

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

**File Number: ACS2021-CSS-GEN-012**

**Report to Finance and Economic Development Committee on 2 November 2021  
and Council 10 November 2021**

**Submitted on October 22, 2021 by Donna Gray, General Manager, Community and  
Social Services**

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

**613-229-2295, [suzanne.obiorah@ottawa.ca](mailto:suzanne.obiorah@ottawa.ca)**

**Ward: CITY WIDE**

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

**Dossier : ACS2021-CSS-GEN-012**

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

**le 2 novembre 2021**

**et au Conseil le 10 novembre 2021**

**Soumis le 22 octobre 2021 par Donna Gray, Directrice générale, Services sociaux  
et communautaires**

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

**613-229-2295, [suzanne.obiorah@ottawa.ca](mailto:suzanne.obiorah@ottawa.ca)**

**Quartier : À L'ÉCHELLE DE LA VILLE**

---

## **REPORT RECOMMENDATION**

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

## **RECOMMANDATION DU RAPPORT**

**Que le Comité des finances et du développement économique recommande que le conseil reçoive rapport à titre d'information.**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

The purpose of this report is to provide an update on the progress of the Anti-Racism Secretariat (ARS) since the last Information Report in June 2021 [[ACS2021-CSS-GEN-006](#)].

The ARS targets systemic racism by applying an anti-racist approach to the way the City develops policies, makes decisions, evaluates programs, and measures outcomes, and is responsible for developing the first Anti-Racism Strategy for the City of Ottawa.

The Anti-Racism Strategy will be informed by a broad and comprehensive multi-phase engagement plan. Phase II of the engagement, comprised of external action planning sessions and an Engage Ottawa survey, is now completed. To date, **601** Ottawa residents have participated in Phase I and II of the engagement plan, which seeks to determine the immediate needs and recommended actions in the six key priority areas previously identified by the community— employment equity, housing, governance, economic development, health outcomes, and youth development.

A public What We Heard Report has been completed with a comprehensive outline of the engagement process in Phase I and Phase II, and an overview of the findings and recommendations from participants. This includes an overview of Indigenous engagement that was completed by a third-party consultant firm.

An Anti-Racism Advisory Table has been established, comprised of anti-racism leaders from indigenous, racialized and faith-based communities who will provide subject-matter expertise to advise the development of the Anti-Racism Strategy.

## **RÉSUMÉ**

L'objectif de ce rapport est de fournir une mise à jour des progrès du Secrétariat de la

---

lutte contre le racisme (SLR) depuis le dernier rapport d'information de juin 2021 [[ACS2021-CSS-GEN-006](#)].

Le SLR cible le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville élabore ses politiques, prend ses décisions, évalue ses programmes et mesure ses résultats. Il est chargé d'élaborer la première stratégie de lutte contre le racisme de la Ville d'Ottawa.

La Stratégie de lutte contre le racisme s'appuiera sur un plan d'engagement vaste et complet en plusieurs étapes. La phase II du plan d'engagement, qui comprend des séances de planification d'actions externes et un sondage Participons Ottawa, est maintenant terminée. À ce jour, **601** résidents d'Ottawa ont participé aux phases I et II du plan d'engagement, qui vise à déterminer les besoins immédiats et les mesures recommandées dans les six domaines prioritaires clés définis par la communauté : équité en matière d'emploi, logement, gouvernance, développement économique, résultats en matière de santé et développement des jeunes.

Un rapport public intitulé *Ce que nous avons entendu* a été rédigé. Il donne un aperçu complet du processus d'engagement de la phase I et de la phase II, ainsi qu'un aperçu des conclusions et des recommandations des participants. Ce rapport comprend un aperçu de l'engagement autochtone réalisé par une société de conseil tierce dirigé par les Autochtones.

Une table consultative sur la lutte contre le racisme a été mise sur pied. Elle est composée de leaders de la lutte contre le racisme issus de communautés racialisées qui fourniront une expertise en la matière afin de conseiller l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme.

## CONTEXTE

En novembre 2019, une proposition du conseiller Rawlson King visant à créer un Secrétariat de la lutte contre le racisme à la Ville d'Ottawa a été acceptée et adoptée dans le budget 2020 de la Ville. Le Conseil municipal s'est engagé à financer un poste à temps plein de spécialiste de la lutte contre le racisme et s'est engagé, le 3 décembre 2019, à financer ponctuellement la création de la Stratégie de lutte contre le racisme [AC-S2019-FSD-FIN-0007].

---

En juillet 2020, la spécialiste de la lutte contre le racisme a été recrutée, et le Conseil a approuvé la nomination du conseiller Rawlson King au poste d'agent de liaison du Conseil pour les initiatives de relations ethnoculturelles et de lutte contre le racisme [MOTION DU CFDE No 2020 2/14] à l'appui des initiatives du Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR).

Un rapport d'information avec une mise à jour sur les progrès réalisés par le Secrétariat de la lutte contre le racisme a été présenté et approuvé par le Conseil le 9 juin 2021 [[MOTION DU CFDE No 2021 1/26](#)].

Le rapport d'information a décrit les réalisations du SLR, y compris un aperçu des initiatives d'éducation et de sensibilisation contre le racisme, qui sont des éléments essentiels au travail du SLR pour socialiser une approche antiraciste au sein de la Ville et de la communauté en général. Ces initiatives comprenaient la direction du forum d'écoute contre le racisme « United for All Anti-Racism Listening Forum » et d'une activité d'apprentissage interne intitulée « Les données au service de l'équité » avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres, le lancement d'une campagne de sensibilisation du public sur les réseaux sociaux axée sur la lutte contre le racisme antiasiatique avec le slogan « La COVID-19 n'a pas de nationalité », et l'organisation d'opportunités d'apprentissage et d'événements de sensibilisation.

Le rapport a également souligné les collaborations interne contre le racisme, comme la direction de l'étude préliminaire sur les données relatives à l'équité des genres et des races en collaboration avec la spécialiste de la condition féminine et de l'équité des genres, les conseils à plusieurs directions générales de la Ville sur des initiatives de lutte contre le racisme, et le soutien à la création du premier comité du Mois de l'histoire des Noirs de la Ville, qui sera coprésidé par le Réseau d'employés issus de la diversité (RED) et le SLR.

La collaboration externe contre le racisme a également été soulignée, ce qui comprend l'organisation et l'animation d'un atelier pour les ambassadeurs de quartier au Club des garçons et des filles d'Ottawa sur « les répercussions du racisme et l'amélioration du bien-être » en collaboration avec l'Équipe intégrée des services de quartier de la Ville, Santé publique Ottawa et le Centre de santé communautaire Somerset Ouest, et une participation au Groupe de travail sur la mobilisation communautaire dans la vaccination contre la COVID-19 afin de s'assurer qu'une optique antiraciste et intersectionnelle soit appliquée lors de la planification et de la mise en œuvre du déploiement du vaccin.

---

De plus, le rapport a donné un aperçu de la phase I de l'engagement et a décrit le processus d'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme à ce jour (analyse du contexte, phase I de l'engagement et établissement du Groupe directeur pour la Table consultative sur la lutte contre le racisme).

Le but de ce rapport est de fournir une mise à jour sur les prochaines étapes qui ont été relevées dans le rapport d'information de juin 2021, qui comprend l'achèvement de la phase II de l'engagement, la création de la Table consultative sur la lutte contre le racisme et la publication du rapport Ce que nous avons entendu.

## **DISCUSSION**

### **Progrès depuis juin 2021**

#### *Engagement*

Le 8 juillet 2021, un message d'intérêt public (MIP) a été publié annonçant la deuxième phase du plan d'engagement du SLR, qui comprenait 9 séances de planification d'actions externes pour les intervenants communautaires et les résidents. L'objectif de cette série de séances de planification d'action était de mobiliser des groupes aux identités intersectionnelles, comme les jeunes, les femmes racialisées et les personnes de divers genres, les personnes âgées racialisées, les francophones racialisés, la communauté racialisée ayant un handicap et la communauté racialisée 2SLGBTQQIA+, qui ne se sont pas engagés activement au cours de la première phase. Des sessions virtuelles ont eu lieu sur Zoom du 27 juillet au 11 août 2021.

De plus, le sondage en ligne de la première phase d'engagement a été relancé sur la page du SLR sur Participons Ottawa. Le sondage était ouvert à tous les résidents du 8 juillet au 31 juillet 2021. L'objectif du sondage était de fournir aux résidents un autre moyen de fournir des commentaires et des suggestions s'ils n'étaient pas en mesure d'assister à une séance de planification d'action pour contribuer à l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme.

Au fur et à mesure que le SLR entre dans la phase III du plan d'engagement, le SLR tentera d'accroître la participation en s'engageant avec les membres de la communauté où ils se trouvent et se sentent à l'aise de s'exprimer au lieu d'essayer de créer des espaces d'engagement organisés par la Ville. Plus précisément, le SLR espère mobiliser davantage les jeunes racialisés et la communauté racialisée 2ELGBTQQIA+

---

au cours de la phase III. Les commentaires des participants et des animateurs des séances des Phases I et II ont été compilés avec les leçons apprises pour aider à façonner l'engagement futur du SLR.

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

La Ville d'Ottawa a mis sur pied la Table consultative sur la lutte contre le racisme pour éclairer les efforts qu'elle consacre à la promotion de sa Stratégie de lutte contre le racisme. La Table rassemble du personnel de la Ville et des leaders de la lutte contre le racisme et personnes issus de communautés racialisées qui fourniront une expertise en la matière.

Le mandat de la Table consiste à travailler en collaboration pour mieux éveiller les consciences aux expériences systémiques et individuelles du racisme; à mettre en lumière les perspectives de la communauté; à miser sur les principales mesures recensées dans les séances de participation communautaire pour s'attaquer de façon efficiente aux six secteurs prioritaires que la Stratégie vise à traiter : l'équité en matière d'emploi, le logement, la gouvernance, le développement économique, les résultats en matière de santé et l'épanouissement des jeunes. Pour rémunérer les contributeurs individuels pour leur temps, leur expérience, leurs connaissances et leur expertise, des honoraires seront versés pour chaque réunion à laquelle ils assistent. Veuillez-vous référer au document 1 pour le mandat de la Table consultative sur la lutte contre le racisme.

#### *Processus de la mise sur pied*

Une analyse du contexte a été menée auprès d'autres municipalités canadiennes et de leurs comités ou tables consultatifs sur la lutte contre le racisme pour aider à éclairer le processus de mise sur pied de la Table consultative et de ses membres. Les informations du mandat des municipalités ont été compilées pour comparer les mandats, les rôles et les responsabilités, la composition des membres, la fréquence des réunions, la durée des engagements et d'autres renseignements connexes.

Cette information a ensuite été présentée à un groupe directeur composé de dirigeants communautaires, dont les perspectives et l'expertise ont été combinées avec les principes directeurs de la Ville d'Ottawa pour les comités et les tables afin de déterminer le mandat.

---

### *Processus de sélection*

Une candidature en ligne a été lancée le 29 juillet et le processus de mise en candidature s'est déroulé jusqu'au 10 août 2021. Pour annoncer le processus de candidature pour la Table consultative sur la lutte contre le racisme, [un message d'intérêt public](#) a été affiché sur le site Ottawa.ca, un courriel a été envoyé aux intervenants du SLR et à ceux qui ont participé aux séances de planification d'action et des messages ont été publiés sur les réseaux sociaux comme Facebook et Twitter, en plus de faire la publicité de la Table pendant les séances d'engagement. Des articles publiés sur la page du SLR sur Participons Ottawa ont également annoncé le processus et incluaient des liens vers le processus de candidature et le mandat.

Un comité de sélection composé de divers employés de la Ville et de partenaires communautaires du Groupe directeur a évalué les **60** candidatures reçues. Les membres du Comité de sélection ont reçu un guide sur les aspects à prendre en compte pour l'évaluation et la sélection des membres, une fiche sur la sensibilisation aux préjugés et une grille de notation facultative généralement utilisée pour les nominations au comité de la Ville d'Ottawa.

Les membres du comité ont évalué de manière réfléchie et méthodique chacun des 60 candidats, pour examiner et discuter de leurs qualifications, en examinant leurs identités intersectionnelles pour assurer la représentation (genre, âge, religion, représentation géographique, race/ethnicité ou identité autochtone, handicap et identité 2SLGBTQQA+), les caractéristiques des organisations qu'ils représentaient, leur éducation, leur emploi, leur formation et leur expérience vécue, et leurs connaissances, leur participation passée et leurs contributions aux initiatives de lutte contre le racisme.

Chaque membre du comité de sélection a compilé une liste restreinte de candidats. Le Comité s'est ensuite réuni pour établir une liste restreinte commune et a fourni une liste finale de candidats recommandés, pour examen et approbation par la Ville.

### *Membres confirmés*

La Table consultative sur la lutte contre le racisme est constituée de 24 membres représentant la communauté et la Ville d'Ottawa.

Le comité est arrivé à une liste restreinte de 17 candidats recommandés : 10 dirigeants

---

(membres de la direction ou du conseil d'administration) d'organisations ou organismes ayant pour mandat de servir les communautés racialisées et 7 contributeurs individuels qui ont une expertise et ayant à leur actif de nombreux accomplissements dans l'encadrement du changement positif.

En 2016, on a mis sur pied la Table ronde du maire avec la communauté somalienne pour se pencher sur les enjeux de cette communauté. À la dernière réunion de cette table, le 15 décembre 2020, le personnel de la Ville a recommandé que les représentants de cette communauté fassent partie intégrante de la Table consultative du SLR, au lieu de continuer de faire partie d'une table distincte; les membres ont adopté cette recommandation à l'unanimité. C'est pourquoi deux (2) sièges ont été destinés à des membres de l'ancienne Table ronde du maire avec la communauté somalienne.

Les organisations représentées par les sièges des dirigeants ont de vastes mandats en ce qui concerne les services aux communautés racialisées, y compris les services de santé communautaire, les services aux nouveaux arrivants et les services d'établissement, pour faire progresser et promouvoir une meilleure qualité de vie pour les résidents juifs, fournir des logements et des services sociaux de base, de la formation pour les jeunes et l'entreprise sociale, et pour offrir des services de santé mentale et de toxicomanie aux familles et aux personnes francophones.

Les personnes qui y siègent possèdent une expertise dans des domaines tels que les nouveaux arrivants et les services d'établissement pour les jeunes et les familles, le racisme anti-autochtone, la défense des droits, les politiques publiques, le droit, le développement communautaire, le financement d'impact social et la promotion de la justice sociale, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à Ottawa et au niveau national.

L'approche du SLR dans l'élaboration d'une stratégie globale de lutte contre le racisme consiste à rechercher activement et à inclure la voix de la communauté tout au long du processus. Alors que l'on entame la dernière phase de ce travail, l'élaboration de la stratégie, la Table consultative sur la lutte contre le racisme aura un rôle clé à jouer pour s'assurer que les voix de la communauté continuent de guider le travail. Le SLR reconnaît que les membres de la communauté sont des experts de leur environnement local, ce qui est démontré par la création de la Table. La diversité des perspectives et de l'expertise autour de la table permettra au SLR de déterminer plus précisément les

---



besoins et les désirs de la communauté, et aidera à développer un consensus autour de la vision, des principes directeurs et des priorités stratégiques qui guideront l'élaboration de la stratégie. Plus précisément, la voix de la communauté sera essentielle pour :

- reconnaître les actifs qui existent déjà et les travaux en cours;
- assurer l'alignement intersectoriel;
- aider à répondre de façon concertée aux besoins de la communauté;
- aider à mieux faire connaître la stratégie et son importance, ce qui peut susciter une plus grande appropriation de la stratégie par la communauté.

La recherche montre – et nos expériences passées le confirment – que l'intégration de la voix de la communauté dans le développement de la stratégie alimente l'innovation, l'idéation et la mise à l'essai de concepts pour de nouveaux programmes et services; cela met aussi en lumière les motivations, les besoins, les préférences et les désirs des personnes et des communautés que nous cherchons à aider.

Veuillez vous référer au document 2 pour la composition démographique et les biographies des membres.

De plus, il y a sept (7) représentants de la Ville à la table, y compris :

- deux (2) représentants du Conseil municipal, y compris le maire ou un fondé de pouvoir et l'agent de liaison du Conseil municipal pour les initiatives des relations ethnoculturelles et de la lutte contre le racisme;
  - deux (2) membres de l'équipe de la haute direction de la Ville d'Ottawa, y compris le directeur municipal ou son fondé de pouvoir et la directrice générale des Services sociaux et communautaires;
  - trois (3) représentants du Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social, y compris la directrice, qui siégera en tant que coprésidente, la spécialiste de la lutte contre le racisme et le gestionnaire de programme du Secrétariat de l'équité.
-

## Élaboration de la stratégie

### *Engagement contre le racisme*

Après huit (8) mois d'engagement du SLR, **601** résidents ont participé à la planification de l'action dans les domaines prioritaires. La phase I de l'engagement a eu lieu entre janvier et mars 2021 et a permis de recueillir les commentaires de **389** résidents d'Ottawa. Phase I of engagement took place between January and March 2021 and received input from **389** Ottawa residents. La phase II a eu lieu entre juillet et août 2021 et visait à faire participer des groupes ayant des identités intersectionnelles qui n'avaient pas participé activement à la Phase I; les commentaires de **212** résidents d'Ottawa ont été recueillis.

Les phases I et II ont comporté un sondage en ligne public, des discussions avec les partenaires communautaires et des séances de planification d'action virtuelle. Les membres des communautés suivantes ont participé à des séances virtuelles : Africains, caribéens et noirs (ACN) anglophones, ACB francophones, Asiatiques, musulmans, juifs, résidents francophones racialisés, personnes racialisées vivant avec un handicap, personnes 2SLGBTQQA+racialisées, jeunes racialisés, personnes âgées racialisées, femmes racialisées et personnes de genres divers et intervenants communautaires (leaders communautaires, organismes communautaires, experts en recherche).

Un rapport public intitulé « Ce que nous avons entendu » a été rédigé et suit immédiatement ce rapport dans le document 3, compilant les conclusions des phases I et II des initiatives d'engagement du SLR. Cela comprend un total de **33** séances de planification de l'action externe et **2** itérations d'un sondage Participons Ottawa.

Voici un aperçu des résultats dans les domaines prioritaires :

### Équité en matière d'emploi

- Les participants ont souligné la faible représentation des personnes racialisées dans les emplois stables et bien rémunérés, les postes de direction, les secteurs du savoir et de la technologie, reflétée par une surreprésentation dans les emplois peu rémunérés, temporaires et précaires, ainsi que parmi ceux qui sont au chômage. Le manque d'exigences que les organisations démontrent qu'elles sont attachées à la diversité, la prévalence d'initiatives symboliques en faveur de
-

l'équité en matière d'emploi et le manque d'uniformité 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 Ottawa; des repères et des objectifs clairs pour suivre les progrès accomplis; supprimer les obstacles aux candidats; diversifier la façon dont les emplois sont promus; et l'accès au soutien, au mentorat, aux réseaux et aux décideurs.

### **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 fonctionnaires élus 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 communautés racialisées; faire participer les communautés racialisées aux discussions et à la planification de la gouvernance et faciliter leur accès aux processus de gouvernance; et veiller à ce que l'engagement soit diversifié, accessible et participatif.

### **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 au Logement communautaire d'Ottawa, 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.

### **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 communauté; 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.

### **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 économique**

- Le développement économique fait référence à la croissance des entreprises, des marchés de l'emploi et des industries d'Ottawa, et s'assure que cette croissance comporte des possibilités équitables qui favorisent l'inclusion économique pour 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 communautés 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.

### **Travaux à venir et calendrier**

- Phase III de l'Engagement – Au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2021, une troisième phase d'engagement sera menée au cours de laquelle des séances de discussion ouverte seront tenues séparément pour le personnel de la Ville d'Ottawa, les résidents et les partenaires communautaires et les intervenants. Cela donnera l'occasion de parler des rapports Ce que nous avons entendu, de discuter des résultats avec le SLR et de déterminer s'il manque des actions ou des occasions.
-

Au cours de cette phase, l'équipe de la haute direction et le conseil municipal de la Ville d'Ottawa seront également engagés, de même que des partenaires communautaires clés, comme le Partenariat local pour l'immigration Ottawa (PLIO) et le Réseau de la Table ronde des champions de la communauté (RTCC).

- Le rapport interne Ce que nous avons entendu sera présenté au personnel et aux dirigeants de la Ville à l'automne 2021, et des mesures pour y donner suite seront présentées dans la Stratégie de lutte contre le racisme.
- Développement stratégique – En collaboration avec la Table consultative sur la lutte contre le racisme, le plan stratégique sera élaboré, suivi de la Stratégie de lutte contre le racisme, qui sera élaborée au cours du 1er trimestre 2022.
- Stratégie de lutte contre le racisme – Sera présentée au Comité des finances et du développement économique et au Conseil au deuxième trimestre de 2022, y compris les mesures stratégiques, les indicateurs de rendement clés et les résultats escomptés.

## **RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES**

Il n'y a pas d'implications financières associées aux recommandations du rapport.

## **RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES**

Il n'existe aucun motif d'ordre juridique pour recevoir les informations contenues dans ce rapport.

## **COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS**

Au cours de la deuxième phase de l'engagement du SLR, deux comités consultatifs du Conseil ont été consultés. Le SLR a donné une présentation au Comité consultatif sur l'accessibilité le 15 juin 2021. Le Comité consultatif a formulé les commentaires et recommandations suivants :

1. Indiquer les heures de début et de fin des consultations communautaires.
  2. Offrir aux participants l'occasion de fournir des commentaires après l'événement.
  3. Tenir compte du fait que tout le monde n'est pas disponible ou en mesure de fournir des commentaires sur place.
-

4. La Ville peut élaborer des politiques ou des lignes directrices concernant la dénomination de biens et de bâtiments et consulter la communauté lorsqu'elle le fait.

Le SLR a donné une présentation au Comité consultatif sur les services en français (CCSF) le 13 mai 2021. Le CCSF a soumis cinq recommandations au SLR :

1. Que le SLR collabore avec les organisations impliquées dans la lutte contre le racisme afin de définir un lexique de la lutte contre le racisme commun en français.
2. Que le SLR offre une formation en français au personnel de la Ville d'Ottawa sur le racisme, le racisme systémique, la fragilité des blancs et la suprématie blanche.
3. Que le SLR établisse des relations à long terme avec les organismes culturels francophones afin de bien cibler leurs besoins et de faire connaître la Stratégie de lutte contre le racisme auprès de leurs membres.
4. Que le SLR adopte des mesures visant à sensibiliser les services de sécurité aux besoins des communautés racialisées et adopte des critères raciaux et linguistiques pour examiner l'incidence que les Services des règlements municipaux ont dans l'exercice de leur rôle de sanction sur les communautés francophones racialisées.
5. Que le SLR poursuive l'approche intersectorielle du travail et encourage les organismes et les services financés par la Ville d'Ottawa qui travaillent avec les communautés francophones à être diversifiés et à répondre aux besoins de tous les francophones, y compris les francophones racialisés.

## **CONSULTATION**

Un plan d'engagement vaste et complet à plusieurs phases a été élaboré pour s'assurer que les résidents, les partenaires communautaires et les intervenants et le personnel de la Ville peuvent participer à la détermination de mesures concrètes visant à éliminer les obstacles systémiques dans les programmes, les services et les politiques de la Ville. Les membres de la communauté ont dit qu'ils étaient trop consultés, affirmant qu'il fallait prendre des mesures immédiates pour faire progresser le travail de lutte contre le racisme. Pour cette raison, les engagements sont conçus comme des séances de

---

planification d'action qui traiteront du racisme au sein des politiques, des services et de la prise de décisions de la Ville.

### **Objectifs de l'engagement**

Les principaux objectifs de la phase II de l'engagement sont les suivants :

- Obtenir des recommandations des résidents et des intervenants de la communauté afin de traiter des domaines prioritaires.
- Engager des groupes ayant des identités intersectionnelles qui ne se sont pas engagés aussi activement pendant la phase I de l'engagement.
- Faire appel aux comités consultatifs de la Ville pour obtenir des commentaires et des occasions de croissance au fur et à mesure que le SLR avance dans l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme.
- Établir un forum où les résidents et les intervenants communautaires peuvent apporter leur contribution au SLR au fur et à mesure de l'évolution du travail de la Ville au chapitre de la lutte contre le racisme.
- Déterminer les mesures stratégiques externes dans les domaines prioritaires.
- Recueillir, résumer et analyser des données qui éclaireront le travail du SLR et la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville.

### **Avis public**

Un [message d'intérêt public](#) a été publié le 8 juillet 2021 à la date de lancement de la phase II de l'engagement du SLR sur Ottawa.ca. Un avis a également été publié sur les comptes Facebook, Twitter et Instagram de la Ville, lequel incluait le lien vers le message d'intérêt public et la page du projet Participons Ottawa du SLR. Une campagne de médias sociaux renforcée par des compléments promotionnels payés a également été utilisée pour augmenter le nombre d'inscriptions. De plus, les organismes de la ville qui desservent des clients et résidents diversifiés, ainsi que les fournisseurs de services qui ont participé à la phase I de l'engagement, ont été informés du lancement de la phase II. Les intervenants et les résidents ont été encouragés à partager cette information au sein de leurs réseaux afin d'assurer un taux élevé de participation et de rétroaction.

---



## Bilan de l'engagement du SLR – Phase II

Les activités d'engagement suivantes ont eu lieu entre juillet et août 2021, afin de déterminer les mesures immédiates requises dans les six domaines prioritaires pour lutter contre le racisme systémique relevant de la compétence de la Ville.

### *Sondage en ligne public du SLR*

- Lancé sur la page du projet Participons Ottawa du SLR, disponible en français et en anglais, ouvert à tous les résidents.
- Le sondage a donné **176** réponses.

### *Séances de planification d'action virtuelle*

- **8** séances publiques ont été organisées, avec des séances spécifiques pour les jeunes racialisés, les personnes âgées racialisées, les francophones racialisés, les femmes racialisées et les personnes de genres divers, la communauté 2SLGBTQQIA+ racialisée et la communauté racialisée vivant avec un handicap.
- Une séance publique a été organisée à l'intention des partenaires communautaires et des intervenants, composée de dirigeants communautaires, d'organismes communautaires et d'experts en recherche.
- **63** personnes ont participé à ces séances.

### *Cercles de planification des actions autochtones*

- **5** cercles ont été organisés pour les Inuits, les Métis, les Algonquins et les Aînés. Des séances ont été tenues en anglais et en inuktitut.
- Le processus d'engagement était un travail de collaboration avec le Plan de sécurité et de bien-être dans les communautés et a été conçu et facilité par un cabinet de consultants dirigé par des Autochtones, et a été dérivé d'une vision du monde autochtone.
- **46** personnes ont participé à ces cercles.

La Ville souhaite collaborer davantage avec les partenaires autochtones et les parties prenantes des réseaux de la Ville et au-delà pour mener un engagement

---

supplémentaire dans le cadre d'un cadre autochtone urbain défini qui serait éclairé par les dirigeants des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des communautés autochtones urbaines. Grâce à un processus d'engagement redéfini, la Ville s'efforcera d'élargir davantage l'engagement avec:

- Direction des organisations autochtones à Ottawa,
- Communauté autochtone et travailleurs de première ligne d'organisations dirigées par des Autochtones et non-Autochtones, et
- Les engagements publics avec les communautés autochtones urbains à Ottawa.

#### *Séances du Comité consultatif*

- Le Comité consultatif sur les services en français et le Comité consultatif sur l'accessibilité ont été consultés au cours de cette phase d'engagement.
- **19** personnes ont participé à ces séances.

## **RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ**

Le Comité consultatif sur l'accessibilité (CCA) a participé à une séance de planification d'action dans le cadre de la phase II de l'engagement afin de fournir des commentaires sur les besoins et les obstacles uniques de la communauté racialisée des personnes handicapées, sur les mesures que la Ville peut prendre pour répondre à ces besoins et sur les recommandations concernant l'engagement futur afin de s'assurer que tous les besoins d'accessibilité sont pris en considération. Des recommandations précises du CCA figurent dans la section Commentaires du Comité consultatif du présent rapport.

L'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme est en cours et utilise une approche intersectionnelle, qui considère que certaines personnes subissent plusieurs formes d'iniquité en même temps. Plus précisément, la phase II de l'engagement du SLR avait pour but de faire participer des groupes ayant des identités intersectionnelles qui ne s'étaient pas activement engagés pendant la première phase de l'engagement. Pour cette raison, une séance a été organisée à l'intention de la communauté racialisée des personnes handicapées afin de recueillir leurs commentaires et leurs recommandations et de s'assurer que leurs points de vue sont inclus dans la stratégie et son élaboration.

---

Au cours du processus de sélection des candidats à la Table consultative sur la lutte contre le racisme, le SLR a veillé à ce que la communauté des personnes handicapées soit représentée au sein du Comité de sélection et a encouragé les membres à envisager la représentation d'identités intersectionnelles, y compris les personnes qui se sont identifiées comme étant handicapées, lorsqu'ils formulent leurs recommandations de nomination au sein de l'équipe de direction de la Ville.

Le SLR continuera à tendre la main et à établir des relations avec les personnes handicapées racialisées à mesure qu'il avance dans ce travail. L'expérience et les perspectives de ces identités intersectionnelles, comme les personnes handicapées racialisées, resteront au premier plan lorsqu'il s'agira de prendre des décisions et de formuler des recommandations pour la stratégie afin de s'assurer que l'on prend en considération leurs besoins uniques et les obstacles auxquels elles sont confrontées.

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

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

Les travaux du Secrétariat de la lutte contre le racisme débutent par la reconnaissance du fait qu'Ottawa est bâti sur un territoire non cédé de la Nation algonquine Anishinabe et salue la présence et le statut de nation des Algonquins. Les contributions de toutes les communautés des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des communautés autochtones urbaines à Ottawa sont reconnues et respectées, et le SLR reconnaît que toute discussion sur le racisme et la déshumanisation dans cette ville doit commencer par une reconnaissance complète et honnête de la première oppression raciale et coloniale qui se poursuit dans notre région.

Le SLR travaille en étroite collaboration avec le spécialiste des relations avec les Autochtones qui dirige le [Plan d'action de réconciliation de la Ville](#) en appuyant des activités d'apprentissage continues sur les compétences culturelles autochtones. En juin 2021, une série de séances d'apprentissage liées aux Autochtones a été offerte au personnel de la Ville, qui portait sur les principaux domaines prioritaires : Les femmes et filles autochtones portées disparues et assassinées, l'histoire des pensionnats, la communauté autochtone urbaine, la spiritualité des Premières Nations et la culture inuite. L'éducation et la sensibilisation continues font partie intégrante du Plan d'action de réconciliation afin de renforcer la capacité du personnel de la Ville à fournir des services adaptés sur le plan culturel. Cet apprentissage s'aligne sur la portée du SLR pour assurer la sensibilisation et l'éducation à la lutte contre le racisme.

En outre, il y a des piliers et des intersections communs aux travaux des portefeuilles des Relations avec les Autochtones et du SLR. La création d'une stratégie de lutte

---

contre le racisme contribue à combler les lacunes dans les résultats sociaux, sanitaires et économiques des communautés autochtones et racialisées d'Ottawa en précisant les mesures qui peuvent être prises dans les six domaines prioritaires de la Ville pour lutter contre le racisme systémique. La mise en œuvre d'une stratégie de lutte contre le racisme à Ottawa contribuera à la réconciliation dans notre communauté en comblant ces écarts et en favorisant le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination de tous les résidents autochtones résidant à Ottawa. Plus que l'équité, les communautés autochtones recherchent une prospérité caractérisée par le bien-être économique et social, l'inclusion et l'autodétermination, qui ont été érodés par la colonisation historique et continue.

En tant que municipalité, nous avons la responsabilité de mettre en œuvre les décisions stratégiques d'une manière qui soit compatible avec la reconnaissance des droits ancestraux et issus de traités protégés par la Constitution. Cette responsabilité est mise en œuvre par notre engagement de collaborer respectueusement avec les Nations hôtes et les communautés autochtones urbaines de façon à favoriser des relations solides et durables.

Afin de surmonter les obstacles propres aux communautés autochtones et de faire en sorte que les voix des résidents autochtones d'Ottawa soient prises en compte lors de l'élaboration de la Stratégie, un processus distinct a été utilisé pour faire participer les résidents autochtones. Un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones a été chargé d'élaborer, de diriger et de faciliter des cercles de planification d'action pour les résidents autochtones. La Ville souhaite collaborer davantage avec les partenaires autochtones et les parties prenantes des réseaux de la Ville et au-delà pour mener un engagement supplémentaire dans le cadre d'un cadre autochtone urbain défini qui serait éclairé par les dirigeants des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des communautés autochtones urbaines.

La Ville reconnaît qu'il existe différentes perspectives sur la façon de lutter contre le racisme autochtone qui seront explorées et définies avec la communauté autochtone dans le cadre d'un plan d'engagement autochtone élargi. La Table consultative contre le racisme sera également sollicitée pour déterminer une approche pour l'élaboration d'un cadre autochtone de lutte contre le racisme. Suite à la création d'une stratégie de lutte contre le racisme, la Ville d'Ottawa travaille sur un processus parallèle avec les communautés autochtones en collaboration avec la Coalition autochtone d'Ottawa sur les priorités qui ont été identifiées.

---

## **Répercussions sur les genres et l'équité**

Les travaux du Secrétariat de la lutte contre le racisme sont guidés par une approche intersectionnelle, antiraciste et fondée sur le traumatisme. Cette approche permet d'assurer la participation et la consultation des communautés racialisées, des Autochtones vivant en milieu urbain, des francophones racialisés, de la communauté 2SLGBTQIA+, des personnes handicapées, des nouveaux arrivants, des femmes et des personnes de genres divers, des jeunes et des personnes âgées, dans la création d'une stratégie communautaire de lutte contre le racisme.

Ces groupes qui méritent l'équité comprennent les personnes ayant une identité intersectionnelle qui font l'objet d'oppressions ou d'un statut minoritaire qui se chevauchent, ce qui entraîne des besoins, des défis et des obstacles uniques. Le plan d'engagement en plusieurs phases du SLR a été élaboré afin de s'assurer que les perspectives et les expériences uniques de ces communautés aux identités intersectionnelles ont été saisies et sont représentées dans la Stratégie.

En répondant aux besoins et aux obstacles dans les six domaines prioritaires que sont l'équité en matière d'emploi, la gouvernance, les résultats en matière de santé, le développement économique, le logement et le développement des jeunes, la Stratégie de lutte contre le racisme s'efforcera d'éliminer les obstacles existants pour ces groupes qui méritent l'équité, afin de créer une communauté et une main-d'œuvre prospères.

## **RÉPERCUSSIONS RELATIVES À LA GESTION DES RISQUES**

Comme nous l'avons mentionné plus haut, il y a un risque de diminution de la participation aux consultations communautaires avec le SLR à ce stade du plan d'engagement. Afin d'assurer une participation et une rétroaction importantes et fructueuses à la phase III de l'engagement, le SLR mobilisera les groupes qui ont déjà accès aux programmes et aux services et qui ont une relation de confiance avec l'organisation ou le fournisseur de services, au lieu de tenter de créer des espaces d'engagement organisés par la Ville.

## **RÉPERCUSSIONS RURALES**

Il n'y a aucune répercussion rurale.

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

Le travail du Secrétariat de la lutte contre le racisme s'inscrit dans la priorité stratégique

---

de la Ville « Quartiers prospères » et « Effectif épanoui ».

### **DOCUMENTATION À L'APPUI**

Document 1 - Mandat de la Table consultative sur la lutte contre le racisme

Document 2 - Composition démographique et biographies des membres de la Table consultative sur la lutte contre le racisme

Document 3 – Engagement externe du Secrétariat de la lutte contre le racisme – Rapport « Ce que nous avons entendu »

### **SUITE À DONNER**

Le personnel de la Ville d'Ottawa appartenant à la Direction de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social de la Direction générale des services sociaux et communautaires mettra en œuvre toutes les directives reçues de la part du conseil municipal en lien avec le présent rapport et mettra en œuvre l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme.

Le personnel travaillera avec d'autres directions et d'autres partenaires communautaires externes pertinents à l'élaboration de la stratégie.

---