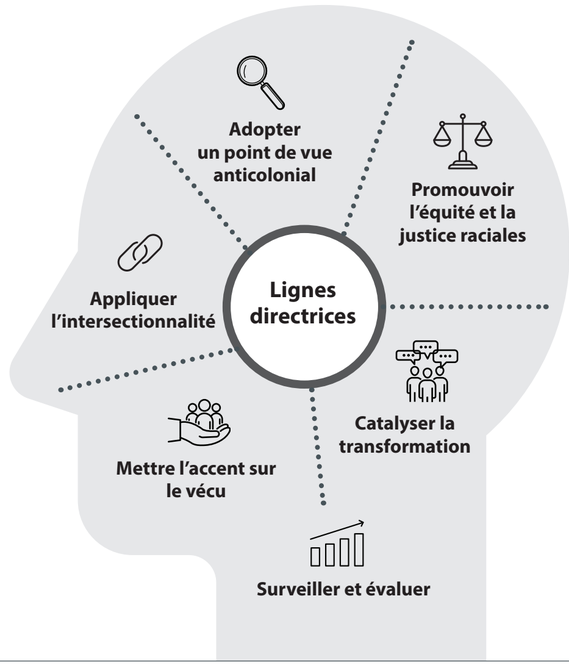
# Éliminer le racisme systémique et transformer la vie des citoyens :

Le cadre stratégique de lutte contre le racisme de la ville de Calgary pour 2023-2027




## Engagement

**La mise en œuvre de la justice raciale à Calgary**

## Mission

Que la ville de Calgary prenne les mesures nécessaires pour éliminer le racisme systémique, soit modifier ses politiques actuelles et adopter de nouvelles politiques fondées sur la sensibilisation, la mobilisation et la collaboration

## Auditoire

**Interne :** Employés, administrateurs de la ville, conseil municipal

**Externe :** Calgariens, associations et organismes communautaires, comité d'action contre le racisme, aînés autochtones et gardiens des savoirs traditionnels

### SECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉ Nº 1

**Élaborer et mettre en œuvre une politique de sensibilisation et de formation**

Changements systémiques touchant :

| | |
|---|---|
| La société | ■ Collaborer à la création de séances communautaires de sensibilisation au racisme<br>■ Accroître la participation à ces séances<br>■ Favoriser une compréhension et une langue communes dans les domaines du racisme systémique et de la discrimination |
| Les employés | ■ Créer et mettre en œuvre des séances obligatoires de sensibilisation au racisme<br>■ Collaborer à la création de ressources personnalisées d'apprentissage et de perfectionnement sur la lutte contre le racisme<br>■ Créer un carrefour accessible de ressources antiracisme |
| La sécurité publique, la dignité, la paix et l'ordre pour les citoyens et les employés | ■ Créer et mettre en œuvre des séances d'apprentissage et de perfectionnement contre la haine<br>■ Adopter un point de vue antiraciste en examinant les séances de formation à la sécurité publique et en les améliorant<br>■ Créer des séances d'information publique sur les activités haineuses et les comportements racistes |

**OBJECTIFS : SENSIBILISER LA POPULATION AU RACISME, LUI FAIRE MIEUX CONNAÎTRE LE PHÉNOMÈNE ET L'AIDER À ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME**

### SECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉ Nº 2

**Promouvoir une stratégie recourant à des données désagrégées selon la race et l'intégrer aux pratiques de la ville**

Changements systémiques touchant :

| | |
|---|---|
| La société | ■ Adopter une stratégie recourant à des données désagrégées selon la race<br>■ Réunir ces données et les employer dans les programmes et les services de la ville<br>■ Adopter une stratégie de partage des données en collaboration avec les partenaires externes de la ville |
| Les employés | ■ Élaborer un cadre ou des lignes directrices à la lumière des données désagrégées selon la race<br>■ Encourager la collecte et la publication de ces données<br>■ Prodiguer des conseils sur l'utilisation de ces données au sein de l'organisation |
| La sécurité publique, la dignité, la paix et l'ordre pour les citoyens et les employés | ■ Réunir des données désagrégées selon la race et portant sur les activités haineuses dans les espaces publics<br>■ Intégrer ces données aux services assurant la sécurité publique<br>■ À la lumière de ces données, élaborer un cadre ou des lignes directrices à l'intention des services assurant la sécurité publique |

**OBJECTIFS : OBTENIR DES DONNÉES DÉSAGRÉGÉES SELON LA RACE PERMETTANT DE PRENDRE DES DÉCISIONS FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES**

### SECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉ Nº 3

**Accroître, au sein de la direction, la représentation des Noirs, des Autochtones et de membres d'autres groupes racisés**

Changements systémiques touchant :

| | |
|---|---|
| La société | ■ Accroître la visibilité du comité d'action contre le racisme et des autres intervenants faisant la promotion de la justice raciale<br>■ Créer un point de jonction communautaire illustrant le leadership des Noirs, des Autochtones et de membres d'autres groupes racisés<br>■ Nouer et entretenir des relations réciproques avec les leaders représentant les citoyens noirs ou autochtones, ou les membres d'autres groupes racisés |
| Les employés | ■ Favoriser l'équité raciale dans la gestion des talents et collaborer à l'adoption de pratiques en ce sens<br>■ Faciliter le mentorat du leadership chez les employés noirs, autochtones ou appartenant à d'autres groupes racisés afin de les aider à occuper des postes supérieurs<br>■ Engager des dirigeants ou promouvoir des employés subalternes après avoir tiré les leçons des données désagrégées selon la race |
| La sécurité publique, la dignité, la paix et l'ordre pour les citoyens et les employés | ■ Encourager le recrutement et la fidélisation des Noirs, des Autochtones et de membres d'autres groupes racisés à des postes de haute direction dans les services de sécurité publique<br>■ Inviter des Autochtones, des Noirs et des membres d'autres groupes racisés à occuper des postes de leaders au sein du groupe de travail contre la haine<br>■ À la lumière des données désagrégées selon la race, assurer le suivi de la représentation des groupes raciaux au sein des postes de haute direction dans les service de sécurité publique |

**OBJECTIFS : Accroître, au sein de la direction, la représentation des Noirs, des Autochtones et de membres d'autres groupes racisés**

### SECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉ Nº 4

**Créer des programmes, des services, des politiques et des systèmes équitables sur le plan racial, en faire la promotion et les mettre en œuvre**

Changements systémiques touchant :

| | |
|---|---|
| La société | ■ Collaborer avec les intervenants à la création et à la mise en œuvre de cadres redditionnels pour les services de la ville<br>■ Collaborer à la création d'une demande de service antiraciste au 311 et à la mise en œuvre d'un projet pilote à cette fin<br>■ Mieux faire connaître les services communautaires et municipaux en adoptant des approches inédites et en les traduisant dans plusieurs langues |
| Les employés | ■ Que la ville de Calgary évalue ses programmes, ses services, ses politiques, ses stratégies et ses processus à la lumière du principe de l'équité raciale<br>■ Élaborer un outil et un processus permettant d'examiner les politiques de lutte contre le racisme<br>■ Élaborer un outil évaluant les répercussions des politiques d'équité raciale et intégrer cet outil |
| La sécurité publique, la dignité, la paix et l'ordre pour les citoyens et les employés | ■ Collaborer à la promotion de la dignité du public et à l'ordre et à la paix publics en assurant les services de sécurité publique<br>■ Adopter des pratiques et des lignes directrices favorisant l'équité raciale et en matière de protection chez les agents d'application des politiques de sécurité publique, les premiers répondants, les employés chargés des services sociaux et les simples citoyens<br>■ Créer des environnements sans haine en collaborant à l'élaboration des politiques, des règlements et des procédures |

**OBJECTIFS :CRÉER DES PROGRAMMES, DES SERVICES, DES POLITIQUES ET DES SYSTÈMES ÉQUITABLES SUR LE PLAN RACIAL**

### SECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉ Nº 5

**Créer des espaces et des processus antiracistes**

Changements systémiques touchant :

| | |
|---|---|
| La société | ■ Appuyer les organismes communautaires luttant contre le racisme<br>■ Élaborer un cadre redditionnel pour l'investissement communautaire contre le racisme<br>■ Adopter une approche communautaire du réseau organisationnel qui favorise la transformation |
| Les employés | ■ Adopter une politique de lutte contre le racisme et rédiger un énoncé expliquant cette politique<br>■ Assurer la sûreté psychologique des processus et des espaces de lutte contre le racisme<br>■ Assurer la disponibilité des ressources sur les traumatismes raciaux et de soins de santé mentale adaptés |
| La sécurité publique, la dignité, la paix et l'ordre pour les citoyens et les employés | ■ Élaborer des procédures analytiques assurant l'équité raciale des espaces publics<br>■ Créer des pratiques et des lignes directrices améliorant les relations raciales entre citoyens et policiers<br>■ Adopter un modèle de lutte contre le discours haineux permettant de le combattre et d'aider ses victimes |

**OBJECTIFS : CRÉER DES ESPACES ET DES PROCESSUS ANTIRACISTES**

21-0013215 | ADV-19296