relations avec les centres pour

étudiants autochtones dans les établissements postsecondaires afin d'encourager les placements d'étudiants.

- Créer des postes et des programmes propres aux Autochtones à la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations afin d'encourager les jeunes à devenir des employés de la Ville par le biais de ce canal (camp d'été de réconciliation pour les enfants, y compris les non-Autochtones et les Autochtones, cours de langue, de cuisine ou d'art pour les adultes).
- Communiquer avec les syndicats pour simplifier l'accès des collectivités ACN aux mesures de soutien, à la formation et au mentorat.
- Soutenir les centres de santé et de ressources, qui sont de bons alliés pour l'équité en matière d'emploi et appuyer les candidats de différents quartiers pour les aider à réussir.
- Créer des certificats de formation préalable à l'emploi reconnus qui peuvent être utilisés pour faire valoir l'expérience autre que canadienne, car l'exigence de démontrer une expérience acquise au Canada constitue un obstacle à l'emploi pour les nouveaux arrivants et les immigrants.

Développement économique

« Le développement économique doit inclure l'inclusion économique. »

Le développement économique fait référence à la croissance des entreprises, des marchés de l'emploi et des industries d'Ottawa, et au souci de s'assurer que cette croissance comprend des possibilités équitables qui favorisent l'inclusion économique de tous les résidents.

- Les *résidents ACN* ne peuvent pas exercer une influence économique sans avoir un accès équitable à des emplois bien rémunérés, et ils ne peuvent pas obtenir des emplois bien rémunérés en raison de l'exclusion systémique fondée sur la race.
- La Ville compte sur les zones d'amélioration commerciale (ZAC) pour établir des liens avec les petites et moyennes entreprises, mais les ZAC sont situées dans des lieux géographiques précis et les entreprises dirigées par des Noirs sont minoritaires dans toute la ville. Il n'y a pas non plus de ZAC dans le *quartier chinois*. Les conseils de gestion des ZAC existants ne sont pas représentatifs.
- Les *aînés racialisés* sont surreprésentés parmi les aînés à faible revenu. Il y a maintenant plus de participation sociale, économique et civique en ligne, et de

nombreux aînés n'ont pas les moyens d'accéder à ces canaux ou ne savent pas comment s'y retrouver.

- Pour appuyer leur participation à l'économie, il est important de répondre aux besoins des *immigrants âgés* qui arrivent au Canada pour rejoindre leur famille et qui font face à des obstacles linguistiques, ont un accès limité à la technologie et vivent un isolement accru pendant la pandémie.
- Les *immigrants* très instruits occupent des postes de bas niveau parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer le coût des études supplémentaires pour faire reconnaître leurs qualifications.

Mesures recommandées :

« J'aimerais voir un soutien constant et durable pour les entreprises dirigées par des personnes [racialisées]. Même si des périodes de soutien brèves ou limitées pour les entreprises peuvent être utiles, elles ne garantissent pas que ces entreprises contribuent à développer l'économie cyclique nécessaire pour survivre au-delà d'une période donnée. Je veux que la Ville trouve des moyens de soutenir financièrement les entreprises dirigées par des personnes [racialisées] afin qu'elles puissent éventuellement développer leur propre économie forte et indépendante. »

- Mettre en œuvre des programmes de développement des entreprises et de mentorat pour les collectivités racialisées.
- 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.
- Appliquer l'optique de l'équité dans l'attribution des marchés de la Ville et dans l'embauche d'entrepreneurs et de sous-traitants. Examiner l'attribution actuelle des marchés de la Ville dans l'optique de l'équité. Créer une politique d'approvisionnement social qui créerait des possibilités d'emploi et contribuerait à l'économie locale.
- Allouer plus de fonds et de subventions pour soutenir les entreprises diversifiées. Abaisser l'exigence de revenu pour les subventions aux petites entreprises générant moins de 150 000 \$ et utiliser d'autres critères comme le nombre d'années en affaires. Offrir des microprêts et aider les petites entreprises à se brancher. En faire plus pour joindre les petites entreprises et les entreprises en démarrage appartenant à des personnes racialisées pour accroître leur accès à des possibilités comme des subventions.

- Les conseillers municipaux pourraient participer activement aux efforts de lutte contre le racisme et devenir des alliés des collectivités racialisées.
- Offrir des programmes d'éducation gratuits dans la collectivité pour les personnes de tous âges qui enseignent comment démarrer une petite entreprise locale, où se trouvent les ressources, comment créer des réseaux de soutien et comment acquérir des compétences en communication pour établir de bonnes relations avec les clients et les employés.
- Créer des emplois verts en augmentant les espaces publics verts et en mettant en place une infrastructure sociale (à l'extérieur et à l'intérieur) qui favorise les liens sociaux dans tous les quartiers, en particulier, les quartiers prioritaires. Encourager les développements qui reconnectent les gens à la terre, aux espaces verts et aux arbres.
- Investir dans les entreprises appartenant à des Noirs, à des Autochtones et à des personnes racialisées et créer des occasions pour ces entreprises afin qu'elles puissent soutenir la concurrence dans les économies locales, provinciales et nationales.
- Embaucher des artistes locaux qui reflètent la diversité de la population de chaque quartier pour embellir les quartiers.
- Prioriser, encourager et soutenir les fournisseurs autochtones au moyen de processus d'approvisionnement, de listes d'offres à commandes ou de demandes de propositions (DP). Renforcer les capacités grâce à des séances de formation sur la façon de soumissionner avec succès, d'établir un budget, etc. Établir un réseau de professionnels autochtones au moyen d'un bulletin d'information, et inclure comme critère de financement le recrutement d'Autochtones, et encourager les partenariats en matière d'emploi pour les Autochtones. Développer/soutenir un marché autochtone ou un marché autochtone éphémère mensuel à l'hôtel de ville ou au marché By.
- Revitaliser Vanier en tant que centre culturel avec des œuvres d'art autochtones, des drapeaux accrochés aux lampadaires et des passages pour piétons peints afin de célébrer la culture autochtone, et organiser des foires d'artisanat et de rue. Appuyer les initiatives d'entreprise sociale, en particulier les partenariats qui permettent d'acquérir des compétences et d'établir des liens avec des mentors autochtones. Utiliser les médias sociaux pour diffuser de l'information sur les nouvelles entreprises autochtones locales.

- Exiger des entreprises en activité qu'elles fassent preuve d'inclusion et d'accessibilité et qu'elles répondent à des critères définis afin de recevoir des avantages fiscaux et des incitatifs de la part de la Ville.
- Fournir du financement pour appuyer les innovations dirigées par la communauté noire dans tous les quartiers de la Ville. Créer une entité, comme une ZAC, dont le mandat serait axé sur les entreprises dirigées par des Noirs.
- Offrir des cours de littératie financière et soutenir l'entrepreneuriat pour la collectivité musulmane, en particulier pour les nouveaux arrivants.
- Améliorer l'accessibilité des programmes économiques pour les aînés.
- Le SLR pourrait aider les organisations qui souhaitent diversifier leurs conseils d'administration en facilitant l'inclusion d'un plus grand nombre de groupes communautaires.

Gouvernance

« Si les gens ne se voient pas représentés par un représentant élu, ils sont moins susceptibles d'être engagés. »

L'équité en matière de gouvernance signifie que les comités, commissions, organismes et conseils de la Ville, qui ont une influence directe sur la vie des résidents, devraient refléter la diversité d'Ottawa.

L'absence de représentation de personnes racialisées issues de diverses identités intersectionnelles dans les structures de gouvernance a été considérée comme un problème persistant par les participants de tous les groupes. Cela comprend une représentation faible ou inexistante dans les rôles de direction dans de nombreux secteurs, à la Ville, et parmi les politiciens et leur personnel, ainsi que l'absence de modèles à suivre pour les jeunes racialisés.

- Les *femmes* racialisées ont parlé des préjugés contre les femmes occupant des postes de gouvernance dont elles ont fait l'objet, de la persistance des « vieilles cliques d'hommes » qui nuisent à la participation et à l'avancement des femmes, et de la représentation symbolique.
- Il n'y a pas de *francophones racialisés* comme porte-parole de la Ville ou comme ambassadeurs communautaires.
- Il est difficile pour les *Autochtones* des diverses collectivités d'Ottawa de se faire entendre par la Ville et d'avoir leur mot à dire à l'échelon municipal si la Ville se limite à consulter des organisations autochtones particulières.

Mesures recommandées :

« La Ville doit améliorer la façon dont elle explique le fonctionnement du gouvernement municipal et du Conseil, surtout pour ceux qui ne parlent pas anglais. »

- Aborder la représentation des collectivités racialisées aux tables des décideurs, y compris à la Ville, dans les centres de loisirs, communautaires et de vie active, et parmi les dirigeants et le personnel des organismes et des clubs communautaires. Assurer une représentation significative et substantielle pour éviter le symbolisme. Aborder la planification de la relève pour assurer une représentation et une rétention significatives.
- Promouvoir les possibilités de gouvernance et de représentation directement auprès des collectivités racialisées afin d'attirer des candidats de divers milieux.
- Faire participer les Algonquins, les ACN et d'autres collectivités racialisées aux discussions sur la gouvernance et à la planification, p. ex. par l'entremise d'un groupe consultatif de citoyens locaux diversifiés, et faciliter leur accès aux processus de gouvernance. Appuyer la participation des gens aux structures de gouvernance, p. ex. en les indemnisant pour leur temps, en fournissant du soutien au personnel et en leur fournissant de l'aide pour la garde d'enfants.
- Créer des mécanismes pour que les gens puissent s'identifier comme membres d'une collectivité racialisée et recueillir plus de données sur les collectivités ACN et d'autres collectivités racialisées et leur participation à la gouvernance. Utiliser les données recueillies pour apporter des changements réels et assurer la responsabilisation.
- Inviter des représentants des collectivités racialisées, y compris des aînés, à venir parler au Conseil des questions qui font l'objet de discussions.
- Veiller à ce que les organismes communautaires financés et appuyés par la Ville produisent des résultats mesurables alignés aux travaux du SLR, p. ex. par l'élaboration de politiques internes de lutte contre le racisme.
- Réunir les entreprises et les organisations, p. ex. dans un forum, pour discuter de l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et élaborer des règles et des politiques en ce sens.
- Collaborer avec d'autres ordres de gouvernement pour lutter contre le racisme dans les domaines prioritaires recensés. Travailler avec d'autres structures gouvernementales sur des questions précises, p. ex. le groupe de travail

parlementaire sur l'antisémitisme en ligne, et tirer des leçons des mesures concrètes prises dans les villes de tout le pays.

- La participation à la gouvernance est liée à la participation à la consultation, et la consultation doit être diversifiée sur les plans des mécanismes et des lieux, en plus d'être accessible et axée sur la participation.
- Il faut tenir compte des calendriers culturels, p. ex. des collectivités juives et musulmanes, et des pratiques et exigences particulières qui pourraient entraver la participation des membres de ces collectivités. La Ville peut créer un calendrier municipal pour s'assurer que les événements de la Ville ne coïncident pas avec les dates de fêtes importantes ou les quelques journées qui les précèdent ou les suivent.
- Utiliser l'expertise des systèmes de gouvernance autochtone pour appuyer les changements dans le cadre des relations.

Logement

« [Trouver] un logement abordable est l'expérience la plus pénible que beaucoup aient vécue. »

Les mauvaises conditions et l'accès limité à un logement abordable ont été parmi les priorités les plus élevées relevées par la plupart des participants. Les pressions combinées des faibles revenus, du chômage ou du sous-emploi, des logements inadéquats et la lutte contre le racisme conduisent à des résultats de santé plus médiocres. La discrimination en matière de logement et la précarité du logement ont des effets négatifs sur la santé physique et mentale.

Les participants ont exprimé leur gratitude pour les efforts de la Ville visant à fournir des espaces d'accueil aux familles sans domicile afin de prévenir le surpeuplement pendant la pandémie.

Les nouvelles initiatives de développement de l'infrastructure dans la ville font augmenter les impôts fonciers, mais le revenu des résidents racialisés n'a pas augmenté proportionnellement à cette augmentation. Les grandes familles sont surpeuplées dans les refuges et les logements abordables, ce qui exerce une pression sur tous les membres de la famille et nuit à leur bien-être. Parmi les autres obstacles relevés, mentionnons le manque de personnel racialisé dans les organismes responsables du logement social et la stigmatisation à l'égard du logement abordable dans certains quartiers.

- Pour les *nouveaux arrivants*, la vérification du crédit est un obstacle.

- Les *nouveaux arrivants* restent trop longtemps dans un logement temporaire, et il peut s'écouler jusqu'à 10 ans avant qu'on puisse les retirer de la liste d'attente du Centre d'enregistrement pour les logements sociaux. Le logement temporaire prolongé entraîne des déménagements fréquents qui perturbent la scolarité des enfants, l'accès à la nourriture, les niveaux de loyer, etc.
- La surreprésentation des résidents racialisés parmi les groupes à *faible revenu* a une incidence sur leur capacité de se payer un logement adéquat.
- Les *femmes racialisées* sont victimes de discrimination en matière de logement, et la pandémie a créé de nouveaux obstacles. En particulier, les *mères seules* ont de la difficulté à accéder à l'information et aux séances en raison de contraintes de temps et d'autres natures.
- Les *musulmans* logés dans les refuges ont un accès limité à des aliments sensibles à l'origine ethnique et une capacité limitée de suivre les traditions culturelles ou religieuses, p. ex. les prières et le ramadan. Ils sont victimes de racisme et de discrimination de la part du personnel des refuges et ont l'impression de ne pas avoir de recours pendant qu'ils vivent dans ces refuges.
- En raison des obstacles financiers et linguistiques, les *résidents asiatiques* (en particulier les aînés) peuvent être confrontés à de l'isolement social, avoir de la difficulté à trouver un logement, être incapables de faire valoir leurs intérêts ou d'accéder à des services, ou ne pas obtenir des renseignements importants.

Mesures recommandées :

« Allez dans les collectivités et parlez aux gens pour avoir une bonne idée de ce qui se passe autour d'eux. Les gens ne sont pas crus ou pris au sérieux – [vous] le découvrirez rapidement si vous sortez et allez voir dans quelles conditions ils vivent. Des lois et des politiques qui apportent des changements permettraient ensuite de corriger le tir. »

- Les partenaires et les intervenants communautaires ont apprécié les efforts de représentation de la Ville auprès des gouvernements provincial et fédéral pour obtenir des fonds supplémentaires pour le logement et aimeraient que ces efforts se poursuivent.
- L'accès accru à un logement abordable est l'une des plus grandes priorités pour tous les groupes (femmes, jeunes, aînés, personnes handicapées, 2SLGBTQIA+, Autochtones, nouveaux arrivants, personnes racialisées). Parmi les suggestions pour accroître l'offre de logements abordables, mentionnons l'expansion des parcs de maisons de chambres sans but lucratif, la mise de côté

de logements abordables par des promoteurs privés, l'utilisation d'une optique d'équité et d'inclusion dans l'approbation des logements, ainsi que la prestation d'une aide supplémentaire pour le premier et le dernier mois de loyer et le paiement des factures des services publics.

- 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. Accorder la priorité aux résidents racialisés à faible revenu.
- Répartir les logements subventionnés financés par la Ville dans tous les quartiers et le long des principaux corridors de transport en commun, et pas seulement dans certains secteurs de la ville. Promouvoir et faciliter le logement mixte de quartier afin de réduire la ghettoïsation des logements à faible revenu.
- Assurer un entretien adéquat des logements communautaires et des zones où se trouvent ces maisons.
- Mettre en œuvre un processus de lutte contre le racisme dans le système de logement (refuges, propriétaires, locataires, etc.) afin que les gens sachent quoi faire s'ils sont victimes de racisme et s'assurer qu'il y a responsabilisation.
- Assurer l'accès à un réseau Wi-Fi abordable ou gratuit pour les logements entièrement ou partiellement subventionnés.
- Élaborer un plan de logement pour les nouveaux arrivants racialisés en ville, p. ex. la communauté ACN francophone.
- Élaborer des options de refuge dédiées pour les jeunes 2SLGBTQQIA+ racialisés, avec des services complets et du soutien pour le logement permanent. Faire appel à des groupes communautaires de confiance pour joindre les gens là où ils se trouvent, car ils ont la confiance des jeunes 2SLGBTQQIA+.
- Investir dans le financement d'un service de liaison en matière de logement désigné pour les Autochtones afin d'élaborer un plan de travail sur le logement autochtone et l'accès coordonné. Soutenir un forum sur le logement pour les Autochtones afin d'entendre ce qu'ont à dire les locataires et les personnes ayant vécu l'itinérance, lequel réunirait également des chercheurs, des planificateurs et des défenseurs du logement pour les Autochtones.
- Les options de logement abordable doivent tenir compte des besoins des personnes handicapées, p. ex. l'accessibilité de l'espace, la connectivité et les liens communautaires.

- Les expériences particulières des femmes racialisées de diverses identités et circonstances doivent être comprises et incluses dans l'élaboration d'approches en matière de logement. Diversifier les options d'hébergement pour les femmes victimes de violence au-delà des milieux associés aux organismes confessionnels.
- Fournir du financement aux centres communautaires et aux programmes pour les Asiatiques atteints de démence afin qu'ils puissent demeurer actifs dans la collectivité.

Résultats pour la santé

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

Bien que la Ville ne fournisse pas directement des services de santé (qui sont de compétence provinciale), elle contribue à de nombreuses initiatives liées à la santé et les coordonne par l'entremise de Santé publique Ottawa (SPO) et du financement des services sociaux et communautaires.

Les participants à la consultation ont relevé diverses inégalités et disparités en matière de santé, y compris des expériences quotidiennes de racisme et de microagressions, un manque d'accès à des services de santé mentale adaptés à la culture et un manque d'information dans une variété de langues. Le manque de diversité raciale parmi les médecins de famille et les spécialistes et de sensibilisation culturelle du personnel de santé ont été relevés comme des obstacles qui ont une incidence sur les résultats en matière de santé. Les pressions combinées du faible revenu, du chômage ou du sous-emploi, et du racisme structurel entraînent de moins bons résultats en matière de santé chez les résidents racialisés.

- Les aînés ne connaissent pas toujours les mesures et les initiatives prises par la Ville pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les *aînés racialisés*. En même temps, la Ville tarde à reconnaître le travail accompli par les collectivités et les réseaux culturels d'aînés.
- Le COVID-19 touche de façon disproportionnée les *femmes racialisées*, en particulier les *femmes noires et musulmanes*, en raison du travail dans des établissements de soins, du manque de congés de maladie ou de capacité de quarantaine, et de l'utilisation des transports en commun.

- L'insécurité alimentaire et le manque d'accès aux loisirs et aux espaces verts nuisent à la santé des *résidents ACN*.
- Les résidents *francophones racialisés* n'ont pas un accès suffisant à des services de santé mentale dans leur langue.
- Les *jeunes francophones racialisés* ont un accès limité à des activités récréatives en français.
- Les *personnes handicapées* ont plus de difficulté à consulter un médecin, à remplir des documents, à s'y retrouver dans le POSPH et à trouver des fournisseurs de soins de santé de choix. Les fournisseurs de soins de santé ont tendance à parler au soignant plutôt qu'à la personne directement.
- Les *Autochtones et les personnes racialisées* vivent une plus grande insécurité alimentaire et sont surreprésentés dans les populations desservies par les services d'alimentation de la ville.
- Les *Autochtones et les personnes handicapées racialisées* sont doublement désavantagés, marginalisés et ont de moins bons résultats en matière de santé.
- Un lourd fardeau est imposé aux *enfants et aux petits-enfants des nouveaux arrivants, des réfugiés et des aînés racialisés* pour les aider à traduire et à communiquer dans divers contextes, y compris celui des soins de santé. Cela a une incidence sur leur santé mentale et pose des risques sur le plan de la sécurité, de la vie privée et de la justice.
- Les *troubles d'apprentissage* sont gravement sous-diagnostiqués chez les personnes racialisées.

Mesures recommandées :

« SPO a embauché des membres de la collectivité racialisée pendant la pandémie, et cela doit se poursuivre et [doit être reproduit] dans tous les services de la Ville – cela contribue grandement à bâtir la confiance. »

- Accroître le financement, l'accessibilité et le soutien pour des approches proactives et adaptées à la culture en matière de santé mentale et de mieux-être. En particulier, on a mis l'accent sur l'accès à des services de soutien en santé mentale après les heures de travail.
- Accroître la disponibilité de services et d'information en santé mentale adaptés à la culture dans une variété de langues. Mettre l'accent sur le recrutement de travailleurs en santé mentale qui reflètent davantage les collectivités racialisées (p. ex. plus de conseillers en santé mentale appartenant à la communauté ACN,

diversité sur les plans ethnique et religieux et personnel de la communauté 2SLGBTQIA+).

- Offrir de la formation sur une grande variété de cultures au personnel de soutien des soins de santé qui interagit avec des personnes racialisées.
- Les campagnes de sensibilisation du public dans de nombreux types de médias peuvent aborder différents sujets comme les microagressions, la santé mentale, la stigmatisation et la compétence culturelle. La campagne récente de lutte contre le racisme anti-asiatique est considérée comme un bon exemple de ce que la Ville peut accomplir.
- Élargir les programmes qui envoient des travailleurs sociaux et des infirmiers et infirmières en santé mentale dans les collectivités plutôt que des policiers.
- Accorder une plus grande priorité aux programmes de nutrition, au profit des populations racialisées à faible revenu.
- Accroître la sensibilisation aux programmes et services existants pour les résidents racialisés, y compris les aînés et les personnes handicapées, et leur financement.
- Mieux comprendre comment le racisme systémique crée des obstacles à l'accès aux soins de santé et de santé mentale et les facteurs socioculturels en jeu dans les collectivités racialisées qui contribuent à éviter les soins de santé. Tenir compte de l'intersectionnalité. Recueillir des données fondées sur la race et rendre compte publiquement des réussites et des échecs en matière d'accès à la santé publique.
- Communiquer avec les dirigeants communautaires qui peuvent contribuer à diffuser de l'information sur la santé aux collectivités racialisées (y compris au sujet des vaccins) et à lutter contre la désinformation.
- Il faut plus de travailleurs sociaux d'origine asiatique qui peuvent parler diverses langues comme le cantonais, le mandarin et le vietnamien.
- Fournir des renseignements accessibles sur la santé sexuelle pour les jeunes musulmans noirs et la santé génésique pour les mères et les musulmanes.
- Désigner des étages dans les établissements de soins de longue durée pour les aînés groupes ethnoculturels, où les langues, la nourriture et l'information sont pertinentes par rapport à leur culture.

Développement des jeunes

« Nous sommes préoccupés par l'avenir des jeunes racialisés. »

De nombreux facteurs et de nombreuses disparités ont une incidence sur le bien-être et la santé mentale des jeunes, comme le logement, la surveillance policière excessive dans certains quartiers, le manque de sentiment de sécurité à l'école, les traumatismes intergénérationnels, le manque de ressources, les inégalités numériques, la distance du travail ou des services/ressources et le coût du transport, les obstacles financiers et les longues listes d'attente pour les services. De nombreux programmes destinés aux jeunes sont isolés, difficiles d'accès et à court terme et/ou de courte durée en raison des restrictions de financement.

Les participants à la consultation ont fait part de leur expérience en tant que jeunes racialisés embauchés pour faire bonne figure et de la sous-estimation de leur compétence. Les jeunes ne sont pas suffisamment exposés aux occasions de carrière, de stages, d'apprentissage, de mentorat, d'observation au poste de travail, aux métiers ou n'ont pas assez de littératie financière pour pouvoir faire des choix éclairés. Les jeunes ne savent pas comment faire face aux microagressions au travail et comment s'y retrouver en milieu de travail.

- Les *jeunes musulmans* ne peuvent pas toujours participer à des activités récréatives en raison du racisme et du manque de sensibilité culturelle au sein du personnel, du manque de représentation musulmane parmi le personnel et les entraîneurs, et de la conception des installations (p. ex. vestiaires communs).
- Les *jeunes musulmans* se sentent isolés, font l'objet d'attaques et de préjugés islamophobes, et souffrent de graves problèmes de santé mentale à cause de la pandémie.
- Le mythe de la stigmatisation entourant les soins de santé mentale chez les *jeunes noirs* est parfois utilisé pour masquer le fait que les services disponibles sont limités et inadéquats.
- Les *jeunes de la collectivité des personnes 2SLGBTQQIA+ et de diverses identités de genre* sont confrontés à de nombreux obstacles et à d'immenses risques et stigmates, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur collectivité. Il n'y a pas de refuge pour eux s'ils sont expulsés de leur maison.
- Les *jeunes handicapés racialisés et autochtones* ont des taux d'emploi plus faibles et doivent être traités en priorité.

Mesures recommandées :

« Les jeunes devraient être une priorité. Nous voulons que tous les jeunes sentent qu'ils peuvent aspirer à un brillant avenir, un sentiment qui ne les anime pas toujours. Si la Ville dirige [le changement] et dit "ce sont nos enfants, ils sont notre avenir", elle instillera la confiance – il ne faut pas qu'ils se découragent et abandonnent. »

- Accroître la disponibilité des ressources et des programmes pour les jeunes en dehors des heures d'école, dans leurs collectivités. Rapprocher les ressources de l'endroit où se trouvent les jeunes. Élargir les programmes comme le Somali Youth Support Program et United Sisters, qui s'adressent aux jeunes noirs, et les offrir dans un plus grand nombre de quartiers. Le programme Avenir Jeunesse était considéré comme une initiative prometteuse qui pourrait être élargie pour inclure aussi les jeunes Autochtones.
- Mettre en place une table consultative sur la jeunesse ou un conseil de la jeunesse diversifié pour examiner les programmes et les politiques de la Ville du point de vue des jeunes. Utiliser le travail déjà fait et les idées compilées par le Comité d'engagement jeunesse, qui a terminé son mandat en 2020.
- Accroître les possibilités de réseautage professionnel et de mentorat pour les jeunes racialisés, en particulier ceux de la communauté africaine, caribéenne et noire.
- Investir dans le développement des jeunes, l'apprentissage et les stages. Fournir du soutien financier, payer adéquatement les jeunes et leur fournir des avantages.
- Exposer les jeunes à divers emplois pendant qu'ils sont encore à l'école, les renseigner sur les ressources à leur disposition et les aider à se préparer aux entrevues d'emploi et à la recherche d'emploi.
- Changer la stratégie de logement pour les jeunes ACN et ne pas les criminaliser, p. ex. accroître l'accès à des logements d'urgence pour les jeunes victimes de violence.
- Travailler avec des partenaires pour mettre sur pied des camps d'été et d'autres programmes visant à renforcer les compétences en leadership des jeunes, p. ex. des filles et des garçons musulmans, des jeunes Noirs et des jeunes Autochtones.

- Axer certains programmes destinés aux jeunes musulmans sur une collaboration active entre les centres de services sociaux et les centres musulmans, y compris les mosquées.
- La Ville peut créer un site Web pour les jeunes proposant des ressources, un répertoire de services et d'autres renseignements variés. Demander aux élèves du secondaire de faire partie de l'équipe des médias de la Ville.
- Au cours de la pandémie, les médias sociaux ont joué un rôle très important pour lier les jeunes les uns aux autres. Ils devraient également être utilisés par la Ville à des fins de sensibilisation et de consultation (Instagram, Snapchat, Facebook, TikTok, etc.)
- Soutenir les arts dynamiques, novateurs et contemporains pour les jeunes Autochtones. Inclure des représentants des jeunes Autochtones au sein des conseils consultatifs, solliciter les commentaires des organisations et des programmes de jeunes Autochtones et embaucher un coordonnateur des jeunes Autochtones pour appuyer des programmes d'emploi parallèles ou intégrés pour les jeunes.
- Encourager les jeunes à participer aux activités de la Ville en intégrant des possibilités de réseautage dans le programme d'études et créer des avenues pour que les jeunes participent à d'autres programmes financés par la Ville, p. ex. le soutien aux aînés.
- Réunir les programmes pour les jeunes afin de les mettre en valeur, y compris dans les écoles.
- Obliger les entreprises et les organismes financés par la Ville à faire participer les jeunes racialisés.
- Effectuer un examen interne de la façon dont la Ville traite les jeunes racialisés.
- Établir le pont entre les aînés racialisés et les jeunes racialisés pour favoriser les occasions de mentorat.
- Assurer un financement permanent, stable et à long terme pour les programmes destinés aux jeunes. Offrir une programmation diversifiée qui correspond aux intérêts des jeunes, et non aux intérêts des jeunes présumés par les bailleurs de fonds.

An illustration of a diverse group of people of various ethnicities and ages, shown in profile, looking towards the right. They are positioned above a dark grey horizontal bar.

5. Constatations et recommandations – Consultation des autochtones

Archipel Research & Consulting Inc. a présenté les constatations et les recommandations découlant de la consultation des Autochtones dans un rapport complet distinct. Des extraits condensés sont présentés ici. Le rapport complet est accessible sur la [page d'initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme du site Participons Ottawa](#). Il est organisé en fonction des commentaires sommaires et des mesures recommandées pour chaque priorité stratégique, ainsi que des recommandations pour la consultation future.

5.1 Résumé

Logement

« Il est nécessaire de montrer que des ressources comme le logement et le mieux-être sont intentionnellement reconnues comme importantes et que les gens sont logés dans un endroit sécuritaire qui permet aux collectivités de faire reconnaître notre culture. »

Il est difficile d'obtenir un logement convenable en raison des longs délais d'attente, des coûts élevés, des obstacles linguistiques et du fait qu'on ne comprend pas parfaitement comment fonctionne le processus de logement. Bien souvent, les appartements n'ont pas suffisamment de chambres à coucher pour loger les grandes familles inuites. La définition de l'itinérance utilisée par la Ville oblige les gens à passer du temps dans un refuge, ce qui crée un obstacle pour les personnes qui passent la nuit chez des connaissances et représente une menace pour la sécurité. Bien que la reconnaissance des terres soit considérée comme souhaitable, la signification de celle-ci s'érode si elle n'est pas accompagnée d'une politique ou de mesures tangibles encadrant l'utilisation des terres pour le logement et les lotissements.

Les recommandations comprennent les suivantes :

- Faire en sorte qu'un plus grand nombre de locuteurs de l'inuktitut et d'Inuits soient embauchés pour participer au processus de logement.
- Fournir plus de logements et de l'aide au logement pour que les Inuits puissent sortir des logements publics ou d'urgence.
- Il faut développer une meilleure compréhension des raisons pour lesquelles les Inuits vivent de l'itinérance.
- Accorder la priorité à des réseaux de parenté plus vastes (par exemple, parents, grands-parents, tantes et oncles) pour les appartements plus spacieux.
- Élaborer une politique pour aider les survivants de violence familiale à se trouver un nouveau logement de toute urgence.

Sécurité financière, réduction de la pauvreté et équité en matière d'emploi

« Si vous voulez nourrir l'unité et la culture, vous devez pouvoir vous réunir, et cela ne peut pas toujours se faire dans un but lucratif et à grands frais. Nous avons besoin d'espaces intérieurs et de centres communautaires dotés de programmes pour les Autochtones, à faible coût ou sans frais. »

Les trois principaux obstacles à l'obtention d'un emploi et à la sécurité financière sont l'accès à l'éducation, les obstacles linguistiques et les traumatismes vécus par les Inuits, passés et présents (ce à quoi s'ajoute le manque de compréhension de qui sont les Inuits et d'où ils viennent). De nombreux membres de la collectivité dépendent de la création et de la vente d'objets d'artisanat et de ressources traditionnels pour survivre financièrement chaque mois ou jusqu'à leur prochaine paye. Il y a un manque d'espaces et de ressources communautaires accessibles et abordables pour les membres de la collectivité des Métis à Ottawa.

Les recommandations comprennent :

- Besoin de postes désignés et de plus de possibilités d'emploi pour autonomiser les peuples autochtones, afin qu'un plus grand nombre d'Autochtones occupent des postes de pouvoir.
- Appuyer l'intégration intentionnelle des membres des collectivités métisses et autochtones dans le milieu de travail et les secteurs financiers.
- Créer un espace que les Inuits peuvent utiliser sans frais ou moyennant des tarifs de consignation équitables à Ottawa pour présenter et vendre leurs objets d'artisanat; créer des services qui mettent en lumière et aident à promouvoir l'art inuit dans la ville afin de favoriser la croissance économique au sein de cette collectivité.
- Offrir des cours de littératie financière et de gestion des finances pour veiller à ce que les gens aient la possibilité d'acquérir des compétences pratiques et de leur donner des enseignements sur la façon d'établir le prix d'un produit, sur ce à quoi il faut s'attendre comme paiement et sur la façon de gérer les fonds.
- Inclure la reconnaissance qu'une certaine expérience de vie est équivalente à des diplômes afin d'encourager les candidats inuits. Créer des programmes dirigés par des Inuits qui reconnaissent et traduisent les aptitudes à la vie quotidienne des Inuits en crédits scolaires afin d'améliorer les possibilités d'emploi.

Résultats en matière de santé, y compris la santé mentale et le bien-être

« Les programmes n'ont pas de bons liens avec la collectivité. »

Dans les secteurs de la santé et de la santé mentale, on comprend mal les répercussions de la colonisation sur les Inuits et la façon dont elle entraîne des problèmes de santé, de santé mentale et le TSPT. Le lien avec la terre et avec les aînés est lié à la santé et au bien-être des Inuits. Le manque de représentation au sein des diverses ressources en santé fait souvent en sorte que les peuples autochtones se sentent mal accueillis, en danger et découragés de demander l'aide dont ils ont besoin. La santé, la santé mentale et le bien-être des jeunes sont de la plus haute importance. Les recommandations comprennent les suivantes :

- Créer des initiatives pour assurer l'accès à la terre, c.-à-d. la cueillette de baies et des espaces physiques accessibles, pour permettre à la collectivité de se rassembler et de guérir et pour faciliter la résilience, c.-à-d. des bâtiments (centres communautaires) ou des espaces verts et des parcs (jardin de guérison).
- Embaucher des Aînés et créer un espace où les gens peuvent aller leur parler pour obtenir du soutien et améliorer leur bien-être.
- Créer un espace pour les adolescents autochtones où il y a de la nourriture et de la musique, et où ils peuvent demander conseil à des aînés, ou fournir du financement à toute entité prête à réaliser cette initiative.

Gouvernance et systèmes plus simples

« J'espère voir un vrai changement, de la responsabilisation, un examen annuel. Il faut que les choses changent et qu'on n'en reste pas seulement aux promesses. Il faut les observer dans l'espace public et qu'on trouve des façons de s'assurer que les choses sont faites et bien faites, et soutenir les personnes qui en ont le plus besoin. Et nous continuerons de défendre cette cause. »

Si les personnes et les collectivités autochtones ne participent pas au processus décisionnel relatif aux terres, elles ne seront pas en mesure de préserver leurs pratiques culturelles. Les participants ont exprimé un manque de satisfaction à l'égard du niveau de consultation de la Ville auprès des Inuits et, de façon plus générale, de l'approche de consultation des collectivités autochtones, principalement par l'entremise des organismes de prestation de services.

Les recommandations comprennent les suivantes :

- Comme la ville est située sur le territoire des Algonquins, il faut que la nation ou la présence algonquine ait voix au chapitre avant que la Ville ne prenne des mesures ou qu'une nouvelle politique soit élaborée.
- Il faut qu'un plus grand nombre d'Inuits participent à toutes les décisions concernant les Inuits dans la ville d'Ottawa.
- Créer un organisme de gouvernance ou un conseil consultatif à la Ville uniquement pour les peuples autochtones.
- Créer un livre de protocoles et de traditions à suivre, rédigé par des aînés.

Racisme et discrimination

« La Ville d'Ottawa a un rôle à jouer pour briser l'ignorance. »

Les fournisseurs de services de la ville font souvent des suppositions, stéréotypent les peuples autochtones et empêchent une véritable guérison. L'identification en tant que Métis est souvent un processus laborieux, qui se heurte au scepticisme, à l'ignorance et à la discrimination. De nombreux Algonquins Anishinabeg se sentent marginalisés sur leur propre territoire. L'absence de changements positifs et le désir d'observer une véritable responsabilisation et des changements de fond suscitent une frustration générale.

Les recommandations comprennent les suivantes :

- Il est important pour les aînés que la diversité et la richesse des collectivités autochtones soient reconnues.
- La participation à leur culture aide à créer un sentiment d'appartenance aux Algonquins Anishinabeg, un sentiment de résilience et une force pour résister au racisme.
- Il faut éviter de se contenter de mesures purement symboliques lorsque des Inuits sont intégrés à des organisations. Ils ne devraient pas être considérés comme la voix de toute la collectivité.
- Poursuivre le processus actuel des cercles communautaires pour mobiliser les collectivités, compte tenu de l'urgence du travail antiraciste à Ottawa.

5.2 Consultation future

Recommandations pour la consultation future des collectivités autochtones à Ottawa :

- Veiller à ce que les visions du monde et les méthodologies des Algonquins Anishinabeg fassent partie intégrante du travail entrepris, et que les aînés et les animateurs algonquins continuent de jouer un rôle central.

- Veiller à ce que les citoyens de la nation hôte algonquine Anishinabeg, en particulier ceux qui résident à Ottawa-Gatineau, continuent de participer directement à tout travail futur. Cela comprend l'embauche d'animateurs algonquins.
- L'approche actuelle de la Ville à l'égard des principaux intervenants autochtones est incomplète et ne tient pas compte de la diversité des collectivités autochtones à Ottawa. Il est essentiel et urgent que la Ville élargisse sa liste d'intervenants clés pour des travaux de cette nature afin d'inclure une consultation directe des collectivités algonquines, inuites et métisses, des aînés autochtones ainsi que des groupes communautaires autochtones en milieu urbain.
- Continuer de faire en sorte que les voix des Autochtones soient au cœur de l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme de la Ville, car le racisme envers les Autochtones continue d'être un obstacle majeur au bien-être des collectivités autochtones à Ottawa.
- Prévoir des consultations publiques avec les membres des collectivités autochtones d'Ottawa.
- Prévoir la tenue de cercles réunissant des travailleurs de première ligne et communautaires autochtones et la direction des organisations autochtones dans tout travail futur de cette nature. Inclure les travailleurs autochtones des organisations dirigées par des Autochtones et des non-Autochtones.
- Veiller à ce que le Conseil des Métis d'Ottawa, qui représente les citoyens de la nation métisse de tout le Canada résidant à Ottawa, continue de participer directement à tout travail futur de cette nature. Cela comprend l'embauche d'animateurs métis.
- Veiller à ce que les Inuits résidant à Ottawa continuent de participer directement à tout travail futur de cette nature, y compris à l'embauche d'animateurs inuits. Cela comprend des consultations distinctes menées en inuktitut.

6. Prochaines étapes



Le présent rapport « Ce que nous avons entendu » sera rendu public et communiqué aux résidents, aux collectivités et au personnel de la Ville d'Ottawa. Il sera également présenté au conseil municipal en octobre 2021.

À l'automne 2021, une troisième phase de consultation sera menée auprès des résidents d'Ottawa et des partenaires et des intervenants communautaires afin de leur donner l'occasion de se prononcer sur le rapport « Ce que nous avons entendu », de discuter des constatations avec le SLR, et de donner suite à toute mesure à prendre ou occasion manquée. Veuillez-vous référer à l'addenda 1 pour le résumé quant aux résultats de la phase III des consultations.

Le rapport « Ce que nous avons entendu » éclairera l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme, y compris les mesures stratégiques, les indicateurs de rendement clés et les résultats attendus. L'élaboration de la Stratégie se fera en collaboration avec la Table consultative sur la lutte contre le racisme. On s'attend à ce que la Secrétariat de la lutte contre le racisme soit présentée au conseil au printemps 2022.

Addenda 1: Résumé de la phase III des consultations



Addenda au rapport externe « Ce que nous avons entendu »

Constatations et recommandations de la phase III des consultations

Contexte

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR) a publié le rapport externe « Ce que nous avons entendu » avec un aperçu complet du processus de consultation des phases I et II, et un aperçu des conclusions et des recommandations des participants. La phase III des consultations a été menée en janvier et en février 2022 afin de permettre aux résidents de s'exprimer au sujet de ce rapport, de discuter des résultats avec le SRL et de déterminer si des actions ou opportunités supplémentaires seraient prises en considération.

Le SLR a cherché, au cours de la phase III, à impliquer les parties prenantes et partenaires principaux de la communauté ainsi que les groupes racialisés intersectoriels afin d'assurer une stratégie de lutte contre le racisme complète qui s'attaque aux obstacles systémiques rencontrés par tous les groupes racialisés de la communauté.

À cette fin, le SRL a aussi organisé deux réunions publiques virtuelles et bilingues (une séance pour les résidents autochtones et racialisés et une séance pour tous les résidents) ainsi que quatre rencontres avec des intervenants communautaires (Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa, Table ronde des champions de la communauté, Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario et Centre de santé communautaire du centre-ville avec des résidents 2SLGBTQQIA+). Au total, 174 personnes ont assisté à ces séances.

Lors des assemblées publiques et des séances, des preneurs de notes ont recueilli les commentaires dont vous trouverez un résumé dans les deux sections ci-dessous :

- *Validation du rapport externe « Ce que nous avons entendu »* - Cette section met en évidence les points inclus dans le rapport original qui ont été soulignés par les personnes qui ont participé à la phase III. On y trouve une liste des points qui ont été soulignés.
- *Constatations et recommandations supplémentaires* - Cette section résume les questions soulevées par les personnes qui ont participé à la phase III. Elle s'appuie sur les constatations et les recommandations du rapport original.

Validation du rapport externe « Ce que nous avons entendu »

D'une manière générale, les personnes qui ont participé à la phase III ont considéré que le rapport externe « Ce que nous avons entendu » était un rapport complet qui présentait ce que les gens avaient dit et décrivait leurs expériences.

Plus précisément, les participants ont souligné l'importance des **six thèmes transversaux** qui étaient ressortis de l'ensemble des phases I et II de consultation externe, à savoir : le racisme systémique, la responsabilité, la transparence, l'engagement continu, l'accessibilité et les données désagrégées relatives à la race.

- Les participants ont insisté sur la nécessité pour la Ville de définir et de comprendre clairement **le racisme systémique** et la discrimination systémique, et de ne pas se concentrer uniquement sur la sensibilisation ou les actes individuels. Les participants ont fait état d'une évolution générale au cours des dernières années, passant d'un racisme essentiellement caché à des expressions plus violentes et plus manifestes du racisme, y compris la croissance du fascisme et des idéologies haineuses. Les participants ont recommandé que la Ville agisse pour reconnaître le privilège blanc et dénoncer rapidement la haine lorsqu'elle se manifeste. Une stratégie à plusieurs volets est nécessaire pour inclure les niveaux micro et macro et s'attaquer aux expressions cachées ou apparentes du racisme.
- Les participants ont insisté sur le besoin de **transparence** et de **responsabilité** en ce qui concerne le travail de la Ville en matière de lutte contre le racisme, et ont formulé les recommandations suivantes :
 - o Actions et mesures de mise en œuvre concrètes et précises;
 - o Objectifs clairs pour ces actions et mesures, y compris un plan d'évaluation du rendement;
 - o Échéanciers concrets pour ces objectifs;
 - o Rapports annuels sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs, y compris des rapports propres à chaque direction générale. Ces rapports doivent être présentés au Conseil municipal et à la communauté.
- Les participants ont souligné qu'il était nécessaire que la Ville améliore **la participation et les communications**, y compris **l'accessibilité**, et aille au-delà des rencontres sur la plateforme Zoom ou des messages sur les plateformes de médias sociaux populaires telles que Twitter ou Facebook, qui ne touchent pas profondément les communautés victimes de racisme. Parmi les recommandations de canaux de communication et de participation supplémentaires, citons les épiceries, les journaux, la télévision publique, les stations de radio, les autres plateformes de médias sociaux, les églises, les

mosquées, les centres communautaires, les centres de soins de santé, le YMCA, les autobus, les trains, les bulletins électroniques, les lettres d'information, les calendriers, les programmes, les bulletins, les brochures et les affiches dans différentes langues. Les participants ont également recommandé de faire appel directement aux partenaires communautaires qui travaillent avec des groupes racialisés spécifiques et de rémunérer les personnes qui font partie de différents groupes.

- Les participants ont souligné le rôle essentiel des **données désagrégées relatives à la race** pour comprendre et traiter le racisme systémique et la sous-représentation des personnes racialisées. Ils ont recommandé que la Ville recueille et partage des données relatives aux six priorités stratégiques, et qu'elle les intègre à l'indice de l'équité des quartiers et à d'autres cartographies de quartiers pour voir comment les objectifs sont atteints et pour présenter les progrès.

Les participants ont également réitéré les questions pertinentes dans le cadre des **six priorités stratégiques**, en particulier (mais pas seulement) l'équité en matière d'emploi, le logement et les résultats en matière de santé.

- **Équité en matière d'emploi** - Les exigences en matière d'expérience canadienne, les vérifications de crédit, les exigences linguistiques, les formations limitées en français et l'évaluation des titres de compétences internationaux demeurent des obstacles persistants, surtout (mais pas seulement) pour les nouveaux arrivants. Les participants ont insisté à plusieurs reprises sur la nécessité pour la Ville d'établir des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi et de mesurer le succès de leur réalisation.

Les centres d'emploi doivent offrir plus que des emplois de survie, se concentrer moins sur les chiffres et plus sur la qualité, y compris la qualité du service. De nombreux immigrants ayant beaucoup d'éducation et d'expérience sont dirigés vers des emplois de survie. Les participants ont fait part d'expériences répétées de travailleurs sociaux homophobes et racistes dans ces centres et ont souligné la nécessité de sensibiliser le personnel des centres au racisme et à la discrimination, en particulier en ce qui concerne les services d'emploi.

- **Logement** - Le coût du logement a été souligné comme un énorme obstacle pour tous les groupes racialisés, y compris les personnes âgées, les nouveaux arrivants, les réfugiés et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Le racisme et la discrimination de la part des propriétaires et d'autres personnes demeurent des obstacles persistants. Pour les personnes qui n'ont pas accès à un logement, les participants ont recommandé que la Ville garantisse un accès

rapide à l'information sur le soutien, ainsi qu'un système de refuges qui tienne compte des différences culturelles et qui soit doté de travailleurs formés pour lutter contre le racisme et l'homophobie.

- **Résultats en matière de santé** - L'alimentation et le droit à l'alimentation ont été identifiés comme des priorités, car les personnes racialisées restent surreprésentées dans les banques alimentaires. Les participants ont également recommandé que des étages soient réservés aux aînés ethnoculturels dans les établissements de soins de longue durée, avec des langues, de la nourriture et des informations adaptées à leurs cultures.

Constatations et recommandations supplémentaires

Plusieurs autres thèmes sont ressortis de la phase III de l'engagement, notamment :

- Les participants ont demandé qu'une **reconnaissance du territoire** fasse partie de la Stratégie de lutte contre le racisme. Ils ont envisagé un espace extérieur ressemblant à un cercle de guérison où les membres de la communauté pourraient se rassembler, participer et raconter des histoires.
- Des appels répétés ont été lancés en faveur d'une augmentation du **budget alloué à la Stratégie de lutte contre le racisme par la Ville**. Garantir la viabilité du Secrétariat de lutte contre le racisme et fournir un budget pour la phase de mise en œuvre ont été jugés essentiels pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme au sein de la Ville et à Ottawa.
- **La sûreté et la sécurité** sont considérées comme essentielles au travail de lutte contre le racisme et, par conséquent, comme un élément important de la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville pour l'avenir.
- Les participants ont soulevé la nécessité de **mettre l'accent sur les Noirs** et d'avoir des cibles spécifiques pour les Noirs dans le cadre de chaque priorité de la Stratégie de lutte contre le racisme, en raison des spécificités et de l'omniprésence du racisme anti-Noirs.
- Il est nécessaire de formaliser **le lien entre le racisme et l'immigration** dans la Stratégie de lutte contre le racisme, car les immigrants et les nouveaux arrivants font grandement partie des personnes touchées par le racisme.
- Les participants ont demandé **des options de transport** abordables, accessibles et efficaces dans la ville, en particulier dans les zones fortement racialisées ou qui ont des populations migrantes concentrées. Le logement et la nourriture sont plus abordables loin du centre-ville, mais de nombreux services

sont concentrés dans la zone la plus peuplée, et le coût élevé du transport peut obliger les gens à choisir entre l'accès aux services ou le paiement des produits de première nécessité.

- Les participants ont recommandé une ***mise à jour de l'Optique d'équité et d'inclusion*** de la Ville afin d'y inclure une optique antiraciste, et une application plus intégrée et explicite dans toutes les politiques et tous les processus de la Ville, y compris les contrats, l'embauche d'entrepreneurs, les subventions, le financement de l'art et toutes les allocations de fonds. Les participants ont également demandé que la Ville mette en place un mécanisme permettant aux résidents de se plaindre lorsque des problèmes d'équité apparaissent.
- Les participants considèrent la Ville comme un acteur clé dans ***la promotion de l'équité et de la diversité*** dans les lieux de travail et les espaces qui ne relèvent pas directement de sa compétence.
- Les participants considèrent également que la Ville joue un rôle essentiel dans ***la sensibilisation à la lutte contre le racisme***, qui doit aborder les liens entre le racisme d'aujourd'hui et l'histoire du colonialisme au Canada et identifier le racisme systémique, et non seulement les actes individuels de préjugés, les perceptions ou les attitudes. La Ville peut faire appel à des personnes qui ne sont pas touchées par le racisme, financer ce travail important et contribuer à la formation des formateurs.
- La Ville peut tirer parti ***des partenariats avec les gouvernements provincial et fédéral*** pour faire progresser le travail et les objectifs de lutte contre le racisme.



Pièce jointe 1: Questions du sondage en ligne



Secrétariat de la lutte contre le racisme : Sondage sur la planification de l'action

Bienvenue

Merci de participer à notre sondage. Le sondage sera accessible jusqu'au _____.

Ce sondage favorisera une participation active aux travaux du Secrétariat de la lutte contre le racisme visant à élaborer la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville. Les questions demandent aux résidents leur avis sur les mesures que le SLR peut prendre pour lutter contre le racisme systémique et pour collaborer avec les collectivités. Le sondage s'ajoute aux séances de planification de l'action communautaire en ligne du SLR. Il vous faudra de 10 à 15 minutes pour répondre à ce sondage.

Ce sondage et d'autres consultations publiques du Secrétariat de la lutte contre le racisme visent moins à cerner les besoins et à consulter la population à cet effet, car ces démarches ont déjà été effectuées dans le cadre d'efforts précédemment déployés par la Ville. Il doit plutôt servir à consulter les communautés afin de recenser les mesures à prendre pour lutter contre le racisme systémique au sein de la Ville et d'y mettre fin.

Le sondage est ouvert à tous les résidents et aidera à déterminer les besoins immédiats dans les six secteurs prioritaires cernés au cours des consultations antérieures : l'équité en matière d'emploi, l'hébergement, la gouvernance, le développement économique, les résultats en matière de santé et le développement des jeunes – secteurs qui relèvent tous de la compétence municipale.

Ce sondage vise principalement à répondre à ces trois questions :

- Comment les membres de la communauté priorisent-ils les six domaines définis comme étant des priorités par les communautés racialisées à Ottawa?
- Quelles mesures les membres de la communauté veulent-ils que le Secrétariat de la lutte contre le racisme prenne pour lutter contre le racisme systémique?
- De quelle façon les membres de la communauté souhaitent-ils participer et collaborer avec le Secrétariat de la lutte contre le racisme pour prendre ces mesures et pour répondre à leurs besoins?

Plusieurs questions du sondage concernent également la race, le genre et d'autres identités afin de nous assurer de tenir compte de la pleine diversité des résidents d'Ottawa.

Accessibilité et collecte de données

Il est possible d'obtenir des formats accessibles et des soutiens à la communication, sur demande, afin de pouvoir participer pleinement. Veuillez en faire la demande en écrivant à : luttecontreleracisme@ottawa.ca

Les renseignements personnels sont recueillis par la Ville d'Ottawa conformément à la Stratégie de mobilisation du public de la Ville d'Ottawa, approuvée par le Conseil, et ils sont utilisés aux fins d'obtenir vos commentaires sur la Stratégie de lutte contre le racisme. Les données du sondage pourront être partagées avec des organismes partenaires, mais les données personnelles ne seront pas incluses. Les questions relatives à la collecte de renseignements personnels peuvent être acheminées au spécialiste de la lutte contre le racisme à luttecontreleracisme@ottawa.ca.

Section 1 : Démographie

Les renseignements recueillis dans cette section nous aideront à savoir qui participe au sondage. Vous devez répondre à toutes les questions de cette section, mais vous pouvez choisir l'option « Je préfère ne pas répondre ».

Vos réponses sont confidentielles. Les données démographiques serviront **UNIQUEMENT** à identifier les groupes présentant des vécus communs.

* 1. Avez-vous une expérience vécue en tant que personne racialisée*?

[Remarque : les questions accompagnées d'une * étaient obligatoires]

*Selon la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario, les personnes racialisées désignent : Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes rangées dans la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien et les personnes visées par l'antisémitisme ou l'islamophobie.

- Oui
- Non

* 2. Chaque personne peut s'identifier à plus d'un groupe. Ce chevauchement de catégories ou ce mélange d'identités influe sur notre expérience de la ville. Ce phénomène s'appelle l'intersectionnalité. La vie est complexe et multidimensionnelle. La réalité est façonnée par l'action combinée de différents facteurs et dynamiques sociales.

Veillez sélectionner les intersections de votre identité que vous aimeriez faire reconnaître.

- Premières Nations, Inuits ou Métis
- 2SLGBTQQIA+
- Francophone
- Immigrant
- Nouvel arrivant (moins de 10 ans au Canada)
- Personne âgée
- Résident rural
- Femme
- Jeunes
- Personne handicapée
- Autre, veuillez préciser

* 3. Quels sont les trois premiers caractères de votre code postal? (Format : XXX)

Ces renseignements nous aideront à cerner et à comprendre la façon dont le racisme est lié à la géographie de notre ville et la façon dont nos collectivités sont victimes de racisme systémique dans les différents quartiers.

Section 2 : Mesures pour lutter contre le racisme systémique

Dans cette section, nous vous invitons à nous faire part de toute expérience vécue en tant que personne noire ou racisée vivant à Ottawa ainsi que de vos suggestions pour éliminer le racisme systémique.

4. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier pour atteindre l'équité en matière d'emploi?

5. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier pour atteindre l'équité en matière de gouvernance?

(L'équité en matière de gouvernance est atteinte lorsque les comités, les commissions, les organismes et les conseils de la Ville, qui ont un effet direct sur la vie des résidents, reflètent la diversité de la population d'Ottawa.)

6. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier pour répondre aux besoins en matière de logement?

7. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier dans le domaine du développement économique?

(Le développement économique se rapporte à la croissance des entreprises, du marché du travail et des industries à Ottawa. Il importe de s'assurer que cette croissance offre des possibilités équitables favorisant l'inclusion économique pour tous les résidents.)

8. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier dans le domaine de la santé?

(Bien que la Ville ne fournisse pas directement de services de santé [qui relèvent d'une compétence provinciale], la Ville y contribue et coordonne de nombreuses initiatives liées à la santé par l'intermédiaire de Santé publique Ottawa et de fonds octroyés à des services sociaux et communautaires.)

9. Quels changements relatifs aux politiques, aux programmes et/ou aux services souhaitez-vous que la Ville apporte en premier dans le domaine du développement des jeunes?

Section 3 : Communication avec la communauté

* 10. De quelle façon souhaitez-vous que le Secrétariat communique avec vous et votre communauté?

(Par exemple, au moyen de recherches dans l'ensemble des communautés, de séances de planification communautaires, d'une infolettre communautaire, de rencontres régulières avec des représentants communautaires.)



Pièce jointe 2: Questions pour les séances virtuelles à l'intention des résidents de la ville



Question 1

Quels sont les besoins et les défis particuliers auxquels _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance] les résidents sont confrontés par rapport _____ [domaine prioritaire] à Ottawa?

- Résultats pour la santé
- Logement
- Équité en matière d'emploi
- Développement économique
- Développement des jeunes
- Gouvernance

Question 2

Quelles mesures peut prendre la Ville pour éliminer les obstacles _____ [domaine prioritaire] auxquels sont confrontés _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance]?

- Résultats pour la santé
- Logement
- Équité en matière d'emploi
- Développement économique
- Développement des jeunes
- Gouvernance

Question 3

Quelles mesures ou initiatives actuellement mises en œuvre par la Ville devraient se poursuivre afin de régler les problèmes liés à _____ [domaine prioritaire] que vivent les _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance]?

- Résultats pour la santé
- Logement
- Équité en matière d'emploi

- Développement économique
- Développement des jeunes
- Gouvernance

Question 4

Comment aimeriez-vous que la collectivité racialisée de [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance] participe à la mise en œuvre des mesures dont nous avons discuté?

Questions incitatives

1. Quelles sont les inégalités auxquelles sont actuellement confrontés les résidents par rapport à _____ [domaine prioritaire]? Quels sont certains des obstacles dans le domaine de _____ [domaine prioritaire]?
2. Que pourrait faire la Ville différemment? Y a-t-il des moyens d'améliorer l'approche des villes dans les domaines prioritaires, en particulier pour les résidents _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance]? Si vous pouviez demander à la Ville de prendre des mesures à cet égard, quelles seraient-elles?
3. Quelles sont certaines des répercussions des initiatives actuelles de la Ville? Connaissez-vous des initiatives ou des mesures actuellement en place qui ont eu une incidence sur _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance] précisément?
4. Y a-t-il des façons précises de faire en sorte que _____ [identité intersectionnelle, selon le cas, dont il est question à la séance] soit mieux engagé dans les mesures de la Ville?

D'autres questions incitatives pour la phase II qui portaient plus précisément sur les groupes intersectionnels participants :

1. Ces obstacles et ces défis sont-ils compliqués en raison d'une identité sociale qui se recoupe (comme votre identité de genre, votre âge, votre vie dans une zone rurale, etc.)?
2. Y a-t-il des mesures particulières qui pourraient répondre aux besoins de _____ (groupes d'équité mentionnés par les participants à la



question 1) comme votre identité de genre, votre âge, votre vie dans une zone rurale, etc.)?