



PERSONNES RACIALISÉES

Optique d'équité et d'inclusion
Portrait

PERSONNES RACIALISÉES

Nous sommes une population diversifiée et en plein essor à Ottawa. D'ici 2031, plus du tiers de la population sera racialisée. Les deux tiers d'entre nous sommes nés au Canada, et nos familles contribuent au développement d'Ottawa depuis des générations. Nous sommes liés par le seul fait de ne pas être de race blanche, mais, en réalité, nous représentons diverses ethnies et cultures d'une centaine de nationalités différentes.

1. QUI SOMMES-NOUS?	3
Le concept de racialisation	3
2. SURVOL DES POPULATIONS RACIALISÉES D'OTTAWA ..	4
3. NOS CONTRIBUTIONS	4
4. OBSTACLES ET INÉGALITÉS	5
Racisme	5
Attitudes	6
Stéréotypes	6
Deni du racisme et indifférence à la couleur de peau ..	7
Revenu	7
Emploi	8
Éducation	9
Possibilités d'avancement professionnel	10
Harcèlement et intimidation en milieu de travail	10
Profilage racial	11
Crimes haineux	12
Logement et quartiers	12
Engagement civique et politique	13
5. NOTRE VISION : UNE VILLE SANS RACISME	14
6. MANDATS CONFISÉS PAR LE CONSEIL ET LOIS	15
7. QUOI DE NEUF À OTTAWA?	15
8. PRATIQUES PERTINENTES D'AUTRES VILLES	16
9. SOURCES	17
10. DÉFINITIONS	18
11. REMERCIEMENTS	20

Le présent document est l'un des onze portraits qui servent de source de renseignements contextuels pour faciliter la mise en œuvre de l'Optique d'équité et d'inclusion. Pour accéder à la version électronique, visitez le site interne de la Ville d'Ottawa ([Ozone](#)), la [page web de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) ou encore la [page Web consacrée à l'équité et à l'inclusion](#) de l'initiative Une ville pour toutes les femmes.



**Une ville pour tous
A City For Everyone**

1. Qui sommes-nous?

D'ici 2031, 36 p. 100 de la population d'Ottawa se définira comme racialisée, et une proportion de 29 p. 100 sera née hors du Canada (Statistique Canada, 2011a). Nous sommes une population diversifiée et en plein essor à Ottawa. Beaucoup d'entre nous (32,8 p. 100) sommes nés au Canada, et nos familles contribuent au développement d'Ottawa depuis plus de 150 ans (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b). Depuis quelques années, nous sommes plus nombreux (67,2 p. 100) à choisir de vivre à Ottawa comme nouveaux immigrants.

Nous sommes liés par le seul fait de ne pas être de race blanche, mais, en réalité, nous représentons diverses ethnies et cultures d'une centaine de nationalités différentes (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b). Par exemple, une personne issue d'un groupe racialisé sur cinq à Ottawa est de race noire (Statistique Canada, 2011c), mais ce groupe est très diversifié (p. ex., la famille d'une personne noire peut être établie au Canada depuis des générations, et celle-ci peut se définir comme métis ou être arrivée récemment des Caraïbes, d'Europe ou de différents pays d'Afrique); chacun de ses membres a sa propre personnalité.

Nous composons près de 20 p. 100 de la population canadienne. De 2006 à 2011, notre population a augmenté de 3 p. 100, surtout en raison de l'immigration. Nous vivons pour la plupart en milieu urbain (96 p. 100). En tant que groupe, nous sommes plus jeunes que la population non racialisée (âge médian de 33 ans, comparativement à 40 ans).

INTERSECTIONNALITÉ : IDENTITÉS COMPLEXES QUI SE CHEVAUCHENT

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

Pour en savoir plus, consultez le [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) et [L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités](#).

LE CONCEPT DE RACIALISATION

Le terme « **racialisé** » est utilisé dans le présent document. Le terme « minorité visible » se rapporte aux personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas caucasiennes ou blanches (Statistique Canada, 2015). C'est le terme employé dans les lois fédérales sur les droits de la personne, par Statistique Canada ainsi que dans la Politique sur l'équité et la diversité de la Ville d'Ottawa.

Le terme « minorité visible » (voir la section [Définitions](#)) suscite de nombreux débats puisque le mot « visible » renvoie à la différence de couleur de peau, et le mot « minorité », à une infériorité du nombre ou à une faiblesse dans les relations de pouvoir (Pendakur, 2005). En effet, certains d'entre nous préférons être appelés « personnes de couleur », alors que d'autres préfèrent des termes plus précis (p. ex., Noirs, Chinois, Somaliens). Le terme « racialisé » est préconisé, puisqu'il reconnaît le fait que les obstacles que nous rencontrons prennent racine dans les préjugés transmis au fil de l'histoire jusqu'à aujourd'hui dans la société et ne sont donc pas le produit de notre identité ou de nos propres lacunes.

Dans le présent document, nous n'utilisons le terme « minorité visible » que pour citer des documents officiels.

L'important, c'est de respecter l'identité et la dignité de chacun. Si vous ne savez pas le terme privilégié par une personne ou un groupe de personnes, demandez-lui : « **Comment préférez-vous qu'on vous appelle?** »

2. Survol des populations racialisées d'Ottawa

Faits saillants sur la population d'Ottawa

- » Ottawa comporte la deuxième plus forte proportion de personnes racialisées de l'Ontario, après Toronto (20,2 p. 100).
- » La population racialisée d'Ottawa est plutôt jeune et croît quatre fois plus rapidement que la population générale d'Ottawa.
- » Ses membres sont de diverses origines : Noirs (5,7 p. 100), Chinois (4 p. 100), Asiatiques du Sud (3,9 p. 100), Arabes (3,7 p. 100) et Asiatiques du Sud-Est (1,6 p. 100), entre autres.
- » Ils proviennent de 156 groupes ethniques et parlent plus de 70 langues.
- » Un cinquième des résidents d'Ottawa parlent une langue autre que les langues officielles, les cinq principales étant l'arabe (3,6 p. 100), le chinois, non défini (1,5 p. 100), l'espagnol (1,4 p. 100), l'italien (1,2 p. 100) et le mandarin (0,8 p. 100).
- » La population racialisée d'Ottawa est surtout féminine (51,4 p. 100), particulièrement dans les communautés philippine (60,5 p. 100), japonaise (59,6 p. 100), latino-américaine (54,5 p. 100) et noire (52,5 p. 100).
- » Ses appartenances religieuses sont plus variées que celles de la population non racialisée.

(Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b et c; Statistique Canada, 2011c)

3. Nos contributions

Nous participons à chaque aspect de la vie au Canada et en faisons partie intégrante. Nous ne sommes pas à part du « reste » de la société.

Nous jouons un rôle de premier plan dans le marché de l'emploi du Canada et contribuons à remédier à la pénurie de main-d'œuvre. D'ici 2016, nous compterons pour 0,5 p. 100 de la croissance de la main-d'œuvre au Canada, ce qui représente 80,9 milliards de dollars (Antunes, 2004). Notre disponibilité sur le marché du travail est en hausse, atteignant près de 18 p. 100 en 2011.

Nous amenons une diversité culturelle, linguistique et raciale tout à fait unique à Ottawa. Nous sommes des employeurs, des entrepreneurs, des étudiants et des contribuables au sein de la ville. Certains membres de la population racialisée (comme les Libanais et les Chinois) se sont très bien intégrés à Ottawa sur le plan économique (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b). En tant qu'étudiants, nous détenons davantage de titres de compétences que la moyenne canadienne; près d'une personne racialisée sur trois possède un diplôme universitaire (Emploi et Développement social Canada, 2014, p. 20).

En tant qu'étudiants, nous détenons davantage de titres de compétences que la moyenne canadienne; près d'une personne racialisée sur trois possède un diplôme universitaire.

— Emploi et Développement social Canada, 2014, p. 20

Beaucoup d'entre nous faisons du bénévolat dans la communauté, nos écoles, nos groupes confessionnels et nos entreprises. Nous comptons parmi nos membres des dirigeants politiques dans différents ordres de gouvernement et sommes des citoyens engagés. Nous enrichissons la diversité et la vivacité des milieux artistiques, culturels et musicaux d'Ottawa (pensons par exemple aux festivals Chinatown Remixed, Carnaval des cultures, Carivibe, Caribe-Expo et Libanorama). Nous avons contribué à l'établissement de nombreuses infrastructures et institutions à Ottawa et sommes impatients de contribuer à l'avenir de notre ville.

Selon une récente étude, d'ici 2020, « les personnes racialisées ouvriront d'immenses portes pour le Canada en proposant un grand nombre de nouveaux produits et services, en donnant un meilleur accès au marché mondial et en rendant le pays encore plus concurrentiel » (Globe and Mail, Bloom, 2010 [citation traduite librement]).

4. Obstacles et inégalités

La discrimination raciale est un obstacle majeur pour les personnes racialisées. Elle est présente dans l'organisation même de la société, y compris dans les normes et présomptions qui sous-tendent les pratiques institutionnelles et notre façon de faire des affaires. Ainsi, les personnes considérées comme de « race blanche » sont avantagées, et celles d'une « race autre que blanche » subissent des inégalités.

RACISME

La race continue de servir de marqueur de différence entre les humains. Les idées véhiculées sur la race ont une incidence concrète sur la vie de personnes et de groupes. Une hiérarchie raciale construite de toutes pièces place ceux faisant partie du groupe des Blancs en position de pouvoir, et ceux des autres groupes, en position de subordination. Cette hiérarchie repose sur des idées vieilles ou actuelles à propos des groupes et de leur valeur, et elle se manifeste clairement dans le fonctionnement de la société.

Le racisme peut être largement défini comme « les présomptions, les attitudes, les croyances et les comportements, de même que les politiques, les procédures et les pratiques institutionnelles » qui prennent forme à partir de la compréhension de la race (Henry et Tator, 2010, p 5 [citation traduite librement]). Il peut se manifester dans les relations interpersonnelles (insultes, abus, harcèlement), mais aussi être institutionnalisé par la mise en œuvre de politiques ou de pratiques qui excluent systématiquement des groupes de personnes (processus d'entrevue partial, pratiques ne tenant pas compte des besoins de tous les employés).

Au Canada, le racisme institutionnel est lié à l'histoire de l'impérialisme européen et à la [traite transatlantique des esclaves](#) (en anglais seulement). Il existe également des exemples de racisme institutionnel autorisé par la loi à l'égard des [Autochtones](#), des Canadiens d'origine [asiatique](#) et [japonaise](#) (en anglais seulement) et d'autres groupes racialisés.

L'étude la plus poussée sur le racisme dans le système juridique a été le *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario* (1995). Elle révélait que les « les hommes, les femmes et les jeunes de race noire étaient massivement surreprésentés » dans les prisons du Canada et que les Noirs sont beaucoup plus susceptibles d'être emprisonnés à la discrétion du juge, en attendant leur procès. Il s'agit du résultat d'un ensemble complexe de facteurs, dont la pauvreté.

La politique et la géographie ont une incidence sur le racisme. Depuis les attentats du 11 septembre 2001, aux États-Unis, le discours politique et les politiques mêmes dépeignent les Arabes et les musulmans comme des terroristes, ce qui a eu pour effet de les stigmatiser et de les marginaliser. Au Canada, certains critiques dénoncent le fait que les mesures de sécurité nationale et les lois visant à contrer le terrorisme visent les groupes arabes et musulmans de façon disproportionnée et injuste, encourageant ainsi la discrimination et l'exclusion.

Bien que le profilage racial soit légalement interdit au Canada, une étude révèle que près de quatre fois plus de personnes racialisées s'étaient senties la cible de profilage racial au cours des quatre années précédentes en comparaison avec les participants qui n'étaient pas issus d'une minorité (20 p. 100 c. 6 p. 100) (Crutcher et Budak, 2005).

ATTITUDES

Les gens apprennent à percevoir différentes caractéristiques physiques et sociales (p. ex., teint de la peau, texture des cheveux, habitudes culturelles, vêtements, langue, accent, religion, opinions politiques et nom de famille). Lorsque ces perceptions sont consciemment ou inconsciemment liées à un groupe en particulier, elles deviennent des signifiants raciaux. Les perceptions sont aussi définies comme étant désirables ou indésirables (Lopes et Thomas, 2006).

En raison de ces perceptions créées par la société, certaines personnes peuvent penser, dire ou faire des choses qui contribuent à marginaliser les groupes racialisés. Dans certains cas, le comportement négatif n'est pas volontaire, mais existe parce que la personne n'a pas remis en question sa façon de penser ou n'a pas cherché à s'informer sur des façons de vivre favorisant l'inclusion.

Les attitudes se rapportant à qui mérite sa place et à qui ne la mérite pas prennent aussi naissance dans les présomptions et les pratiques organisationnelles. Ces présomptions désavantagent les communautés racialisées. Quand nous nous surprenons à entretenir inconsciemment des préjugés et tentons de nous défaire de ces façons de penser, nous effectuons un pas dans la bonne direction pour mettre fin au racisme. Lorsque nous cherchons à mettre au jour les préjugés qui teintent les pratiques institutionnelles, nous contribuons à créer une organisation, un lieu de travail et un milieu de vie exempts de racisme.

STÉRÉOTYPES

Un stéréotype est une idée fautive ou une généralisation sur un groupe de gens qui amène à catégoriser les membres de ce groupe sans prendre en compte leurs différences individuelles (Henry et Tator, 2010). Bien qu'il soit utile d'être sensible aux expériences et aux préoccupations propres à une culture, il n'est pas souhaitable de présumer que **tous** les membres d'un groupe ont les mêmes caractéristiques.

Pour l'illustrer, pensons à des phrases qui commencent par « Les étudiants chinois sont... », « Les hommes musulmans sont... » ou « Les Latino-Américaines sont... ». Ce genre de stéréotype fait abstraction de la diversité qui existe au sein d'un groupe de personnes et peut perpétuer des préjugés pouvant mener à de la discrimination. Par exemple, de nombreuses personnes racialisées sont souvent perçues comme de nouveaux immigrants, même s'ils sont nés et ont grandi au Canada ou habitent le pays depuis plusieurs décennies, ou encore que leur famille y vit depuis des générations. C'est pourquoi celles-ci « se sentent comme des étrangères dans leur propre pays » (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2009 [citation traduite librement]).

Les stéréotypes contribuent aussi à exclure certains groupes de professions, de groupes de travail, de quartiers et de services particuliers. Au Canada, les stéréotypes ont joué un rôle dans l'élaboration de politiques et de pratiques visant à limiter l'immigration de personnes issues des communautés chinoise, juive et noire, et sont également à l'origine de l'assimilation culturelle des peuples autochtones. Encore aujourd'hui, cet héritage continue de façonner nos institutions.

DENI DU RACISME ET INDIFFÉRENCE À LA COULEUR DE PEAU

Il peut être difficile pour les personnes qui ne subissent pas de racisme au quotidien de bien comprendre qu'il existe, mais aussi à quel point il peut affecter les personnes qui en sont victimes. Lorsqu'une personne fait partie de la culture dominante, elle ne prend pas nécessairement conscience des privilèges qui lui sont accordés seulement parce qu'elle n'appartient pas à un groupe racialisé.

Par ailleurs, de nombreuses personnes peuvent se sentir mal à l'aise de parler de racisme (en anglais seulement), de crainte d'être étiquetées « racistes », de faire un faux pas ou d'avoir à changer leur façon de penser ou d'agir (Stephenson et Foster, 2015). Par conséquent, deux des obstacles les plus importants dans notre société sont le déni du racisme et l'indifférence à la couleur de peau.

L'indifférence à la couleur de peau est une approche par laquelle des personnes (blanches pour la plupart) insistent sur le fait qu'elles ne remarquent pas la couleur de peau d'une personne racialisée. Si la race n'est pas une réalité biologique, elle est tout de même une réalité sociale, et le refus de reconnaître qu'elle est une part importante de la vie des personnes racialisées contribue à donner un pouvoir psychologique et culturel aux constructions raciales (Henry et Tator, 2010).

Ce discours empreint de déni est fondé sur la présomption que parce que le Canada est un pays qui défend les idéaux de la démocratie, le racisme ne peut pas y exister. Toute manifestation de racisme est alors considérée comme un événement ponctuel attribuable à quelques personnes marginales, à l'instabilité économique ou à des pratiques non démocratiques désuètes sur le point d'être modifiées. On attend souvent des personnes racialisées qu'elles prouvent l'existence du racisme. Celles-ci sont souvent extrêmement prudentes sur la façon dont elles font référence au racisme et aux privilèges raciaux par peur de représailles ou d'allégations de traitement préférentiel (Lopes et Thomas, 2006).

Lorsque tout le monde – Blancs comme personnes racialisées – reconnaît le racisme quand il survient, il est alors mis au jour, et donc plus facile à régler sur les plans individuel et sociétal.

REVENU

La racialisation de la pauvreté fait référence à un phénomène par lequel les personnes vivant dans la pauvreté sont surreprésentées au sein des groupes racialisés, et parfois d'une génération à l'autre. Les conséquences de ces forces « accentuent les formes historiques de discrimination raciale dans le marché de l'emploi au Canada et créent un processus de marginalisation sociale et économique. Cette marginalisation engendre une vulnérabilité et une pauvreté disproportionnées chez les membres des communautés racialisées » (Block et Galabuzi, 2011, p. 15 [citation traduite librement]).

L'écart de salaire entre les Canadiens racialisés et non racialisés est important au Canada, les premiers obtenant seulement 81,4 p. 100 de chaque dollar payé aux seconds. Cet écart est d'autant plus prononcé si l'on y ajoute les paramètres du sexe. C'est entre le salaire des hommes non racialisés (1 dollar) et celui des femmes racialisées (55,6 cents) que l'écart est le plus considérable (Block et Galabuzi, 2011).

Toute manifestation de racisme est alors considérée comme un événement ponctuel attribuable à quelques personnes marginales, à l'instabilité économique ou à des pratiques non démocratiques désuètes sur le point d'être modifiées. On attend souvent des personnes racialisées qu'elles prouvent l'existence du racisme.

À Ottawa, les personnes racialisées représentent près de 50 p. 100 des résidents les plus pauvres, des chiffres largement disproportionnés par rapport à la population générale. Cependant, la nature et le degré de l'exclusion économique varient entre les différents groupes racialisés (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b).

En 2010, 21,1 p. 100 des résidents racialisés vivaient dans la pauvreté (Statistique Canada, 2011a). Les femmes racialisées étaient les plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les femmes non racialisées. Parmi les femmes racialisées vivant dans une famille économique, 28 p. 100 se situaient sous le seuil de faible revenu (SFR) avant impôts, contre 14 p. 100 des femmes non racialisées. Et le pourcentage de femmes racialisées ayant un faible revenu (28 p. 100) est légèrement plus élevé que celui d'hommes racialisés dans la même situation (27 p. 100). En tenant compte du statut d'immigrant, ce taux baissait à 22 p. 100 pour les immigrantes racialisées (Chui et Maheaux, 2011). Les femmes racialisées, surtout les femmes noires, sont plus susceptibles de vivre sous le SFR que tout autre groupe à Ottawa (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2007).

EMPLOI

Les travailleurs racialisés tendent à travailler dans certains groupes professionnels plus que d'autres, tels que dans la catégorie des professionnels ainsi que celle de la vente et des services. Des pourcentages inférieurs à la moyenne sont rapportés pour les catégories des cadres, du personnel semi-professionnel et technique, des surveillants, et des travailleurs qualifiés et artisans (Emploi et Développement social Canada, 2014).

Les données du recensement indiquent un taux de chômage de 9,9 p. 100 chez les travailleurs racialisés en 2011, comparativement à 7,3 p. 100 chez les Blancs. Cette même année, le taux de chômage était particulièrement élevé chez les Arabes (14,2 p. 100), les Noirs (12,9 p. 100) et les Asiatiques du Sud (10,2 p. 100).

La plupart des groupes racialisés se trouvent au chômage plus souvent que les Canadiens non racialisés. En effet, les hommes racialisés sont 24 p. 100 plus à risque d'être sans emploi que les hommes non racialisés. Les femmes racialisées, quant à elles, sont 48 p. 100 plus susceptibles d'être sans emploi que les hommes non racialisés. C'est ce qui pourrait contribuer au fait que les femmes racialisées gagnent 55,6 p. 100 du salaire des hommes non racialisés (Block et Galabuzi, 2011). Parce qu'elles sont exclues du marché du travail, un grand nombre de personnes racialisées choisissent de travailler à leur compte, ce qui signifie souvent de longues heures de travail, une absence d'avantages sociaux et un revenu moindre.

LES PERSONNES RACIALISÉES D'OTTAWA SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE VIVRE DANS LA PAUVRETÉ.

- » Elles représentent 34 p. 100 de la population totale d'Ottawa-Gatineau vivant dans la pauvreté.
- » Leur taux de chômage est plus élevé que celui de la population en général (10,8 p. 100 c. 4,8 p. 100).
- » Elles sont sous-représentées dans les postes de cadre supérieur, de cadre intermédiaire ou d'autres postes de cadre (7,3 p. 100 c. 9,9 p. 100).
- » Elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires associés à l'insécurité d'emploi, à des revenus moins élevés, à des avantages sociaux limités, à une mobilité ascendante plus faible, à la déqualification ainsi qu'à la dépression, particulièrement les femmes.
- » Elles sont moins susceptibles d'obtenir un emploi à l'année, malgré leur volonté de travailler à temps plein.

(Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b; Statistique Canada, 2011b; Emploi et Développement social Canada, 2014)

De nombreuses personnes racialisées font face à des obstacles dans leur recherche d'emploi, lesquels restreignent leur accès au marché du travail et à de bons emplois. Par exemple, les employeurs ont souvent tendance, peut-être inconsciemment, à exercer une discrimination contre les candidats dont le nom est à consonance étrangère (Oreopoulos, 2009). On compte parmi les autres problèmes le manque de reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger (Houle et Yssaad, 2010), un problème actuellement sous la loupe du Conseil de planification sociale d'Ottawa (2015 [en anglais seulement]).

ÉDUCATION

Les personnes racialisées possèdent davantage de titres de compétence que la moyenne canadienne. Selon Statistique Canada (2011a), plus de 30 p. 100 de la population racialisée de 15 ans ou plus détient un diplôme universitaire (contre 21 p. 100 pour la population totale).

Bien que les membres de groupes racialisés sont plus susceptibles d'être de nouveaux immigrants que les autres Canadiens, 40 p. 100 des jeunes racialisés de 20 à 24 ans sont nés au Canada et ont donc une expérience scolaire comparable à celle des autres Canadiens. De nombreux autres jeunes racialisés sont arrivés au pays alors qu'ils étaient de jeunes enfants et ont donc reçu le plus clair de leur éducation au Canada. Malheureusement, ils peinent davantage que les Blancs à percer le marché du travail.

Comme le révèle l'étude du Conseil de planification sociale d'Ottawa (2008b), de la même façon que les adultes subissent du racisme au travail, de nombreux élèves et étudiants racialisés font l'objet de discrimination et de rejet dans les écoles (de l'école primaire jusqu'à l'université). Les enseignants qui connaissent mal la diversité démographique peuvent, sans le savoir, contribuer à perpétuer des stéréotypes à l'école. Par exemple, un nombre disproportionnellement élevé d'élèves masculins de race noire ou somaliens sont directement ou indirectement dissuadés de poursuivre des études supérieures, et dirigés vers des programmes généraux non universitaires ainsi que des programmes pour étudiants en difficulté.

À Ottawa, les élèves issus des communautés noire, arabe et asiatique du Sud-Est sont surreprésentés chez les décrocheurs comparativement à leur représentation dans la population en général (36 c. 27 p. 100; 21 c. 18 p. 100; et 8,2 c. 5,6 p. 100, respectivement) (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008c).

Exemples d'exclusion du marché du travail

- » Exigences d'emploi qui comprennent une « expérience de travail au Canada », norme ambiguë qui exclut injustement les immigrants racialisés.
- » Obstacles invisibles, y compris des préjugés, des stéréotypes et de la discrimination fondés sur la couleur ou le nom du candidat, plutôt qu'une évaluation basée sur les compétences ou le rendement.
- » Entretien de faibles attentes à l'égard des employés racialisés, qui mènent, en fait, à un rendement moindre.
- » Conditions de travail malsaines causées par des blagues racistes, la prolifération d'insultes et, à l'occasion, des mauvais traitements (harcèlement).

(Bureau du commissaire à l'équité en matière d'emploi, 1991; Commission ontarienne des droits de la personne, 2013)

POSSIBILITÉS D'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

À Ottawa, il existe de nombreux obstacles dans le processus d'obtention d'un emploi intéressant pour les personnes racialisées, notamment le contexte de culture dominante des activités d'embauche et de promotion, l'accès limité aux réseaux, l'importance du bilinguisme français-anglais, le racisme et l'islamophobie croissante depuis les événements du 11 septembre.

Beaucoup de personnes racialisées se butent au « plafond de verre » dans leur milieu de travail. Ce concept fait référence à l'impossibilité d'obtenir de l'avancement dans un environnement pourtant réputé inclusif et exempt d'obstacles. Les obstacles à l'obtention d'une promotion peuvent aussi venir de l'environnement externe. En dépit de l'application de mesures de rendement objectives, les personnes racialisées reçoivent souvent une évaluation inférieure à celle des hommes de race blanche dans les sondages anonymes de rétroaction des clients.

HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement est le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une personne « lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns » (gouvernement de l'Ontario, 2014). La Commission canadienne des droits de la personne (2013) va encore plus loin pour prévenir le harcèlement sur la base de certains motifs, dont la race, la couleur, l'ascendance et les croyances, indiquant que « le harcèlement est une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. »

Le harcèlement a des répercussions négatives en milieu de travail, comme la tristesse, la perte d'estime de soi, la baisse de productivité, le découragement, la dépression et l'augmentation du taux d'absentéisme et du roulement du personnel. Faute d'intervention, le harcèlement au travail peut entraîner des séquelles physiques et psychologiques durables pour les victimes et leur famille.

Exemples de harcèlement racial

- » Épithètes, insultes ou blagues racistes.
- » Injures ou surnoms racistes.
- » Blagues, bandes dessinées ou graffitis racistes envoyés par courriel.
- » Commentaires humiliants sur les traits physiques propres à une race.
- » Allusions à des organisations racistes, comme peindre le sigle « KKK » sur un casier.

(Commission ontarienne des droits de la personne, 2008)

Faute d'intervention, le harcèlement au travail peut entraîner des séquelles physiques et psychologiques durables pour les victimes et leur famille.

PROFILAGE RACIAL

Le profilage racial consiste à entretenir des préjugés sur une personne en raison de son appartenance à un groupe particulier. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (2015), le profilage racial comprend « toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier. »

De nombreuses personnes racialisées, particulièrement les jeunes hommes noirs, musulmans et arabes, sont soupçonnés, ciblés et étroitement surveillés par les milieux policier et relatif à la sécurité, le système judiciaire, les écoles et les commerces.

Non seulement cette réalité a des répercussions dévastatrices sur l'estime de soi et l'attitude de ces personnes, mais elle mène également à des incarcérations injustifiées et à de nombreuses perturbations dans leur vie personnelle et professionnelle. Depuis les événements du 11 septembre, les hommes musulmans sont souvent soupçonnés et questionnés à cause de l'islamophobie (voir la section [Définitions](#)).

Les personnes racialisées qui entrent dans le système judiciaire peuvent continuer de faire l'objet de discrimination. Certaines manifestations de ce racisme comprennent :

- » des comportements et des pratiques partiales en raison de la race de la part des juges, des jurés, des avocats et d'autres officiels de la cour;
- » des procédures partiales pour la sélection du jury;
- » des disparités dans l'imposition des sentences;
- » le manque de représentation;
- » la neutralité présumée du droit.

(Henry et Tator, 2010, p. 126)

Faits sur le profilage racial

- » En Ontario, les suspects de race noire courent 5,5 fois plus de risques de se faire tuer ou gravement blesser par les policiers recourant à la force que les suspects de race blanche; ils courent aussi 10 fois plus de risques qu'un policier leur tire dessus.
- » En Ontario, les Afro-Canadiens constituent 14,0 p. 100 de la population carcérale fédérale, mais seulement 3,3 p. 100 de la population provinciale.
- » Sept fois plus de femmes de race noire que de femmes de race blanche sont susceptibles d'être envoyées dans les prisons ontariennes.
- » Une femme détenue sur trois est issue d'un groupe racialisé.

(Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008a; Colour of Poverty, 2010)

CRIMES HAINEUX

Les crimes haineux sont, comme leur nom l'indique, motivés par la haine et comprennent notamment l'intimidation, le harcèlement, l'utilisation de la force physique ou la menace d'y recourir. Ils peuvent être perpétrés à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'un bien. L'incitation à la haine est aussi un crime.

Selon Statistique Canada, « en 2012, la police a déclaré 1 414 affaires criminelles motivées par la haine, ou 4,1 affaires pour 100 000 habitants [...]. Environ la moitié des crimes haineux (704 affaires ou 51 p. 100) ciblaient une race ou une origine ethnique (ascendance), comme les Noirs, les Asiatiques, les Arabes et les Autochtones. Par ailleurs, 419 affaires (30 p. 100) étaient motivées par la haine d'un groupe religieux, notamment les religions juive, musulmane et catholique, ainsi que d'autres religions. » (Allen, 2014)

Ottawa s'inscrit parmi les pires villes de la province en matière de crimes haineux, et leur nombre est en hausse (8,7 affaires par 100 000 habitants, alors que la moyenne canadienne est de 3,9). Notons également que l'Ontario a le taux de crimes haineux le plus élevé de toutes les provinces du Canada (Boyce, 2015).

Selon l'Enquête sociale générale sur la victimisation de 2009, 16 p. 100 des répondants disaient avoir vu du contenu faisant la promotion de la haine ou de la violence à l'égard d'un groupe en particulier sur Internet. Selon les répondants, ce contenu haineux était le plus souvent dirigé contre des groupes ethniques ou religieux (57 p. 100) (Perreault, 2011).

LOGEMENT ET QUARTIERS

En raison de la hausse de la pauvreté et du nombre limité de logements abordables, de nombreuses personnes racialisées éprouvent des difficultés à se loger. Ces difficultés comprennent une incapacité à accéder à la propriété, des conditions de logement malsaines, le surpeuplement et les tensions dans les familles plus nombreuses ou étendues, ainsi que le risque d'expulsion et d'itinérance (Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b).

La concentration élevée de pauvreté et de logements non conformes aux normes peut entraîner une ségrégation géographique (c.à.d. l'exclusion dans des quartiers par race et revenu). Ces quartiers sont généralement caractérisés par un mauvais aménagement communautaire, un manque de services publics, des écoles de moins bonne qualité, un nombre limité de commerces ou d'entreprises, la rareté des services de transport en commun ainsi qu'un manque de lieux de loisirs, d'expression artistique ou de rassemblement.

De tels quartiers acquièrent une mauvaise réputation, et les résidents locaux reçoivent l'étiquette de « délinquants », ce qui a une incidence sur leur santé mentale, la prospérité économique et les conditions sociales des générations futures (gouvernement de l'Ontario, 2008; Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2008b; Colour of Poverty, 2010).

ENGAGEMENT CIVIQUE ET POLITIQUE

De nombreuses personnes racialisées font preuve d'un grand engagement civique à l'égard des réseaux de soutien et des infrastructures de leur communauté, engagement fondé sur leur culture et leur tradition et qui résulte, par nécessité, de leur exclusion de la société en général. Plusieurs facteurs contribuent à leur hésitation à participer aux activités politiques, sociales et communautaires :

- » obstacles financiers et le fait de ne pas avoir un bon emploi (surtout pour les familles à revenu unique);
- » manque de temps (longues heures de travail et garde d'enfants);
- » discrimination passée et actuelle et manque de confiance dans les grandes institutions;
- » connaissance limitée du système politique et de votation;
- » ressources des groupes communautaires insuffisantes;
- » exclusion, discrimination ou manque d'ouverture d'esprit de la part des institutions politiques;
- » processus de participation du public (p. ex., réunions en soirée coïncidant avec des responsabilités en matière de soins, barrière de la langue) qui ne tiennent pas compte des besoins de tous les groupes;
- » habitude de ne pas être entendu ou de ne constater aucun résultat des processus de consultation;
- » absence de personnes qui « leur ressemblent » dans les institutions civiques;
- » manque de modèles et de membres en situation d'autorité;
- » documents relatifs à la participation communautaire qui ne sont pas traduits en plusieurs langues.

(Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2006 et 2008b)

5. Notre vision : une ville sans racisme

- » Les groupes de personnes ne sont plus racialisés, c'est-à-dire définis négativement ou désavantagés en raison de la couleur de leur peau, de leur culture, de leur langue, de leur religion, etc.
- » Les résidents s'engagent à lutter continuellement contre le racisme systémique et individuel.
- » La Ville fait preuve de leadership et s'engage à régler le problème du racisme.
- » La Ville travaille en étroite collaboration avec les autres collectivités pour trouver des solutions communes au problème du racisme (p. ex., Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination de l'UNESCO).
- » Les groupes racialisés représentent un élément essentiel du tissu culturel de la ville.
- » Les personnes racialisées font partie intégrante du marché de l'emploi et y sont respectées, et occupent des postes de commis, de superviseurs, de gestionnaires et de conseillers municipaux aux côtés de personnes non racialisées.
- » Des processus simples et efficaces sont mis en place pour venir en aide aux victimes de racisme et de discrimination, et assurer un suivi auprès d'elles.
- » Les gestionnaires et les décideurs agissent de façon proactive pour éliminer les pratiques et présomptions institutionnelles qui contribuent à perpétuer le racisme systémique.
- » L'apport des différents groupes raciaux et ethniques au travail et dans la société est valorisé.

QUE PEUVENT FAIRE LES ALLIÉS?

- ✓ **Écouter** les personnes racialisées et apprendre d'elles.
- ✓ **Faire preuve d'ouverture et éviter** de considérer la culture blanche ou européenne comme la norme, et les autres ethnies ou cultures, comme étranges ou exotiques.
- ✓ **Veiller** à ce que notre milieu de travail, nos systèmes et nos services respectent les personnes ayant une appartenance ethnique différente de la nôtre.
- ✓ **Garder à l'esprit** que le racisme existe même lorsqu'on ne le perçoit pas.
- ✓ **Prendre conscience** des préjugés inconscients.
- ✓ **Contrer** la désinformation.
- ✓ **Reconnaître** qu'il arrive que l'on soit mal à l'aise de parler de racisme, et que ce sentiment est normal.
- ✓ **Protester** lorsqu'on voit ou entend quelque chose de raciste (blague, insulte), même si c'est mal vu.
- ✓ **Collaborer** avec des organismes communautaires au service des personnes racialisées.
- ✓ **Remarquer** les occasions où les personnes racialisées de son équipe ne sont pas entendues et les inclure dans la conversation.
- ✓ **Relever** les pratiques et présomptions organisationnelles qui perpétuent le racisme systémique.
- ✓ **Défendre la diversité** en tissant des liens avec les différentes communautés.
- ✓ **En apprendre plus sur les différentes cultures** et les façons de voir le monde et tenter de se défaire de ses préjugés.
- ✓ **En tant que personne racialisée**, se servir de ses connaissances et de son expérience pour questionner les pratiques qui ont cours dans la ville et enrichir cette dernière.

6. Mandats confiés par le Conseil et lois

- » [Politique sur l'équité et la diversité de la Ville d'Ottawa](#)
- » Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de la Ville d'Ottawa
- » Politique sur le harcèlement en milieu de travail de la Ville d'Ottawa
- » [Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario](#)
- » [Code des droits de la personne de l'Ontario \(provincial\)](#)
- » [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(fédéral\)](#)
- » [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- » [Loi canadienne sur les droits de la personne \(fédéral\)](#)
- » [Loi sur le multiculturalisme canadien \(fédéral\)](#)
- » [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale \(CIEDR\)](#)
- » [Déclaration universelle des droits de l'homme](#)
- » [Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(Nations Unies\)](#)
- » [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels \(Nations Unies\)](#)

7. Quoi de neuf à Ottawa?

- » En 2014, un groupe de travail sur la gestion de la diversité et de l'inclusion a été mis sur pied pour exercer un leadership interservices et faire progresser les stratégies à l'échelle de la Ville et des services en vue de promouvoir la diversité et l'inclusion à la Ville d'Ottawa. Le groupe de travail a pour but de promouvoir et de faire progresser la mise en œuvre des initiatives municipales et des services en matière de diversité pour viser l'excellence dans la création d'un milieu de travail respectueux, diversifié, équitable et inclusif à la Ville d'Ottawa (mandat, 2014).
- » Formation sur l'Optique d'équité et d'inclusion pour les employés de la Ville d'Ottawa – La formation et le manuel qui l'accompagne visent à sensibiliser le personnel à des enjeux comme le racisme et la discrimination et à lui fournir des lignes directrices sur la manière d'aborder ces sujets ainsi que des outils pour régler les problèmes connexes dans son travail au quotidien.
- » Le programme des champions de la diversité de la Ville d'Ottawa vise à promouvoir les initiatives continues sur la diversité au sein de chaque service de la Ville et à favoriser les nouvelles initiatives et les nouveaux partenariats avec la communauté. Les « champions de la diversité » cherchent à améliorer les connaissances et la compréhension de la diversité, à renforcer les capacités entourant la compétence culturelle, à accroître la diversité de la main d'œuvre, à mieux comprendre les besoins des diverses communautés que la Ville sert et à améliorer la satisfaction de la clientèle.

- » [La Section de la diversité et des relations interraciales du Service de police d'Ottawa](#) veille à ce que la police intervienne de façon efficace et adéquate et en faisant preuve de compassion à l'égard de tous les membres de la population, en particulier ceux traditionnellement marginalisés par la société. Les agents de cette section s'emploient à améliorer la communication entre la police et les immigrants, les personnes racialisées et les Autochtones au moyen de différentes initiatives, notamment les réunions mensuelles du [Comité d'intervention policière et communautaire \(CIPC\)](#) et du [Comité de liaison GLBT](#).
- » [Projet de collecte de données fondées sur la race aux contrôles routiers](#) – Le Service de police d'Ottawa (SPO) s'engage à gagner et à conserver la confiance de la population qu'il sert en offrant des services policiers adaptés, efficaces et équitables à tous les résidents. Il promet donc de respecter le principe selon lequel toute personne a le droit de vivre et de travailler dans un milieu exempt de toute intervention policière fondée sur des préjugés ou un profilage racial. Pendant deux ans à partir du 27 juin 2013, les agents de la Police d'Ottawa, par observation seulement, ont consigné la race de tous les conducteurs dans les contrôles routiers.
- » [L'Anti-racism and Ethnocultural Equity Procedure](#) (procédure favorable à l'équité ethnoculturelle et de lutte contre le racisme) (en anglais seulement) de l'Ottawa Carleton District School Board prévoit un accès et un traitement équitables pour tous les apprenants. [L'Advisory Committee on Equity \(ACE\)](#) (comité consultatif sur l'équité) (en anglais seulement) aide les conseillers scolaires dans leur engagement à créer un environnement scolaire et professionnel équitable et inclusif qui favorise la réussite et le bien-être des élèves. L'ACE offre des conseils sur les politiques et programmes stratégiques en matière de diversité en vue d'encourager l'apprentissage des élèves et le développement du civisme.

8. Pratiques pertinentes d'autres villes

[L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités](#) présente une approche flexible de l'équité et de l'inclusion qui est adaptable aux structures, aux contextes et aux expériences diverses des municipalités de partout au pays. Consultez les différentes sections du guide ou visitez le site Web de l'[Initiative : une ville pour toutes les femmes \(IVTF\)](#) pour trouver des exemples issus de différentes villes canadiennes.

9. Sources

- ALLEN, M. 2015. « Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2013 », *Juristat*, n° de catalogue 85-002-X.
- ANTUNES, P. 2004. *Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canadian Economic Growth*, Ottawa, Ontario, Conference Board du Canada.
- BLOCK, S. 2010. *Ontario's Growing Gap: The Role of Race and Gender in Ontario's Racialized Income Gap*, Ottawa, Ontario, Centre canadien de politiques alternatives.
- BLOCK, S., et G-E. GALABUZI. 2011. *Canada's Colour-Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*, Toronto, Ontario, Wellesley Institute et Centre canadien de politiques alternatives.
- BLOOM, M. 2010. *The Office of 2020: We Need it Yesterday*, Ottawa, Ontario, Conference Board du Canada.
- BOYCE, J. 2015. *Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2014*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, Centre canadien de la statistique juridique.
- BUREAU DU COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI. 1991. *Working Towards Equality*, Toronto, Ontario, ministère des Affaires civiles, gouvernement de l'Ontario.
- CHUI, T., et H. MAHEAUX. 2011. *Visible Minority Women*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada.
- COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. 2013. *Qu'est-ce que le harcèlement?*. Page consultée le 10 juin 2016. Sur Internet : Commission canadienne des droits de la personne.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. 2008. *Racisme*, Toronto, Ontario, Gouvernement de l'Ontario.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. 2013. *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*, Toronto, Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. 2015. *Définition du profilage racial*, Toronto, Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne. Page consultée le 14 septembre.
- COMMISSION SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE DANS LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE EN ONTARIO. 1995. *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, Toronto, Ontario, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2006. *The Civic Participation of Visible Minority Canadians: A Literature Review*, Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2007. *The Black Community of Ottawa: An Analysis of Socio-economic Inequality Using the 2001 Census Data*, Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2008a. *Transitions difficiles : Profil des jeunes décrocheurs de 15 à 24 ans à Ottawa en 2006*. Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2008b. *Mixed Blessings and Missed Opportunities: The Intercase Study on Inclusion and Exclusion of Ottawa's Visible and Ethnic Minority Residents*, Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2008c. *Qui sommes-nous? Profil social d'Ottawa selon le recensement de 2006*, Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.
- CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE D'OTTAWA. 2009. *Intégration économique des immigrants: réussites et obstacles – Profil des immigrants à Ottawa selon le recensement de 2006*. Ottawa, Ontario, Conseil de planification sociale d'Ottawa.

CRUTCHER, N., et M. BUDAK. 2005. *La Loi antiterroriste et les mesures de sécurité au Canada : opinions du public, répercussions et expériences de voyage*, Ottawa, Ontario, Gouvernement du Canada, ministère de la Justice.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2014. *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi 2011*, Ottawa, Ontario, Emploi et Développement social Canada.

GOVERNEMENT DE L'ONTARIO. 2008. *Examen des causes de la violence chez les jeunes*, vol. 1. Toronto, Ontario, Service Ontario.

GOVERNEMENT DE L'ONTARIO. 2014. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, Toronto, Ontario, Gouvernement de l'Ontario.

HENRY, F., et C. TATOR. 2010. *The Colour of Democracy*. Toronto, Ontario, Nelson Education Ltd.

HOULE, R., et L. YSSAAD. 2010. *Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux arrivants*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada.

LOPES, T., et B. THOMAS. 2006. *Dancing on Live Embers – Challenging Racism in Organizations*. Toronto, Ontario, Between the Lines.

OREOPOULOS, P. 2009. *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Résumés*, Ottawa, Ontario, Metropolis Project.

PENDAKUR, K. 2005. *Visible Minorities in Canada's Workplaces: A Perspective on the 2017 Projection*. Burnaby, Colombie-Britannique, Vancouver Centre of Excellence.

PERREAULT, S. 2011. « Les incidents autodéclarés de victimisation sur Internet au Canada, 2009 », *Juristat*, Statistique Canada, no de catalogue 85-002-X.

STATISTIQUE CANADA. 2011a. *Enquête nationale auprès des ménages*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2011b. *Série « Perspective géographique »* – Ottawa, Ottawa, Ontario, Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2011c. *Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages : Ottawa, 2011*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2015. *Minorité visible de la personne*, Statistique Canada. Page consultée le 14 septembre.

STEPHENSON, M., et B. FOSTER. 2015. *A Conversation With White People on Race* (documentaire), New York, État de New York, États-Unis, The New York Times.

10. Définitions

ALLIÉ : Personne issue d'un groupe dominant qui prend position contre l'injustice à l'égard de groupes opprimés et qui se joint à ces groupes ou les appuie dans leur lutte.

COLORISME : Discrimination de personnes selon la couleur de leur peau. Le colorisme tend à toucher davantage les femmes que les hommes, et tire ses racines du colonialisme européen et de l'exportation des normes de beauté européennes. Plus récemment, une [controverse](#) (en anglais seulement) a éclaté concernant des médias et des publicitaires accusés de pâlir la peau de célébrités.

ETHNIQUE / APPARTENANCE ETHNIQUE : Termes désignant le patrimoine culturel d'une personne ou d'un groupe de personnes au sens le plus large du terme, qui comprend les notions d'identité linguistique, historique, géographique, religieuse ou raciale. Chacun appartient à un groupe ethnique, mais on emploie souvent ce terme pour désigner seulement les identités culturelles non dominantes ou ayant moins de pouvoir au Canada (Lopes et Thomas, 2006).

ETHNOCENTRISME : Processus par lequel un individu évalue d'autres cultures en fonction des préjugés découlant des normes et coutumes de sa propre culture.

ISLAMOPHOBIE / RACISME À L'ÉGARD DES ARABES : Termes faisant référence à l'expression de stéréotypes négatifs, de préjugés ou d'hostilité envers les musulmans, surtout depuis les événements du 11 septembre 2001. Au Canada, ce comportement se manifeste par exemple par la qualification de l'Islam comme une religion violente et fondamentaliste, et par la perception de tous les Arabes comme des musulmans, et de tous les musulmans comme des Arabes (Lopes et Thomas, 2006; Fondation canadienne des relations raciales, 2015a).

MINORITÉ VISIBLE : Catégorie utilisée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale pour désigner les personnes non autochtones qui ne sont ni caucasiennes, ni blanches.

En mars 2007, les responsables de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de l'Organisation des Nations Unies ont pressé le Canada de réviser son utilisation du terme « minorité visible », parce qu'il distingue un groupe d'une façon qui perpétue le racisme (Fondation canadienne des relations raciales, 2015b).

PERSONNE DE COULEUR : De nombreuses personnes racialisées préfèrent se qualifier de personnes de couleur, puisqu'il s'agit d'un terme définissant les personnes ayant une perception positive de soi. Cette expression est jugée préférable à « personnes non blanches », « personnes colorées », « ethnies » ou « minorités visibles », des termes considérant la blancheur comme la norme (Lopes et Thomas, 2006).

PRIVILÈGE RACIAL / LIÉ À LA COULEUR DE LA PEAU : Avantages immatériels liés au fait d'être membre de la culture blanche dominante au Canada, et partout où le colonialisme européen a généré l'injustice raciale. Ces privilèges ne sont habituellement pas reconnus par de nombreuses personnes blanches, qui en bénéficient (p. ex., la capacité à ne pas tenir compte de la race et du racisme; la perception que leur embauche ou leur promotion est due à leurs compétences et non à leur race).

Les personnes de race blanche peuvent être victimes de discrimination en raison notamment de leur statut social, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur religion, de leur âge, de leur nationalité, de leur appartenance ethnique ou de leur langue, etc. (p. ex., arménien, italien, juif), mais cela ne change en rien la portée du privilège racial (Lopes et Thomas, 2006; McIntosh, 1988; Fondation canadienne des relations raciales, 2015a).

RACE : Concept social répartissant les gens selon une hiérarchie fondée sur des critères arbitraires comme la couleur de la peau, la texture des cheveux, les traits du visage, etc. La race ne dépend pas des caractéristiques inhérentes d'un groupe de personnes. En réalité, il n'existe aucun critère scientifique ou biologique sûr pour répartir les êtres humains en plusieurs races. Cela dit, d'un point de vue social, le concept de race nuit encore à la vie de nombreuses personnes de couleur (Saloojee, 2003; Lopes et Thomas, 2006).

RACISME : A Aspects d'une société qui attribuent ouvertement ou non la normalité et de la valeur aux personnes blanches ou à la blancheur et qui dévalorise, stéréotype et exclut les membres des communautés racialisées en les considérant comme distincts, différents et inférieurs, ou en les rendant invisibles.

- » **Racisme individuel** : Croyances, attitudes et actions qui favorisent ou perpétuent le racisme. Le racisme individuel peut être conscient ou inconscient, actif ou passif.
- » **Racisme systémique** : Politiques, procédures et pratiques, conscientes ou non, qui entraînent l'exclusion, la marginalisation et le désavantage économique des communautés racialisées ou des personnes de couleur. Le racisme systémique est favorisé par les pouvoirs institutionnels, ce qui lui donne un aspect normal et justifié (Lopes et Thomas, 2006).

11. Remerciements

L'Optique d'équité et d'inclusion est le fruit d'un partenariat entre l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) et la Ville d'Ottawa.

La conception de la première édition du Guide et des portraits de la diversité s'est échelonnée de 2008 à 2010 et a été assurée par le groupe témoin sur l'optique d'équité et d'inclusion et onze groupes de travail chargés de se pencher sur chacun des groupes présentés dans les portraits.

Le personnel municipal et les leaders de la communauté ont apporté leurs connaissances et leur perspicacité à l'élaboration de ce portrait de la diversité.

COLLABORATEURS

Christine Anderson-Brown; Cheickh Bangoura; Meghan Brooks; Chelby Daigle; Suzanne Doerge; Jephtée Elysée; Lois Emburg; Clara Freire; Mohamud Hassan; Yumi Kotani; Seema Lamba; Rashmi Luther; Christine Malone; Hamid Mousa; Mai Ngo; Carl Nicholson; Sandy Onyalo; Maria Cristina Serje; Johanne Tallon.

ORGANISATIONS

Initiative : une ville pour toutes les femmes, Ville d'Ottawa, Comité consultatif sur l'équité et la diversité de la Ville d'Ottawa, Université Carleton, Centre catholique pour immigrants, Partenariat local pour l'immigration Ottawa, Service de police d'Ottawa, Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa, Alliance de la Fonction publique du Canada.

Conception et mise en page : www.jwalkerdesign.ca

La présente initiative a été rendue possible grâce à la subvention de Condition féminine Canada et de la Ville d'Ottawa, qui a financé la production de cet important travail par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF).



Condition féminine **Status of Women**
Canada **Canada**