



# Recommandations finales du groupe de travail sur la lutte contre le racisme à Fredericton

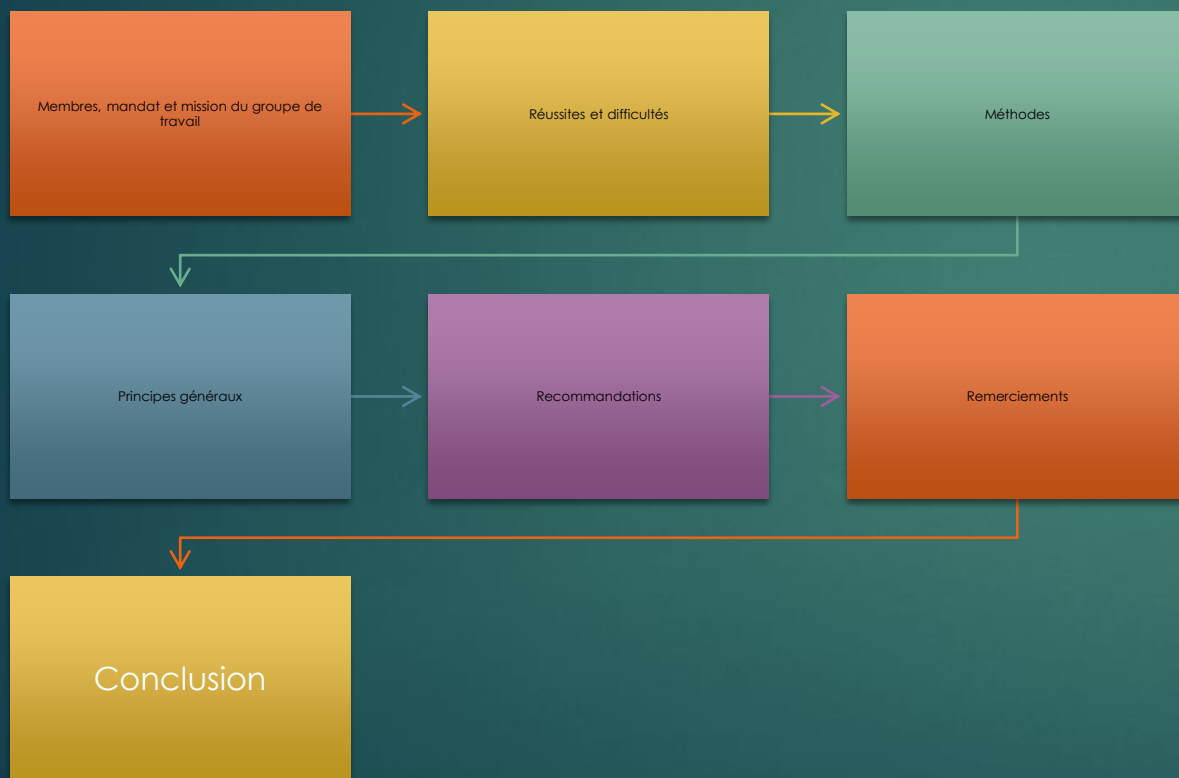
PRÉSENTÉES PAR PASSIONATE NCUBE

AU NOM DU GTLCRF

# Reconnaissance du territoire

En tant que groupe de travail, nous reconnaissons que la terre où nous résidons fait partie du territoire traditionnel non cédé et jamais abandonné des peuples Wəlastəkwiyyik/Wolastoqiyik. Ce territoire est couvert par les « traités de paix et d'amitié » que les peuples Wəlastəkwiyyik, Mi'kmaq et Passamaquoddy ont signés pour la première fois avec la Couronne britannique en 1726. Ces traités ne comportaient pas de cession de terres ou de ressources, mais reconnaissaient de fait les droits des Mi'kmaq et des Wəlastəkwiyyik et établissaient les règles de ce qui devait être une relation continue entre des nations égales. Beaucoup d'entre nous, en tant que visiteurs de cette terre, venant de différents horizons, s'efforcent d'approfondir leur propre connaissance des communautés autochtones locales et veulent redéfinir leurs responsabilités en tant que membres des peuples des traités. C'est avec respect pour cette terre, et pour les personnes qui y ont résidé et qui y résident encore, que nous venons nous réunir aujourd'hui.

# Plan du document



1.	Passionate Ncube	Président Université du Nouveau-Brunswick
2.	Renni Thomas	Vice-président Représentant de la communauté indo-canadienne
3.	Prashamsa G.C	Secrétaire Association culturelle népalaise du Nouveau-Brunswick
4.	Ruth Breen	Conseillère, Ville de Fredericton
5.	Christoph Heinz	Membre représentant la communauté canadienne-française
6.	Marilyn Kaufman	Membre représentant l'Atlantic Jewish Council et représentante de la communauté juive de Fredericton
7.	Timothy Li	Membre représentant l'Association culturelle chinoise du Nouveau-Brunswick
8.	Phillip Lunga	Membre représentant le conseil d'administration de l'Association multiculturelle de Fredericton (AMCF) et l'Association des étudiants diplômés (AED).
9.	Jasmine Murchison-Perley	Membre représentant The Wolastoqey Tribal Council Inc.
11.	Yusuf Shire	Membre représentant la New Brunswick African Association (dont il est président)
12.	Samar Shoaib	Membre représentant les communautés islamiques et arabes
13.	Madhu Varma	Membre représentant la Société du patrimoine asiatique du Nouveau-Brunswick (dont il est président fondateur)
14.	Jenn Wambolt	Membre représentant le Wil-Doo Cycle Club

# Membres

# Mandat

- ▶ Le principal mandat du groupe de travail était de découvrir la nature et la prévalence du racisme à Fredericton en vue de formuler des recommandations éclairées à la Ville de Fredericton pour lutter à la fois contre les actes racistes individuels et le racisme systémique.



# Mission



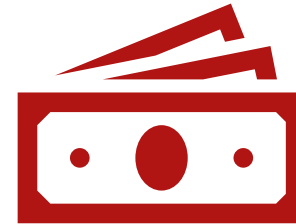
**Étudier les racines et les manifestations du racisme à Fredericton, grâce aux actions ci-dessous :**

- Développer et entretenir des liens avec les communautés culturelles et les organismes locaux pour bien comprendre les effets du racisme systémique.
- Écouter les récits et les expériences des personnes qui ont été victimes de racisme.
- Effectuer des recherches sur le travail et les recommandations d'autres municipalités, entités gouvernementales et organisations privées concernant la lutte contre le racisme.
- Recenser les obstacles auxquels se heurtent les personnes racialisées dans notre ville.
- Communiquer avec la Ville de Fredericton pendant tout le mandat du groupe de travail pour que les connaissances et les informations circulent de part et d'autre avant l'élaboration des recommandations finales.
- Reconnaître que l'antisémitisme constitue une forme unique de racisme et inclure l'antisémitisme dans le mandat du groupe de travail.



## Réussites

- Liste de recommandations
- Engagement bénévole
- Consultation de la population
- Concours de logo
- Rencontre et accueil
- Noyau solide de membres dévoués



## Difficultés

- Roulement des membres
- Assiduité irrégulière (en raison d'autres engagements)
- Manque de structure et d'orientation au début
- Absence de ressources financières (0 \$ pour un travail aussi important)
- Problème de contrat avec l'Association des étudiants diplômés (AED)

# Logo

- ▶ Le fleuve représente l'harmonie et le progrès, la marche en avant en tant qu'entité unie.
- ▶ L'horloge devant l'hôtel de ville représente l'urgence d'agir contre le racisme.
- ▶ Le pont ferroviaire représente un chemin vers le progrès et l'unité raciale.
- ▶ Les arbres et la verdure symbolisent l'épanouissement et la prospérité.





# Méthodes, sous-comités et processus

Consultation  
du public,  
réseautage

Établissements  
d'enseignement

Milieus de  
travail

Recommen-  
dations

Réception de  
recommandations

- Communautés  
culturelles,  
réseaux
- Consultation

Transmission au sous-  
comité des  
recommandations

- Cadrent-elles  
avec le  
mandat?

Compilation et  
transmission au  
GTLCRF

# Principes généraux



Reconnaître la valeur des expériences anecdotiques  
- Étude qualitative



Promouvoir un esprit de collaboration  
- Universitaires, groupes marginalisés, organismes communautaires



Préparer une collecte future de données quantitatives  
- Rigueur intellectuelle, connaissances basées sur des données



Rechercher une diversité de points de vue  
- Consultation de la population, diversité des origines

# Principes généraux



Instituer des mesures de reddition de comptes

- Comptes rendus sur les progrès et les résultats



Obligation de sensibiliser et d'éduquer le public

- Programmes, ateliers, campagnes




Souligner la volonté de changement à long terme


- Processus continu et évolutif

# Recommandations


1. La Ville devrait continuer à promouvoir, à soutenir et à encourager activement les relations intercommunautaires et une meilleure visibilité de toutes les communautés ethnoculturelles, en veillant à ce que leur représentation dans les institutions reflète la composition démographique de la population de la ville, notamment en commanditant, en organisant et en soutenant des événements culturels, des festivals et des dialogues communautaires qui encouragent les interactions et la compréhension ainsi qu'en annonçant les événements communautaires dans les communications de la Ville.



2. L'administration municipale devrait œuvrer pour la création d'un espace culturel permanent, physiquement et financièrement accessible, notamment en y affectant des ressources, où toutes les communautés ethnoculturelles peuvent présenter leur histoire, leur culture et leur contribution à la ville. Cet espace devrait être réalisé de concert avec les communautés desservies, en veillant à ce qu'il réponde à leurs besoins particuliers et qu'il offre un environnement sûr pour l'expression et la célébration. Actuellement, de nombreuses activités et expositions multiculturelles sont organisées dans divers lieux (p. ex., Playhouse, Musée régional, Musée des beaux-arts Beaverbrook, lieux de culte et campus universitaires), mais ces lieux sont difficilement accessibles, les places de stationnement sont insuffisantes, les espaces d'activités sont limités et les réservations sont difficiles en fonction de la saison et du moment. La création d'un espace permanent au cœur de la ville pour les communautés ethnoculturelles ajouterait une certaine souplesse pour organiser des expositions et des activités et améliorerait l'accessibilité.




3 (a). L'administration municipale devrait mettre en œuvre des programmes complets de formation sur le racisme et les compétences culturelles à l'intention des forces de l'ordre, du personnel municipal et de tous les bénévoles de la Ville qui œuvrent auprès du public. Ces programmes de formation devraient notamment couvrir les préjugés inconscients, les micro/macro-agressions, le racisme systémique, les stratégies de promotion de l'inclusion et la lutte contre la discrimination. Les formations destinées à la force policière devraient également porter sur la connaissance, la prévention et la détection des actes haineux ainsi que sur les interventions appropriées face à de tels actes, dans le cadre d'une approche communautaire. Ces formations devraient être dispensées par des experts accordant une attention particulière aux personnes issues des communautés marginalisées. Les formations devraient être à la fois régulières et obligatoires afin de rester en phase avec l'évolution des tendances et des défis ainsi que pour garder à l'esprit les effets négatifs du profilage social sur les communautés autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) et les communautés noires.




3 (b). La police municipale devrait mettre en place une banque de données centralisée où seront consignés tous les incidents haineux signalés, qui mesurera également l'efficacité des déclarations et des formations. Les données ainsi recueillies devraient ensuite faire l'objet d'analyses régulières afin de répertorier les tendances, les modèles et les sujets d'inquiétude. Les résultats de ces analyses devraient ensuite guider l'élaboration de stratégies ciblées de prévention et d'interventions pour lutter efficacement contre les incidents à caractère haineux.

3 (c). La Ville devrait encourager les entreprises et les entités non gouvernementales locales à participer à des initiatives de lutte contre le racisme et à des formations sur le sujet, afin que notre société soit plus sûre. En consultation avec le comité consultatif antiraciste de la Ville, une reconnaissance devrait être offerte aux citoyens et aux organismes qui participent en leur fournissant des autocollants « Espace sûr de Fredericton » pour les vitrines, les façades de bâtiments, les bureaux, etc.




3 (d). L'administration municipale devrait encourager les organisations régies par les lois provinciales et fédérales à organiser des formations portant sur des sujets tels que les préjugés inconscients, les micro/macro-agressions, le racisme systémique, les stratégies de promotion de l'inclusion et la lutte contre la discrimination. Ces formations devraient également porter sur la connaissance, la prévention et la détection des actes haineux ainsi que sur les interventions appropriées face à de tels actes, dans le cadre d'une approche communautaire. Ces formations devraient être dispensées par des experts accordant une attention particulière aux personnes issues des communautés marginalisées. Les formations devraient être à la fois régulières et obligatoires afin de rester en phase avec l'évolution des tendances et des défis ainsi que pour garder à l'esprit les effets négatifs du profilage social sur les communautés autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) et les communautés noires.






4. La Ville devrait adopter la définition opérationnelle de l'antisémitisme de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (AIMH). Bien qu'aucune loi ne l'incorpore, elle constitue la norme pour définir l'antisémitisme au niveau mondial. Le gouvernement du Canada et de huit provinces canadiennes, dont le Nouveau-Brunswick, l'ont déjà adoptée ainsi que plusieurs municipalités de Colombie-Britannique, d'Ontario et du Québec. Plus de 116 entités du monde entier ont aussi adopté cette définition, dont des entreprises et des universités. La définition opérationnelle de l'antisémitisme a été adoptée par la plénière de l'AIMH (réunissant des représentants de trente et un pays) en 2016 à Bucarest, en Roumanie. Cette définition est formulée comme suit : « L'antisémitisme est une certaine perception des Juifs qui peut se manifester par une haine à leur égard. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme visent des individus juifs ou non et/ou leurs biens, des institutions communautaires et des lieux de culte. »



5 (a). La Ville devrait poursuivre l'examen approfondi de ses pratiques d'embauche afin de recenser et d'éliminer les obstacles nuisant à l'égalité des chances en matière d'emploi.

5 (b). La Ville devrait demander à un cabinet de conseil externe expérimenté d'examiner objectivement les procédures de recrutement, de recenser les préjugés et les obstacles systémiques et de proposer des stratégies de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.




6 (a). Augmenter les initiatives de sensibilisation, d'éducation et de transparence en ce qui concerne la gouvernance, les structures, les nominations et les processus électoraux de la ville. Élaborer et diffuser un guide complet sur la gouvernance qui explique le fonctionnement du gouvernement local et le processus électoral. Faire en sorte que ce guide soit accessible et diffusé au sein des communautés marginalisées dans leur langue.

6 (b). La Ville devrait nommer une personne sensible aux préoccupations des communautés marginalisées, extérieure au Bureau d'inclusion communautaire, pour recevoir les plaintes concernant les incidents racistes survenant dans les espaces publics. La Ville devrait faire en sorte de protéger les personnes qui signalent de tels incidents contre d'éventuelles représailles. Pour aider au mieux cette personne, la Ville devrait lui fournir l'appui d'un comité consultatif. Cette personne devrait analyser et classer les plaintes (par exemple, microagressions ou crimes haineux), tenir à jour une base de données des incidents et fournir des rapports réguliers sur la résolution des plaintes en vue de suivre les progrès et de détecter les problèmes systémiques.

6 (c). La personne nommée en vertu de la recommandation 6 (b) devrait assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations du GTLCRF.



7. La Ville devrait reconnaître et promouvoir activement dans ses communications la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars. La Ville devrait encourager les institutions, les organisations et les entreprises à réfléchir activement aux conséquences locales du racisme et à agir pour y remédier.



8 (a). La Ville devrait mettre en œuvre une initiative « Leaders de demain », dans le cadre de laquelle la mairesse, les conseillers municipaux et d'autres responsables locaux se rendraient dans les écoles pour sensibiliser les élèves aux responsabilités civiques, à la citoyenneté et au processus d'élection démocratique ainsi que pour fournir un aperçu des rôles et des responsabilités des représentants municipaux, de l'élaboration des plateformes politiques et de l'importance de la représentation et de la participation par le biais du vote.

8 (b). La Ville continuera de donner les moyens à son Conseil consultatif de la jeunesse de garantir que les voix de nos jeunes générations soient entendues. La Ville devrait établir un programme d'étudiants ambassadeurs dans le cadre duquel des étudiants sélectionnés de différentes écoles pourraient faire partie du Conseil consultatif de la jeunesse. Ces ambassadeurs agiraient comme agents de liaison entre leurs écoles et le Conseil consultatif de la jeunesse de la Ville, contribuant ainsi à faciliter la communication et la collaboration.

8 (c). La Ville devrait commanditer/co-organiser des concours annuels d'art oratoire dans les écoles primaires et secondaires sur des thèmes liés à la lutte contre le racisme. Il conviendrait ensuite d'honorer les gagnants en gravant sur une plaque leur nom, le nom de leur école et l'année, laquelle serait exposée dans l'école gagnante pendant douze mois, puis transférée d'année en année dans les autres écoles gagnantes.


8 (d). La Ville devrait promouvoir une journée d'activités vidéo/multimédia dans les écoles, axée sur la lutte contre le racisme et la promotion de la diversité à Fredericton.

9 (a). La Ville de Fredericton devrait encourager l'organisation d'ateliers ou de séminaires de collaboration à l'intention du public :

- en aidant à trouver un espace pour ces événements;
- en diffusant des ressources éducatives (papier, numériques, humaines) recueillies auprès des communautés marginalisées, telles qu'une liste de personnes possédant une expertise sur les traditions particulières de leur communauté et leurs besoins ethnoculturels.


9 (b). La Ville devrait élaborer pour les écoles une trousse complète de ressources (pouvant comprendre de la documentation, des contenus multimédias et des lignes directrices d'organisation d'activités) qui serait ensuite remise aux écoles pour les aider à intégrer dans leur programme des activités pédagogiques de lutte contre le racisme.

9 (c). La Ville devrait co-organiser un symposium annuel au cours duquel les enseignants, les étudiants et les membres du comité consultatif sur la lutte contre le racisme pourraient discuter des pratiques exemplaires, communiquer leurs réussites et élaborer des stratégies pour promouvoir la lutte contre le racisme à l'école.



10 (a). La Ville devrait produire du matériel antiraciste portant sa marque (bannières, papier à lettres, t-shirts, etc.) et un logo antiraciste en vue d'une distribution dans toutes les écoles en quantités suffisantes. Cette initiative viserait à sensibiliser la population sur les valeurs antiracistes.


10 (b). La Ville devrait demander que soient affichés sur les autobus municipaux des messages contre le racisme portant le logo de la Ville et un numéro gratuit. Un slogan pourra être choisi ultérieurement.



11. Introduire des indicateurs clés de performance (ICP) de lutte contre le racisme, qui seraient obligatoires pour les entreprises opérant dans la ville. Ces ICP devraient être élaborés en collaboration avec les parties concernées et la personne désignée en vertu de la recommandation 6 (b) et viser à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances dans les entreprises. Il faudrait mettre en place un système de suivi de ces ICP prévoyant des rapports périodiques afin d'instaurer une obligation de rendre des comptes.

12. La Ville devrait promouvoir la création d'un bureau provincial permanent pour un commissaire à la lutte contre le racisme et la discrimination, en phase avec les objectifs du Secrétariat fédéral à la lutte contre le racisme et les objectifs de la municipalité en matière de lutte contre toutes les formes de haine raciale.





13. Les conseillers municipaux devraient organiser régulièrement des rencontres publiques avec les habitants de leur quartier pour écouter leurs préoccupations et chercher ensemble des moyens de résoudre les problèmes propres à certains groupes ethniques. Il est important que les conseillers rencontrent régulièrement les leaders communautaires de leur quartier (éducation, affaires, religion, etc.) afin de résoudre les problèmes qui surgissent, tels que ceux rencontrés par les groupes marginalisés.

14. Les recommandations du GTLCRF ont été élaborées indépendamment du Bureau d'inclusion communautaire.

# Remerciements

- ▶ Membres actuels et antérieurs du GTLCRF
- ▶ Ville de Fredericton
- ▶ Philip Lunga et l'équipe de l'AED
- ▶ Madhu Varma
- ▶ Les citoyens et les leaders communautaires qui ont participé à cette initiative
- ▶ Lucas Lima Andrejanini

**Merci**

