



## Mandature de la Table consultative sur la lutte contre le racisme

La Ville d'Ottawa est en train de mettre 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. Cette stratégie vise à enrayer le racisme systémique dans le milieu de travail de l'administration municipale, ainsi que dans les programmes, les services et les politiques de la Ville.

### Contexte

Selon la définition qu'en donne la Commission ontarienne des droits de la personne, le racisme systémique s'entend des « politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racisées<sup>1</sup> ». Le racisme a des effets spécifiques et dévastateurs sur les différentes communautés. Pour les peuples autochtones, « les effets cumulés du racisme structurel sont ressentis sur plusieurs générations<sup>2</sup> ». Il s'agit entre autres des idées et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres du pouvoir, les obstacles systémiques et les résultats inéquitables issus des anciennes politiques et pratiques coloniales au Canada.

Le racisme à l'encontre des Noirs et les stéréotypes raciaux contre les Noirs canadiens « sont profondément enracinés dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où ils sont fonctionnellement normalisés ou rendus invisibles<sup>3</sup> ».

En outre, dans les dernières années, des résidents d'Ottawa ont été pénalisés par le surcroît de crimes haineux antisémites et islamophobes, de même que par les niveaux sans précédent de crimes haineux constatés à l'encontre des Canadiens d'origine asiatique depuis le début de la pandémie de COVID-19.

---

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

<sup>2</sup> National Collaborating Centre for Indigenous Health, Indigenous Experiences with Racism and its Impacts (Fiche d'information). [https://www.nccih.ca/495/Indigenous\\_experiences\\_with\\_racism\\_and\\_its\\_impacts.nccih?id=131](https://www.nccih.ca/495/Indigenous_experiences_with_racism_and_its_impacts.nccih?id=131)

<sup>3</sup> Gouvernement de l'Ontario, Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique (Glossaire). <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systémique/glossaire>



La Ville s'est engagée à écouter, à apprendre et à collaborer avec des associations et des organismes communautaires ainsi qu'avec des partenaires à divers niveaux de gouvernement et d'institutions afin d'obtenir des résultats équitables pour les résidents autochtones et racisés.

## Historique

En novembre 2019, la Ville a retenu et adopté, dans son budget de 2020, la proposition du conseiller municipal Rawlson King de mettre sur pied le Secrétariat de la lutte contre le racisme (SLR). 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.

En juillet 2020, le Conseil municipal a approuvé la nomination du conseiller municipal Rawlson King en tant qu'agent de liaison du Conseil pour les initiatives portant sur les relations ethnoculturelles et sur la lutte contre le racisme afin de promouvoir les initiatives du SLR. Le SLR est constitué d'un employé permanent à temps plein et d'un employé temporaire à temps plein, qui font partie du Service de l'équité des genres et des races, de l'inclusion, des relations avec les Autochtones et du développement social, mis sur pied en septembre 2020.

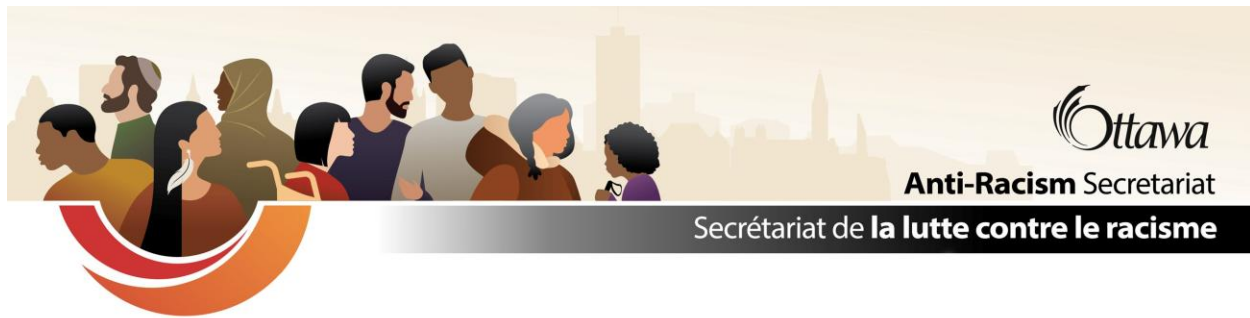
Le SLR ciblera le racisme systémique en appliquant une approche antiraciste à la façon dont la Ville élabore des politiques, prend des décisions, évalue des programmes et mesure les résultats. Le travail consiste à élaborer une stratégie antiraciste qui porte sur six domaines clés, identifiés par la communauté, où les personnes racisées sont confrontées à des disparités et où la Ville d'Ottawa peut avoir un impact démontrable sur ces inégalités.

Le SLR adopte une approche intersectionnelle en examinant les expériences et les recommandations des personnes racisées membres d'autres groupes qui méritent l'équité, dont les femmes, les jeunes, les nouveaux arrivants, les 2SLGBTQQIA+, les francophones et les personnes en situation de handicap.

Le SLR a mis sur pied le groupe directeur précisé pour guider la création de la Table consultative sur la lutte contre le racisme et de sa mandature.

## Approche

La Table consultative sur la lutte contre le racisme reconnaît qu'Ottawa est aménagée sur le territoire non cédé de la Nation algonquine Anishinabeg et salue la présence et le



statut de nation des Algonquins. En outre, elle reconnaît et respecte la présence et les contributions de l'ensemble des Premières Nations, des Inuits et des Métis, dont les communautés autochtones urbaines d'Ottawa. À ce titre, la Ville d'Ottawa travaille en parallèle à un processus relatif aux communautés autochtones en collaboration avec la Coalition autochtone d'Ottawa sur les priorités mises en lumière par cette dernière.

La Table consultative sur la lutte contre le racisme fait appel, dans ses travaux, à une approche antiraciste et intersectionnelle tenant compte des traumatismes.

### **Mandat**

Le mandat de la Table consultative sur la lutte contre le racisme 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.

Les discussions visant à éclairer la Stratégie pourront aussi porter sur les données probantes et expérientielles relatives aux crimes haineux et à l'extrémisme, au racisme contre les peuples autochtones, contre les Noirs et contre les Asiatiques, à la xénophobie, à l'islamophobie, à l'antisémitisme et aux expériences intersectionnelles des personnes racisées.

### **Rôles et responsabilités des membres**

Les membres de la Table consultative sur la lutte contre le racisme :

- S'échangent de l'expertise et contribuent au développement des connaissances pour recenser les grands enjeux, les risques et les perspectives;
- Assurent la liaison entre les groupes d'intervenants et la Table pour donner de l'information sur les tendances, les inquiétudes des communautés et les règles de l'art dans les approches de la lutte contre le racisme;
- Recensent les occasions de faire avancer l'adoption et l'intégration de la Stratégie de lutte contre le racisme dans les systèmes, les structures et les services de la Ville.



## Composition

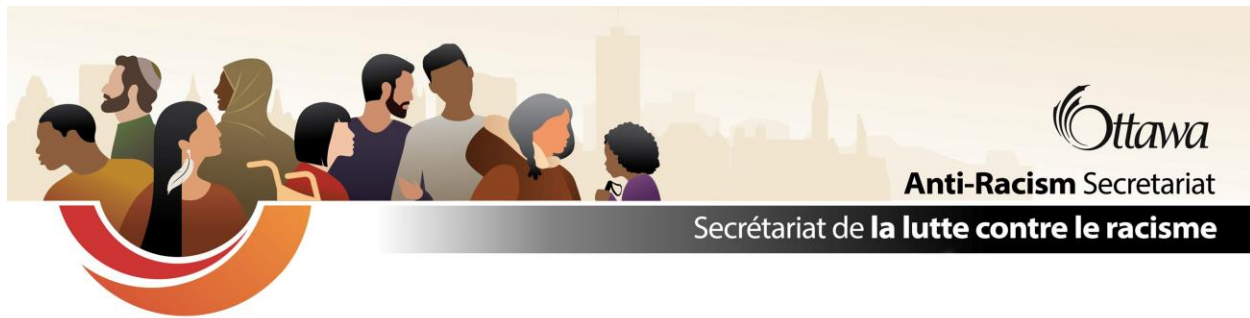
La Table consultative sur la lutte contre le racisme est constituée de 24 membres représentant la communauté et la Ville d'Ottawa.

Il y aura dix-sept (17) membres de la communauté, dont la majorité sera des dirigeants (membres de la direction ou des conseils d'administration) des organismes dont le mandat est de servir les communautés racisées, ainsi que différents collaborateurs qui ont des compétences et différentes réalisations dans l'encadrement du changement positif. L'un des membres de la communauté jouera le rôle de coprésident de la Table.

Il y aura au total sept (7) représentants de la Ville, dont 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.

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 seront destinés à des membres de l'ancienne Table ronde du maire avec la communauté somalienne.

La Ville d'Ottawa tient compte, dans la sélection des membres, de la représentation équitable des personnes venues d'horizons intersectionnels (soit les personnes ayant deux ou plusieurs identités sociales qui se chevauchent), et au moins trois sièges sont réservés aux membres des communautés noires. Un minimum de trois sièges est réservé à des membres de communautés noires. En plus de réunir différentes personnes issues de divers groupes ethno raciaux et religieux, la Ville se consacre à la représentation équitable de tous les groupes de genre (dont les femmes, les hommes et les personnes de genres divers), les jeunes, les personnes âgées, les aînés de la



communauté, les nouveaux arrivants, les membres de la communauté 2SLGBTQQIA+ et les personnes en situation de handicap.

Les membres de la Table seront invités à s'engager à siéger pour une durée de 12 mois, de septembre 2021 à septembre 2022, et pourront être reconduits dans leurs fonctions pour au plus deux mandats.

### **Sélection des membres**

Le Secrétariat de la lutte contre le racisme mettra sur pied un comité pour sélectionner les membres de la Table, en tenant compte de l'équilibre de la représentation et des critères suivants :

1. L'expérience et le dossier du candidat dans la promotion des résultats de la lutte contre le racisme;
2. Les compétences et les connaissances particulières dans l'un des domaines suivants : l'équité sanitaire, l'analyse des données, le droit, la communication et les services sociaux, ainsi que la représentation de l'expérience vécue des communautés racisées;
3. Les compétences et les connaissances particulières dans au moins un des domaines suivants : le logement, la santé, l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, le perfectionnement des jeunes et la gouvernance;
4. La représentation intersectionnelle, dont l'âge, la classe, l'invalidité, le genre, la religion et l'orientation sexuelle, entre autres.

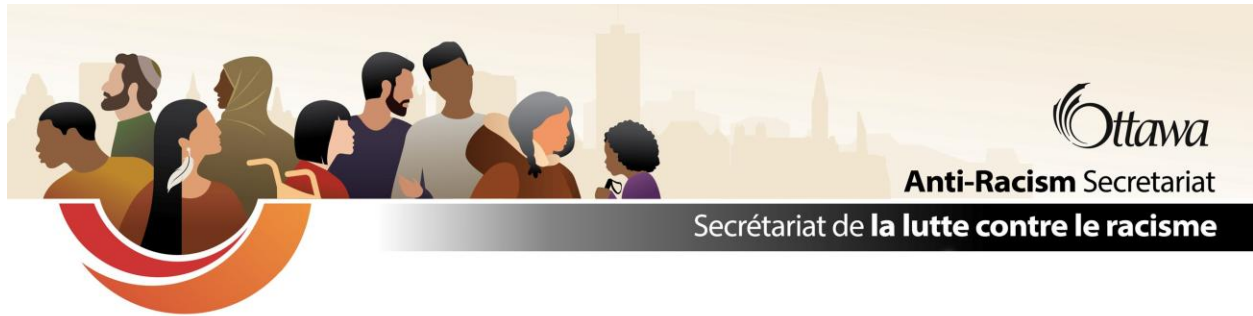
Les participants intéressés seront invités à se soumettre à un processus de sélection des candidatures.

Les membres qui ne sont pas sélectionnés pourront décider d'inscrire leur candidature dans un répertoire auquel on puisera éventuellement.

### **Ressources**

Le personnel de la Direction de l'équité des genres et des races, des relations avec les Autochtones, de la diversité et de l'inclusion jouera le rôle de secrétariat de la Table, notamment :

- En assurant le soutien administratif (par exemple en préparant l'ordre du jour des réunions, en rédigeant les procès-verbaux et en s'acquittant d'autres tâches afférentes);



- En coordonnant les réunions et les autres activités de la Table;
- En assurant le soutien dans l'élaboration et la mise en œuvre des documents essentiels, par exemple le plan de travail.

Un expert-conseil interviendra en qualité d'animateur de la Table pour :

- Guider le dialogue donnant matière à réflexion afin de proposer des solutions qui permettront de recenser et de surmonter les obstacles;
- Élaborer les documents des réunions afin de promouvoir le dialogue;
- Établir le rythme des réunions;
- Favoriser la collaboration;
- Mener les discussions et encadrer le groupe vers la prise de décisions;
- Veiller à ce que le dialogue donne lieu à des mesures réalisables pour que le SLR en fasse le suivi;
- Consigner toutes les décisions et tous les points d'intervention, en les ramenant à la Table pour se concerter et s'entendre.

### **Structure des réunions**

La Table consultative sur la lutte contre le racisme se réunira un soir de semaine, tous les deux (2) mois ou plus souvent au besoin pendant la phase de l'élaboration de la stratégie.

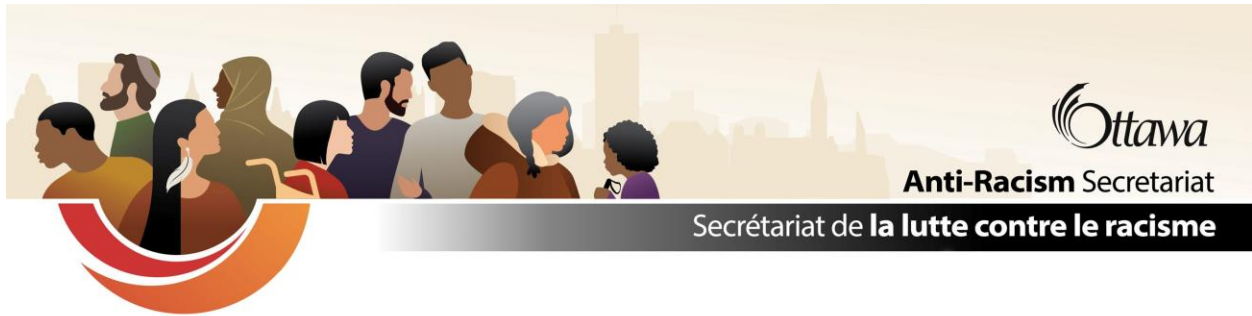
Les réunions se dérouleront en anglais. Toutefois, tous les documents seront rédigés en français et en anglais. Les participants seront invités à communiquer dans la langue officielle de leur choix. Au besoin, un service de traduction en direct sera prévu pour que les délibérations soient aussi complètes et intelligibles que possible.

Les membres seront invités à faire connaître au personnel les mesures d'adaptation à prendre; toutes les demandes seront respectées.

Les procès-verbaux, les points à suivre et les autres communiqués à propos des réunions seront diffusés sur un site désigné pour l'échange des documents.

### **Prise de décisions**

La Table consultative sur la lutte contre le racisme prendra ses décisions par consensus. S'il n'est pas possible de dégager de consensus et de prendre de décisions fermes, les coprésidents convoqueront un scrutin, et les décisions se prendront à la majorité des voix. La Ville d'Ottawa se réserve le droit de rendre des décisions



définitives dans la planification, la gestion et la mise en œuvre de la Stratégie de lutte contre le racisme, dont elle a la responsabilité.

### **Conflits d'intérêts**

Les membres de la Table consultative qui ont des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents relativement aux points à débattre ou aux questions à l'étude ne doivent pas participer aux discussions ni aux décisions de cette Table.

On entend entre autres par « conflit d'intérêts » tous les cas dans lesquels les membres ont des engagements, des relations ou des intérêts financiers externes qui pourraient, en réalité ou en apparence, nuire à leur jugement objectif, sans parti pris et impartial relativement aux points à discuter ou aux questions à étudier. Un conflit d'intérêts consiste à participer à des discussions dans lesquelles les décisions peuvent apporter des avantages financiers à l'organisme ou à l'agence d'un membre, ainsi qu'à un membre ou à son conjoint, partenaire, enfant, parent ou autre proche.

Les membres de la Table consultative doivent divulguer, aux autres membres de cette Table, leurs conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents et se désister des discussions et des décisions portant sur les questions à l'étude. Les membres de la Table consultative qui croient ou qui pourraient avoir, d'après les conseils qu'on leur a donnés, un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dans certains points à discuter ou certaines questions à étudier doivent :

1. Divulguer leurs conflits d'intérêts et le caractère général de ce conflit avant de participer aux discussions ou à l'étude des questions;
2. Sortir de la salle ou s'installer dans une salle de réunion en sous-groupe virtuelle pour la durée de l'étude de la question;
3. S'abstenir de prendre part aux discussions ou aux scrutins sur des questions ou des recommandations se rapportant au point à débattre;
4. S'abstenir d'influencer, de quelque manière que ce soit, avant, pendant ou après la réunion, le scrutin portant sur ladite question ou recommandation.

### **Confidentialité**

Toutes les discussions qui se déroulent à la Table consultative sur la lutte contre le racisme sont jugées confidentielles, sauf déclaration contraire des coprésidents et de la Table. Ainsi, les délibérations se tiennent dans un environnement dans lequel les membres s'expriment librement, sans craindre d'être mal interprétés si l'information est



diffusée en externe. L'information est transmise au Conseil municipal et est diffusée publiquement dans les rapports et les communiqués approuvés.

### **Invités**

On peut parfois inviter des conférenciers si la Table le suggère et le décide, pour faire avancer les délibérations sur un thème ou une décision, à la discrétion des coprésidents.

### **Honoraires**

Compte tenu des compétences et de la contribution que les membres sont appelés à apporter et des heures qu'ils devront consacrer à la Table, le Secrétariat de la lutte contre le racisme approuve comme suit les honoraires des membres pour la durée de leur mandat :

- a. Ils ont droit à des jetons de présence de 200 \$ par réunion, à concurrence du nombre maximum de réunions précisé dans la mandature, afin de les rémunérer pour leur préparation, leur présence et leur participation;
- b. Les membres qui représentent les organismes ou les entreprises qui les emploient ne touchent pas d'honoraires;
- c. Il n'y a pas d'honoraires supplémentaires à verser aux membres du public qui jouent le rôle de coprésidents;
- d. Ceux et celles qui participent aux réunions ou aux activités des sous-comités ne touchent pas d'honoraires.

Ces honoraires sont versés à la réception des factures officielles des membres de la Table.





## Appendice A – Glossaire

### Glossaire

**Action contre le racisme** – « L'action contre le racisme s'entend d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inévitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités. »<sup>[1]</sup>

**Antisémitisme** – « L'antisémitisme s'entend de l'hostilité ou de la haine latente ou manifeste, ou de la discrimination dirigée contre les juifs ou le peuple juif, pour des raisons liées à leur religion, à leur origine ethnique, ainsi qu'à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux<sup>[2]</sup>. »

**Approche intersectionnelle** – « 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. »<sup>[3]</sup> Le terme « intersectionnalité » a été mis au point par Kimberlé Crenshaw, Noire féministe et érudite, pour décrire l'expérience de ceux et celles qui subissent plusieurs formes d'oppression à la fois.

**Approche tenant compte des traumatismes** – « Les approches tenant compte des traumatismes et de la violence sont des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la santé et les comportements. Ces approches sont favorables à la sécurité, au contrôle et à la résilience pour les personnes à la recherche de services liés à des expériences de violence ou qui ont des antécédents de telles expériences. »<sup>[4]</sup> Dans le contexte de la lutte contre le racisme, cette constatation est axée sur les incidences des traumatismes et de la violence causés par le racisme systémique.

**Autochtones** – « Les membres des peuples autochtones appartiennent à la descendance des habitants originels du pays appelé aujourd'hui Canada. Dans ce contexte, le terme "Autochtones" englobe les peuples qui peuvent s'identifier comme étant des Premières Nations (inscrites ou non), des Métis ou des Inuits et les identités connexes<sup>[5]</sup>. »



**Communautés racisées** – « 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<sup>[6]</sup>. »

**Islamophobie** – « Racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d’hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l’islam en général. En plus de motiver des actes d’intolérance et de profilage racial, l’islamophobie mène à considérer, sur les plans institutionnel, systémique et sociétal, que les musulmans constituent une menace accrue pour la sécurité<sup>[7]</sup>. »

**Nation algonquine Anishinabeg** – Ottawa est aménagée sur le territoire non cédé et non rétrocédé de la Nation algonquine Anishinabeg. Cette nation est la gardienne et la protectrice du bassin hydrographique de la Kichi Sibi (la rivière des Outaouais) depuis des temps immémoriaux.

**Racisme systémique** – « La discrimination systémique découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l’organisation et dont l’ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racisées<sup>[8]</sup>. »

<sup>[1]</sup> <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>[2]</sup> <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>[3]</sup> [https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/ei\\_lens\\_hb\\_en.pdf/](https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/ei_lens_hb_en.pdf/)

<sup>[4]</sup> <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securete-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>

<sup>[5]</sup> <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>[6]</sup> <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>[7]</sup> <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>



<sup>[8]</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, Racisme et discrimination raciale - Discrimination systémique (Fiche d'information) <http://www.ohrc.on.ca/fr/discrimination-raciale-race-et-racisme-fiche>