



2020-557

Rapport sur ce que nous avons entendu

CONSTATATIONS DE LA CONSULTATION
EXTERNE

SEPTEMBRE 2021

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 apporté, à la rédaction de ce rapport, un concours significatif.



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

antiracism@ottawa.ca

Septembre 2021

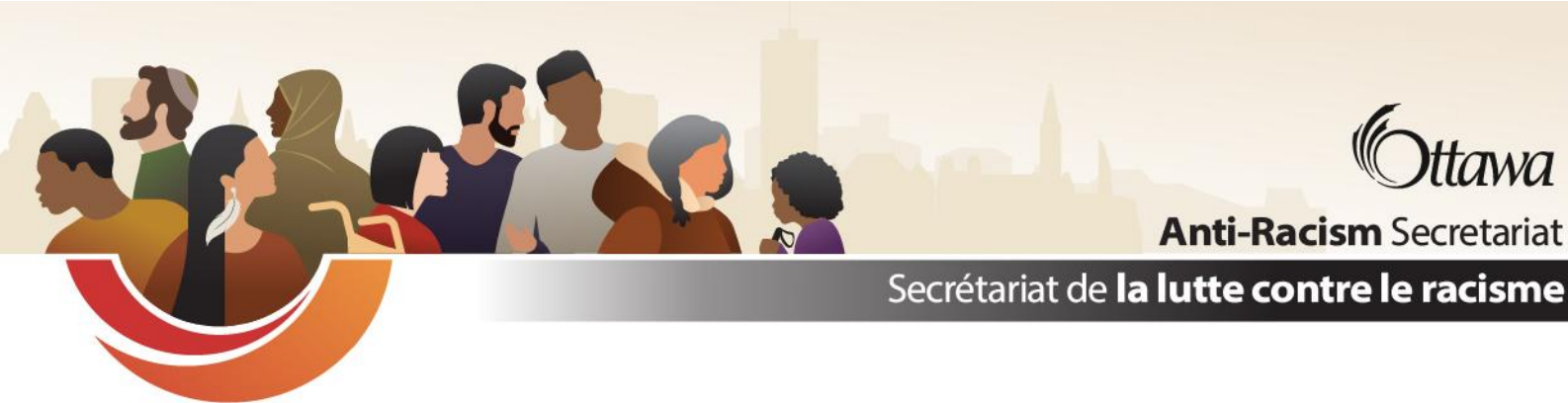


Table des matières

Remerciements 1

ACRONYMES 5

Consultation..... 7

Constatations et recommandations..... 8

Racisme systémique..... 8

Responsabilisation..... 8

Transparence..... 8

Consultation continue..... 8

Accessibilité..... 9

Données ventilées selon la race..... 9

Équité en matière d’emploi..... 9

Développement économique..... 10

Gouvernance..... 10

Logement..... 10

Résultats en matière de santé..... 11

Développement des jeunes..... 11

Consultation des Autochtones – Constatations et recommandations..... 12

Logement..... 12

Sécurité financière, réduction de la pauvreté et équité en matière d’emploi..... 13

Résultats en matière de santé, y compris la santé mentale et le bien-être..... 13

Gouvernance et systèmes plus simples..... 13

Racisme et discrimination..... 14

Limites..... 14

Prochaines étapes..... 15

1.1 Processus de consultation..... 17

1.2 Phase I de la consultation..... 18

1.3 Phase II de la consultation..... 19

1.4 Consultation des Autochtones..... 20

3.1 Consultation externe	29
3.2 Consultation des Autochtones.....	29
3.3 Limites	30
<i>Portée des travaux.....</i>	30
<i>Consultation en ligne.....</i>	30
<i>Diversité des identités et des expériences</i>	31
4.1 Thèmes transversaux.....	34
<i>Racisme systémique.....</i>	34
<i>Responsabilisation</i>	34
<i>Transparence.....</i>	35
<i>Consultation continue</i>	35
<i>Accessibilité.....</i>	35
<i>Données ventilées selon la race.....</i>	36
4.2 Priorités stratégiques.....	36
<i>Équité en matière d'emploi</i>	37
<i>Développement économique</i>	39
<i>Gouvernance.....</i>	42
<i>Logement.....</i>	44
<i>Résultats pour la santé.....</i>	47
<i>Développement des jeunes.....</i>	50
5.1 Résumé.....	55
<i>Logement.....</i>	55
<i>Sécurité financière, réduction de la pauvreté et équité en matière d'emploi..</i>	56
<i>Résultats en matière de santé, y compris la santé mentale et le bien-être....</i>	57
<i>Gouvernance et systèmes plus simples</i>	58
<i>Racisme et discrimination.....</i>	58
5.2 Consultation future.....	59
Secrétariat de la lutte contre le racisme : Sondage sur la planification de l'action	Error! Bookmark not defined.



Accessibilité et collecte de données 65

Section 1 : Démographie 65

Section 2 : Mesures pour lutter contre le racisme systémique..... 66

Section 3 : Communication avec la communauté..... 67

Question 1 68

Question 2 68

Question 3 68

Question 4 69

Questions incitatives..... 69

ACRONYMES

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

Remarques :

Les termes « ville », « Ville » et « Ottawa » désignent la municipalité et la collectivité des résidents.

Les termes « Ville d'Ottawa », « Ville » et « organisation » désignent 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 Secrétariat de la lutte contre le racisme pour la Ville d'Ottawa. (Cf. [ACS2021-CSS-GEN-006](#) pour plus de plus amples renseignements sur les travaux relatifs au 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 racialisées, aînés racialisés, femmes racialisées, personnes de diverses identités de genre et intervenants communautaires (dirigeants communautaires, organismes communautaires, experts en recherche).

Pour connaître 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 Autochtones¹ 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 premières missions se sont déroulées avec les citoyens de la nation hôte algonquine 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.

¹ Archipel Research & Consulting Inc.

Les constatations et les recommandations découlant de la consultation des Autochtones et présentées dans ce rapport se fondent sur une participation communautaire limitée, qui n'a pas été aussi vaste ni aussi complète que ce que nous avons prévu à l'origine. Compte tenu du faible taux de participation et pour tenir compte de l'importance des consultations plus vastes menées auprès de l'ensemble des communautés autochtones, la Ville tiendra une nouvelle consultation, qui prévoira un cadre de consultation des Autochtones de la zone urbaine, en misant sur les priorités déterminées par la communauté autochtone.

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 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 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, par exemple le logement, auront des répercussions sur tous les autres secteurs énumérés ici et plus encore; par exemple 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

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 font l'objet d'un rapport distinct, dont des extraits sont résumés dans ce rapport. 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 rédigés par les aînés et à suivre par le personnel de la Ville.

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.

Les constatations et les recommandations issues de la consultation des Autochtones et présentées dans ce rapport se fondent sur une participation qui n'a pas été aussi complète que ce que nous avons prévu à l'origine. Consciente de l'importance de vastes consultations, la Ville mènera une nouvelle consultation qui se déroulera selon un cadre de consultation des Autochtones en zone urbaine et qui mettra sur les priorités établies par la communauté autochtone, dont les Premières Nations, les Inuits et les Métis, ainsi que la communauté autochtone de la zone urbaine.

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 novembre 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.

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 du 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 Autochtones² 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

² Archipel Research & Consulting Inc.

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

Les premières consultations menées par le cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones comprenaient des consultations auprès des citoyens de la nation hôte algonquine Anishinabeg et des membres de la collectivité des Métis, deux séances pour les membres de la collectivité des Inuits (en inuktitut et en anglais), ainsi que d'aînés autochtones. Au total, **46 participants** ont assisté à ces consultations.

D'autres consultations prévues ont été reportées par la Ville parce qu'elle souhaitait collaborer davantage avec les principaux partenaires et intervenants autochtones de ses réseaux et d'ailleurs. Consciente de l'importance de mener de vastes consultations, la Ville entend tenir des consultations supplémentaires pour miser sur les priorités établies par la communauté autochtone.

Grâce à un processus de mobilisation redéfini, la Ville s'efforcera de consulter davantage les différentes communautés autochtones, dont :

- 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 algonquines, inuites et métisses et les aînés autochtones, ainsi que les groupes communautaires autochtones de la zone urbaine;
- les communautés autochtones de la zone urbaine d'Ottawa.

Outre les participants présents aux séances de consultation, au total, 36 résidents qui s'identifient comme Autochtones ont répondu au sondage en ligne distribué par la Ville dans les deux phases de la consultation.



Ottawa

Anti-Racism Secretariat

Secrétariat de **la lutte contre le racisme**

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 (par exemple 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
2SLGBTQQA+	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

2SLGBTQQA+ = 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
Personne	89	29	60	-	-	-	38	15	23	2	2	0	129	22

Identités qui se recourent	Phase I						Phase II						Total	
	EN			FR			EN			FR			Nbr	%
âgée														
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
2SLGBTQQA +	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

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

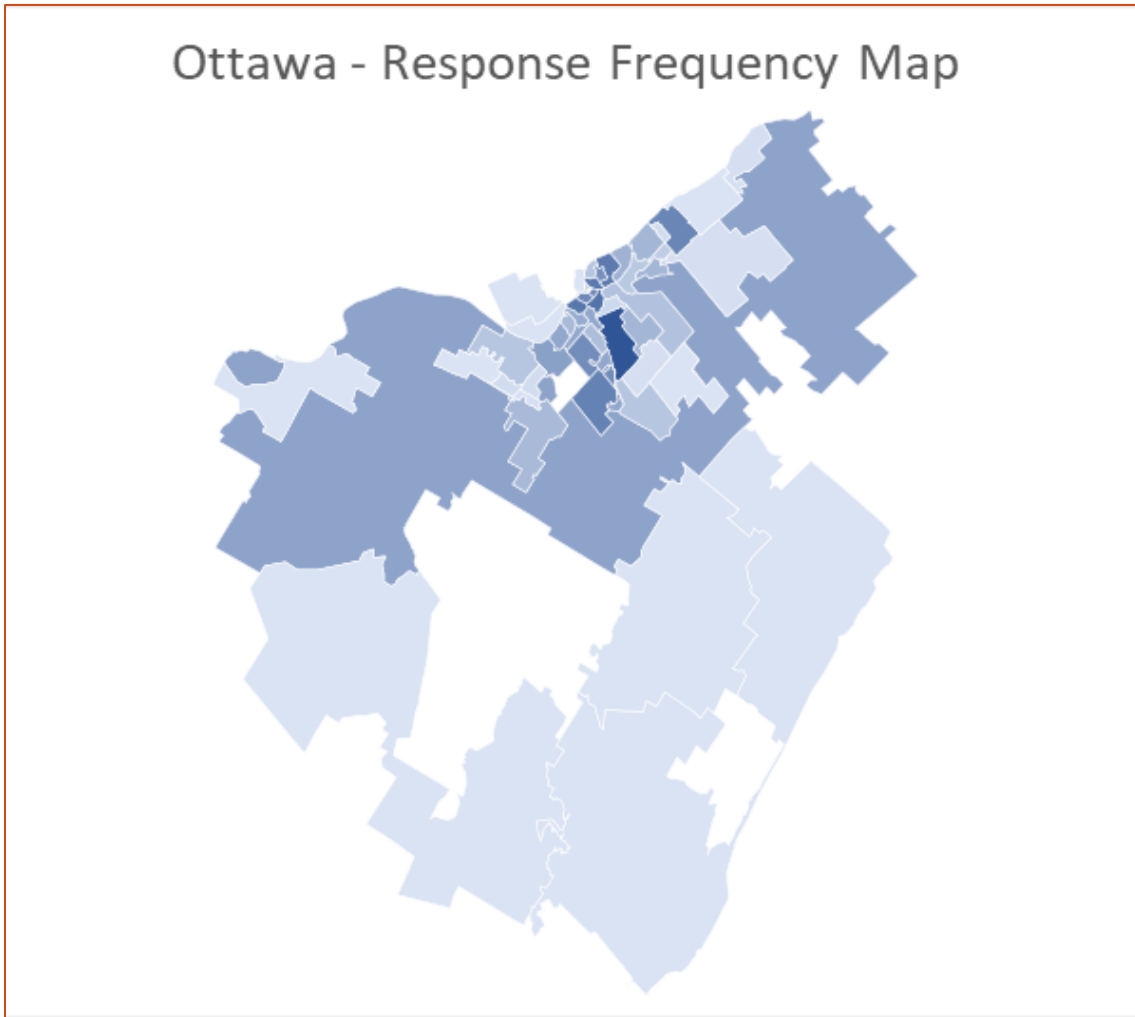
Comme le montre le tableau ci-dessus, les diverses identités intersectionnelles sont relativement équilibrées entre les répondants racialisés et les répondants blancs au sondage, à quelques exceptions près :

- 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, par exemple 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 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, par exemple 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.

Consultations auprès des Autochtones

Les constatations et les recommandations issues des consultations autochtones et présentées dans ce rapport se fondent sur une participation qui n'a pas été aussi complète que ce que nous avons prévu à l'origine. La Ville a reporté les autres consultations planifiées parce qu'elles souhaitent mieux faire participer les principaux partenaires et intervenants autochtones des réseaux de la Ville et d'ailleurs.


Consciente de l'importance de mener de vastes consultations, la Ville tiendra de nouvelles consultations qui se dérouleront selon une structure-cadre de consultations des Autochtones en zone urbaine et qui miseront sur les priorités établies par la communauté autochtone. Grâce à un processus de consultation redéfini, la Ville tâchera de mieux consulter différents groupes, dont :

- les chefs des organismes autochtones à Ottawa;
- les travailleurs communautaires et de première ligne autochtones dans les organismes menés ou non par les Autochtones;
- les communautés algonquines, inuites et métisses et les aînés autochtones, ainsi que les groupes communautaires autochtones de la zone urbaine;
- les communautés autochtones de la zone urbaine d'Ottawa.

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 (par exemple « Les résidents musulmans font face à... » ou « Les femmes

An illustration at the top of the page shows a diverse group of people of various ethnicities and ages. A red and orange curved shape is positioned below the group, partially overlapping the text area.

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



Cette section s'inspire des commentaires exprimés par les participants dans les séances virtuelles organisées par la Ville et par ceux et celles qui ont répondu au sondage en ligne pendant les deux phases de la consultation.

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

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, par exemple 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

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

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 élus et au personnel de la Ville à des fins de discussion et de consultation, par exemple les 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 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

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 rende 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

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. 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 (par exemple 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, par exemple 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

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 dans l'emploi.
- 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 aider les gens à se préparer à des emplois, en leur offrant de l'aide dans le 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 et l'absence de reconnaissance équitable de l'expérience acquise à l'étranger.
- Changer la façon dont les emplois sont annoncés dans le cadre d'un effort consacré à joindre un plus grand bassin de candidats, par exemple 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. 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, ce qui pourrait exclure de nombreux aînés.
- 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.
- Examiner les obstacles permettant de recruter des *immigrants* très instruits, dont les compétences passent inaperçues, pour leur confier des postes de niveau inférieur.

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. »

- 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.
- Les participants de la communauté musulmane ont fait savoir qu'ils avaient besoin de cours de littératie financière et d'aide pour l'entrepreneuriat, en particulier parmi 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 dans les rôles de direction dans de nombreux secteurs, à la Ville, et parmi les élus 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, par exemple 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, par exemple 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, par exemple par l'élaboration de politiques internes de lutte contre le racisme.
- Réunir les entreprises et les organisations, par exemple 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, par exemple 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, par exemple 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.
- Certains participants de la *communauté musulmane* ont fait état de conditions d'accès limité à des aliments adaptés aux origines ethniques et d'une capacité limitée à suivre les traditions culturelles ou religieuses, par exemple les prières et le ramadan dans le système des refuges.
- Expériences de racisme et de discrimination de la part du personnel des refuges, sans pouvoir exercer de recours
- Certains participants membres de la *communauté asiatique* ont relevé des obstacles financiers et linguistiques (surtout *les aînés*) et peuvent être confrontés à l'isolement social, avoir de la difficulté à trouver un logement et être incapables de faire valoir leurs intérêts, d'avoir accès à des services ou d'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 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, 2SLGBTQQIA+, 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. 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.
- 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, par exemple 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, par exemple 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.
- Les participants de la communauté asiatique ont recommandé de prévoir du financement à l'intention des centres communautaires et des 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 (par exemple 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.
- 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 (par exemple 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, par exemple 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, par exemple 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, par exemple 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.

5. Constatations et recommandations – Consultation des autochtones



Les constatations et les recommandations découlant des consultations auprès des Autochtones pour le Secrétariat de la lutte contre le racisme et le Plan de sécurité et de bien-être des communautés ont été présentées dans un rapport distinct, dont nous résumons des extraits dans ce rapport. Elles sont organisées en fonction des commentaires sommaires et des mesures recommandées pour chaque priorité stratégique, ainsi que des recommandations pour la consultation future.

D'autres consultations planifiées ont été reportées par la Ville parce qu'elle souhaitait mieux consulter les partenaires et les intervenants autochtones essentiels dans les réseaux municipaux et ailleurs. Consciente de l'importance de mener de vastes consultations, la Ville vise à tenir de nouvelles consultations, qui se dérouleront selon une structure-cadre de participation des Autochtones en zone urbaine afin de miser sur les priorités établies par la communauté autochtone. Grâce à un processus de consultation redéfini, la Ville tâchera de mieux consulter les différentes communautés autochtones, dont :

- les chefs des organismes autochtones à Ottawa;
- les travailleurs communautaires et de première ligne autochtones des organismes menés ou non par des Autochtones;
- les communautés algonquines, inuites et métisses et les aînés autochtones, ainsi que les groupes des communautés autochtones en zone urbaine;
- les communautés autochtones en zone urbaine d'Ottawa.

La Ville sait qu'il faut se pencher sur les différents points de vue à propos des moyens à prendre pour lutter contre le racisme à l'encontre des Autochtones et qu'il faut définir avec la communauté autochtone grâce à ce vaste plan de consultation des Autochtones et à la Table consultative de lutte contre le racisme afin d'établir une approche dans l'élaboration d'une structure-cadre de lutte contre le racisme à l'encontre des Autochtones. Outre cette stratégie, la Ville d'Ottawa se consacre à un processus parallèle avec les communautés autochtones en collaboration avec la Coalition autochtone d'Ottawa pour les priorités qui ont été définies.

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 traditionnelles 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 novembre 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.

La Ville sait qu'il faut se pencher sur les différents points de vue à propos des moyens à prendre pour lutter contre le racisme à l'encontre des Autochtones et qu'il faut définir avec la communauté autochtone grâce à ce vaste plan de consultation des Autochtones et à la Table consultative de lutte contre le racisme afin d'établir une approche dans l'élaboration d'une structure-cadre de lutte contre le racisme à l'encontre des Autochtones. Outre cette stratégie, la Ville d'Ottawa se consacre à un processus parallèle avec les communautés autochtones en collaboration avec la Coalition autochtone d'Ottawa pour les priorités qui ont été définies.

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.

Pièces jointes



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.

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

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

*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.

Veuillez 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.)?