



Plan d'action
**contre le
racisme**

Fredericton



Plan d'action contre le racisme de la Ville de Fredericton

Rapport d'étape de la deuxième année

Introduction

La Ville de Fredericton a finalisé son Plan d'action contre le racisme en juin 2024. Ce rapport d'étape de la deuxième année témoigne de la poursuite de son engagement, aux côtés de ses partenaires, en faveur d'une ville fondée sur l'équité, la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

Au cours de la dernière année, les différents services municipaux, les comités consultatifs, les organismes partenaires et les collaborateurs externes ont poursuivi la mise en œuvre des recommandations formulées par le Groupe de travail sur la lutte contre le racisme. Si de nombreuses initiatives sont encore en cours, cette deuxième année marque une évolution importante : les travaux sont désormais passés de la phase de planification à celle de la mise en œuvre, de la collaboration et du développement des pratiques.

La Ville est consciente que bâtir une ville inclusive exige un engagement durable, des partenariats solides et une démarche d'amélioration continue. Une grande partie des actions engagées s'inscrit dans le long terme et continuera d'évoluer au gré du renforcement des partenariats et de l'évolution des besoins de la population.

Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre des recommandations formulées par le Groupe de travail sur la lutte contre le racisme et présente les principales avancées réalisées au cours de la dernière année.

Recommandation 1

La Ville poursuivra activement ses actions visant à favoriser les échanges entre les communautés ethnoculturelles, à renforcer leur visibilité et à veiller à ce que leur représentation reflète la composition démographique de la population de Fredericton. À cette fin, elle continuera notamment à soutenir, organiser ou coproduire des événements culturels, des festivals et des rencontres favorisant le dialogue, les échanges et la compréhension mutuelle entre les différents groupes ethnoculturels. Elle poursuivra également la valorisation de ces initiatives dans ses outils de communication.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville continuera de développer ses relations avec l'ensemble des communautés ethnoculturelles et de soutenir leurs initiatives par des proclamations officielles, des cérémonies de levée de drapeau, des subventions destinées aux groupes ethnoculturels, des publications sur les réseaux sociaux, la mise à disposition de salles de réunion dans la mesure du possible, l'appui à différentes initiatives sportives, la participation à des tables rondes sur la lutte contre le racisme et le soutien à des événements culturels. En partenariat avec d'autres organismes de premier plan, elle élaborera également une campagne d'information sur la diversité, l'équité, l'inclusion, le sentiment d'appartenance (DEIA) et la lutte contre le racisme à l'intention du public.

❖ Réalisations de l'année écoulée

Au cours de la dernière année, la Ville a maintenu son soutien aux organismes ethnoculturels et aux manifestations multiculturelles via des programmes de subventions communautaires, de subventions aux arts et à la culture et de subventions pour l'inclusion communautaire.

Dans le cadre des programmes de subventions communautaires et de subventions aux arts et à la culture, plusieurs organismes ethnoculturels ont reçu au total 31 500 \$ pour organiser des festivals culturels, des célébrations patrimoniales et des initiatives favorisant le dialogue interculturel, la diversité culturelle et le rapprochement entre les habitants.

Le programme de subvention pour l'inclusion communautaire a permis d'investir 4 201,50 \$ supplémentaires dans des initiatives portées par des acteurs locaux en faveur des communautés ethnoculturelles, des nouveaux arrivants, du leadership des jeunes, de l'expression culturelle et de la sensibilisation à la lutte contre le racisme. Outre cet appui financier, la Ville a fait connaître ces initiatives sur ses réseaux sociaux et dans son calendrier d'événements.

Au-delà du financement accordé, la Ville a proposé des activités d'apprentissage, de célébration et de rencontre grâce à des partenariats, à des manifestations ouvertes au public et à une

programmation inclusive. Elle a notamment parrainé la conférence *Promise of Home: Bridging Diversity*, qui a réuni des habitants, des chercheurs, des professionnels et des représentants d'organismes pour échanger sur la diversité, le sentiment d'appartenance et le développement local inclusif.

La cérémonie d'assermentation du nouveau conseil municipal a fait une place aux cultures autochtones et à la diversité culturelle. Elle comprenait notamment des prestations des Muskrat Singers et des Sitansisk Dancers, l'interprétation de l'Ô Canada dans trois langues, dont le wolastoqey, ainsi qu'une cérémonie du calumet sacré dirigée par Mme Imelda Perley.

Le gestionnaire des relations avec les Premières Nations s'est également employé à continuer de resserrer les liens avec les communautés autochtones au moyen de partenariats, d'événements culturels et d'initiatives portées par les groupes concernés. Au cours de l'année, la Ville a accordé un soutien financier au tournoi de golf des jeunes du Wolastoqey Tribal Council Inc. (WTCI), financé des heures de glace pour encourager les jeunes des Premières Nations à pratiquer le hockey, soutenu le pow-wow de Sitansisk en prenant en charge la location de la place Willie O'Ree, parrainé le pow-wow de la Fredericton High School et soutenu le pow-wow de Bilijk organisé par la Première Nation de Kingsclear. Elle a également financé le remplacement de six drapeaux de communautés autochtones et respecté les protocoles autochtones en faisant appel à un Aîné pour procéder à une bénédiction lors d'un projet municipal d'infrastructure.

La Ville a par ailleurs organisé la marche annuelle en hommage aux Femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+) et coorganisé, place des Officiers, les manifestations de la Journée nationale des peuples autochtones et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Ces initiatives témoignent de son engagement constant en faveur de la réconciliation, du resserrement des liens avec les communautés autochtones et du soutien aux activités autochtones consacrées à la culture, à la transmission des savoirs et au bien-être des communautés.

Depuis juillet 2025, la Ville a organisé quatorze cérémonies de levée de drapeau en l'honneur de diverses communautés et de leur patrimoine, notamment panafricain, ghanéen, philippin, nigérian, pakistanais, vietnamien, perse, irlandais, écossais, gallois, acadien, haïtien et palestinien.

Tourisme Fredericton s'est associé à plusieurs festivals et événements organisés dans le quartier historique de la Garnison afin de leur donner davantage de visibilité, notamment l'AfroFest, le Festival d'expressions culturelles, le Festival de la Journée de l'émancipation, la Fierté de Fredericton et le Summer Soulsa Festival.

La diversité et l'inclusion ont également occupé une place centrale dans les activités organisées par la Ville, notamment la Série de concerts de la Ville de Fredericton, le marché en soirée de la Garnison et les célébrations de la fête du Canada. La programmation a ainsi mis à l'honneur la diversité de la population de Fredericton.

Tourisme Fredericton a par ailleurs conservé sa désignation Rainbow Registered (Arc-en-ciel Officiel), décernée par la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada, ce qui témoigne de la volonté constante de la Ville de réserver un accueil inclusif aux visiteurs et aux habitants 2ELGBTQIA+. Les membres du conseil municipal et le personnel de la Ville ont également pris part au défilé de la Fierté et aux activités organisées à cette occasion, affirmant ainsi leur solidarité et leur attachement à une ville et à un milieu de travail inclusifs, respectueux et accueillants.

La division Loisirs et Tourisme a continué d'élargir son offre d'activités récréatives inclusives en partenariat avec plusieurs organismes. En collaboration avec le Réseau d'intégration de la région de la capitale (RIRC), elle a notamment soutenu des initiatives sportives inclusives, parmi lesquelles des soirées de retransmission de la Coupe du monde de la FIFA qui ont mis à l'honneur la diversité de Fredericton par le sport.

La division a également lancé plusieurs initiatives destinées à lever les obstacles à la pratique d'activités récréatives et à mieux accueillir les participants. Il s'agissait notamment de la série Black Girls in Tennis, proposée en partenariat avec Tennis Canada, du programme Apprendre à patiner du Wolastoqey Tribal Council et d'un programme Apprendre à patiner gratuit, organisé en partenariat avec la Fredericton Amateur Speed Skating Association. Ce dernier a accueilli plus de 130 participants, dont une majorité de nouveaux arrivants au Canada. Ces initiatives ont facilité la participation aux activités sportives, l'acquisition de nouvelles compétences, la création de liens et le développement du sentiment d'appartenance.

Dans l'optique de rendre les activités récréatives plus équitablement accessibles, la division Loisirs et Tourisme a adopté un nouveau mode d'attribution des installations qui réserve 5 % des créneaux les plus demandés aux groupes nouvellement constitués, aux organismes émergents et aux groupes en quête d'équité. Durant la saison 2025-2026, cette mesure a permis de répartir équitablement les heures de glace les plus recherchées entre les organisations sportives féminines, tout en améliorant l'accès des organismes de parasport aux installations municipales.

Le Bureau d'inclusion communautaire s'est associé à l'Association multiculturelle de Fredericton (AMF), au Réseau d'intégration de la région de la capitale (RIRC) et à Ignite pour organiser la rencontre annuelle sur la lutte contre le racisme durant le Festival d'expressions culturelles. Intitulée *Conversations on Anti-Racism in Schools: Building Unity in Diversity*, cette édition a réuni des élèves, des professionnels de l'éducation, des parents et des proches aidants,

des décideurs publics et des représentants d'organismes locaux autour de tables rondes animées consacrées aux expériences vécues, aux obstacles rencontrés et aux moyens de rendre les milieux scolaires plus inclusifs.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville continuera de rechercher des partenariats favorisant la lutte contre le racisme, la réconciliation et le dialogue interculturel. Elle collaborera également avec les organismes et partenaires locaux à l'élaboration d'une campagne publique d'information sur la lutte contre le racisme, destinée à sensibiliser la population et à renforcer l'inclusion et le sentiment d'appartenance sur le territoire de Fredericton.

Recommandation 2

La Ville affectera des ressources à la création d'un espace culturel permanent, accessible tant sur le plan physique que financier, où toutes les communautés ethnoculturelles pourront présenter leur histoire, leur culture et leur contribution à la ville. Cet espace sera conçu en concertation avec les communautés auxquelles il est destiné afin de répondre à leurs besoins particuliers et de leur offrir un cadre sûr où elles pourront s'exprimer et célébrer leur culture. À l'heure actuelle, de nombreuses activités et expositions multiculturelles sont organisées dans différents lieux de la ville, notamment au Playhouse, dans les différents musées, au Musée des beaux-arts Beaverbrook, dans des lieux de culte et sur des campus universitaires. Ces lieux sont toutefois parfois difficiles d'accès, disposent de peu de places de stationnement ou d'espaces adaptés et sont difficiles à réserver selon la saison et la période. La création, au centre de Fredericton, d'un espace permanent destiné aux communautés ethnoculturelles permettrait une plus grande souplesse pour programmer des expositions et des activités et en faciliterait l'accès.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville travaillera en collaboration avec l'ensemble des organismes concernés afin d'étudier la possibilité d'aménager, dans la région de Fredericton, un espace culturel accessible de plus grande capacité. Le Centre culturel actuel a atteint sa capacité maximale et ne répond plus aux besoins de l'ensemble des groupes et organismes ethnoculturels.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

La Ville a poursuivi ses échanges avec ses partenaires au sujet des possibilités de soutenir des espaces communautaires accessibles et inclusifs. Même si aucun progrès notable n'a été enre-

gistré quant à la recherche d'un nouvel emplacement ou à l'agrandissement du Centre culturel ou des locaux de l'Association multiculturelle de Fredericton (AMF), elle a continué de favoriser un accès équitable aux espaces communautaires grâce aux répertoires LieuxFredericton.ca et FrederictonVenues.ca. Ces répertoires fournissent aux habitants et aux organismes des renseignements sur les lieux accessibles, notamment leurs caractéristiques en matière d'accessibilité, leurs équipements et leurs conditions de location, ce qui permet aux organismes de trouver plus facilement des espaces adaptés aux besoins de publics variés.

❖ Actions prévues à partir de 2027

La Ville continuera d'assurer la mise à jour de LieuxFredericton.ca et de FrederictonVenues.ca afin de garantir l'exactitude et la pertinence des renseignements qui y figurent. Le personnel continuera également de faire la promotion de ces répertoires dans les communications de la Ville et auprès de ses partenaires, tout en maintenant le dialogue avec les groupes ethnoculturels afin de cerner les futurs besoins en matière d'espaces communautaires.

Recommandation 3a

La Ville mettra en œuvre des programmes complets de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences interculturelles à l'intention de la Force policière de Fredericton, du personnel municipal et de l'ensemble des bénévoles appelés à intervenir auprès du public. Ces formations porteront notamment sur les biais inconscients, les microagressions et les macroagressions, le racisme systémique ainsi que les moyens de promouvoir l'inclusion et de prévenir la discrimination ou d'y répondre. Les formations destinées à la Force policière de Fredericton traiteront également de la définition, du repérage, de la prise en charge et de la prévention des incidents haineux au moyen d'approches axées sur la collaboration avec la population. Ces formations seront dispensées par des spécialistes du domaine, en accordant une attention particulière aux personnes issues de groupes marginalisés. Elles seront proposées régulièrement et revêtiront un caractère obligatoire afin de tenir compte de l'évolution des enjeux et des défis, tout en sensibilisant les participants aux effets du profilage social sur les communautés autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) et les communautés noires.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville poursuivra la mise en œuvre de programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences interculturelles destinés à la haute direction, au personnel municipal et à la Force policière de Fredericton. Elle s'efforcera également de proposer ces formations aux bénévoles municipaux. L'objectif est de sensibiliser l'ensemble du personnel ainsi que les personnes appelées à interagir avec la Ville afin de favoriser une culture inclusive et accueillante pour toutes et tous.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

La Ville a continué d'élargir son offre d'apprentissage à son personnel et à la Force policière de Fredericton dans les domaines de la réconciliation avec les peuples autochtones, de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance.

L'équipe des ressources humaines a continué de proposer une formation sur le respect en milieu de travail aux nouveaux employés ainsi qu'au personnel en poste. Elle a également participé à des activités de perfectionnement consacrées aux compétences interculturelles et à l'islamophobie.

Le personnel municipal a été invité à participer à l'une des cinq séances de l'exercice des couvertures Kairos organisées par le Grand conseil Wolastoq. Ces séances ont permis de mieux comprendre les répercussions passées et actuelles de la colonisation, tout en approfondissant les connaissances sur l'histoire des peuples autochtones, les relations avec ces derniers et la réconciliation. La Ville a également collaboré avec Black Lives Matter New Brunswick afin de proposer à son personnel des activités de sensibilisation à la lutte contre le racisme.

Tout au long de l'année, le Bureau d'inclusion communautaire a participé à diverses activités de perfectionnement professionnel afin de renforcer les capacités de l'organisation en matière de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance. Il a notamment pris part à une formation sur l'islamophobie, à la conférence *Promise of Home: Bridging Diversity*, à la séance *Racism in a Culture of Niceness* animée par Mme Robin DiAngelo, à *Reimagining Black Futures*, à *Understanding Ramadan* ainsi qu'à une série de formations sur les compétences interculturelles. Le Bureau a également animé la table ronde *From History to Community: Building Newcomer Youth Belonging through Black History Month Activities*, contribuant ainsi au dialogue et au partage des connaissances.

Dans le cadre du Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme, le Bureau d'inclusion communautaire a organisé un atelier de renforcement des capacités à l'intention des jeunes sélectionnés et de leurs mentors. L'atelier portait sur la création d'espaces favorisant un dialogue ouvert et respectueux, le développe-

ment du leadership, le renforcement des partenariats locaux ainsi que l'acquisition des connaissances et de la confiance nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives locales de lutte contre le racisme.

La Force policière de Fredericton a également élargi son offre d'apprentissage auprès de ses membres. Une trentaine d'entre eux ont participé à l'exercice des couvertures Kairos et six ont suivi en ligne le cours *Indigenous Canada*. Les policiers ont également reçu une formation sur les nouvelles procédures applicables aux cellules de détention ainsi que sur l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+. La Force policière de Fredericton a en outre soutenu le perfectionnement professionnel de ses membres en participant à la conférence sur les crimes haineux au Canada.

La division Loisirs et Tourisme a également intégré un volet consacré à la lutte contre le racisme à son programme annuel d'accueil des nouveaux employés saisonniers affectés aux installations aquatiques, au Centre de jeunes Northside et aux programmes d'animation dans les parcs. Cette formation mettait l'accent sur la création d'environnements inclusifs, respectueux et accueillants, tant pour le personnel que pour les participants aux activités.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville a fait de l'équité, de l'accessibilité et de l'inclusion un axe prioritaire du perfectionnement futur de son personnel. À cette fin, elle fera appel à des spécialistes afin de concevoir un programme interne de formation.

La Force policière de Fredericton poursuivra sa collaboration avec la Première Nation de Sitansisk afin d'élaborer une formation sur les compétences interculturelles adaptée à son contexte et destinée à l'ensemble de ses membres. Sa mise en œuvre est prévue en 2027.

La Ville continuera également d'investir dans des activités de perfectionnement externes et des partenariats permettant de renforcer les connaissances et les compétences de son personnel en matière de lutte contre le racisme, de réconciliation, de dialogue interculturel et de prestation de services inclusifs.

Recommandation 3b

Les forces de l'ordre de Fredericton mettront en place une base de données centralisée destinée à consigner tous les incidents haineux signalés. Cette base de données permettra également d'évaluer l'efficacité des mécanismes de signalement et des formations mises en œuvre. Les données recueillies seront analysées régulièrement par un

spécialiste externe afin de dégager les tendances, de repérer les phénomènes émergents et de mettre en évidence les sujets de préoccupation. Les résultats de ces analyses serviront à orienter des stratégies et des interventions ciblées visant à prévenir les incidents haineux et à y répondre efficacement.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Force policière de Fredericton continuera d'enregistrer tous les crimes haineux signalés. Avant la création d'une base de données centralisée faisant l'objet d'analyses par un spécialiste externe, une étude de faisabilité devra être réalisée.

❖ Réalisations de l'année écoulée

La Force policière de Fredericton continue d'utiliser son système de gestion des dossiers pour consigner et centraliser les renseignements relatifs aux crimes haineux et aux incidents haineux. Dans l'optique de renforcer ses pratiques en matière de signalement, elle a entrepris des échanges avec d'autres services de police afin de mieux comprendre la manière dont les renseignements relatifs aux incidents haineux sont consignés, analysés et utilisés dans leurs propres systèmes de gestion des dossiers.

Cette analyse comparative alimentera les réflexions sur l'élaboration de procédures harmonisées, les pratiques de collecte de données et les possibilités de collaboration entre services policiers. À ce stade, la Force policière de Fredericton n'est pas encore en mesure de mettre en place un mécanisme externe de signalement. Les travaux de recherche et les échanges avec les autres services de police se poursuivent.

Parallèlement, la Ville échange régulièrement avec le Bureau de lutte contre le racisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick afin de suivre l'évolution des initiatives et des plans d'action provinciaux susceptibles d'éclairer les démarches municipales.

❖ Actions prévues à partir de 2027

La Force policière de Fredericton poursuivra ses échanges avec les autres services de police et ses partenaires afin de mieux connaître les pratiques exemplaires en matière de signalement des incidents haineux, de procédures d'intervention et de méthodes de collecte de données.

Recommandation 3c

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.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville collaborera avec ses partenaires locaux afin d'étudier la possibilité de mettre en place un programme de reconnaissance à l'échelle municipale encourageant les entreprises locales et les organismes non gouvernementaux à mettre en œuvre des initiatives et des formations sur la lutte contre le racisme, à l'image du programme Arc-en-ciel Officiel (Rainbow Registered) destiné à la communauté 2ELGBTQIA+.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

En 2025, la Ville de Fredericton s'est associée au Réseau d'intégration de la région de la capitale (RIRC), à des partenaires locaux et à des employeurs de la région pour élaborer la Charte sur l'inclusion en milieu de travail.

Cette charte aide les employeurs à rendre leurs milieux de travail plus inclusifs, tant pour leur personnel que pour leur clientèle. Elle comprend :

- une déclaration de principes;
- une série d'engagements;
- des outils et des ressources destinés à faciliter sa mise en œuvre.

Les engagements proposés reposent sur des recherches menées à l'échelle locale et nationale ainsi que sur les pratiques exemplaires en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance en milieu de travail. Le RIRC pilote cette initiative en collaboration avec la Ville et un groupe de travail réunissant des entreprises et des organismes représentant différents secteurs d'activité et des organisations de tailles variées.

Recommandation 3d

La Ville plaidera en faveur de la mise en place, au sein des organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la loi, de formations portant notamment sur les biais inconscients, les microagressions et les macroagressions, le racisme systémique ainsi que les moyens de promouvoir l'inclusion et de prévenir la discrimination ou d'y répondre. Ces formations devront également traiter de la définition, du repérage, de la

prise en charge et de la prévention des incidents haineux au moyen d'approches axées sur la collaboration avec la population. Elles devront être dispensées par des spécialistes du domaine, en accordant une attention particulière aux personnes issues de groupes marginalisés. Enfin, ces formations devront être proposées régulièrement et revêtir un caractère obligatoire afin de tenir compte de l'évolution des enjeux et des défis, tout en sensibilisant les participants aux effets du profilage social sur les peuples autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) ainsi que sur les communautés noires.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

Une fois son programme de formation en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance (DEIA) officiellement établi, la Ville adressera une lettre aux organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la loi afin de plaider en faveur de la mise en place de formations sur la lutte contre le racisme et les compétences interculturelles.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

La Ville a continué d'élargir son offre de formation interne en matière de lutte contre le racisme, de compétences interculturelles, de réconciliation et d'inclusion. Si aucune démarche officielle n'a encore été entreprise auprès des organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la loi, la Ville poursuit le renforcement de ses relations avec ses partenaires policiers et le Bureau de lutte contre le racisme afin de favoriser une future collaboration en matière de formation sur la lutte contre le racisme et les incidents haineux.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

Au fur et à mesure de la mise en œuvre du cadre de la Ville en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance ainsi que de ses initiatives de formation, la Ville étudiera les possibilités d'intervenir officiellement auprès des organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la loi en faveur du renforcement des formations sur la lutte contre le racisme, les compétences interculturelles et les incidents haineux, dans le cadre d'une collaboration et d'échanges suivis.

Recommandation 5

- **5a. La Ville poursuivra l'examen approfondi de ses pratiques d'embauche afin de recenser et d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'égalité des chances en matière d'emploi.**
- **5b. La Ville fera appel à un cabinet-conseil externe expérimenté afin de procéder à un examen objectif de ses pratiques de recrutement, de recenser les biais et**

les obstacles systémiques qui pourraient influencer les processus d'embauche et de formuler des recommandations visant à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville a retenu les services d'un cabinet-conseil externe spécialisé en diversité, équité, inclusion et sentiment d'appartenance (DEIA) afin d'élaborer un cadre de référence interne qui orientera sa future stratégie en la matière. Elle poursuivra également la mise au point d'un nouveau modèle de recrutement destiné à réduire les biais inconscients et les obstacles systémiques dans le processus d'embauche.

❖ Réalisations de l'année écoulée

La Ville a poursuivi le renforcement de ses pratiques internes afin de mieux intégrer les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance dans ses politiques, ses pratiques de recrutement, l'accueil des nouveaux employés et ses processus décisionnels.

Elle a confié à Crayon Strategies un examen approfondi de ses politiques, de ses procédures et de ses pratiques en matière de ressources humaines. Le Service des ressources humaines procède actuellement à la révision et à la mise au point de cette documentation afin d'en assurer la cohérence, la clarté et la conformité aux pratiques exemplaires.

Dans le prolongement de ces travaux, la Ville a finalisé un cadre de référence en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance (DEIA), qui constitue désormais la base de l'intégration de ces principes dans toute l'administration municipale. Le Service des ressources humaines a également entrepris l'élaboration d'un plan de mise en œuvre destiné à définir les priorités, les mesures à prendre et les mécanismes d'amélioration continue.

Conscient que la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance exigent un engagement durable de l'ensemble des services de la Ville, le Service des ressources humaines a élaboré un programme normalisé de formation destiné aux personnes participant aux processus de recrutement et de sélection. Cette formation porte notamment sur les biais inconscients, l'équité en matière d'emploi, les obligations découlant des droits de la personne et les pratiques de recrutement inclusives. Une fois approuvée officiellement, elle deviendra une étape obligatoire de tous les processus de recrutement de la Ville.

Le Service des ressources humaines a également poursuivi la révision de son programme d'accueil et d'intégration afin que chaque nouvel employé bénéficie d'une intégration inclusive, équitable et bien accompagnée.

❖ Actions prévues à partir de 2027

Le Service des ressources humaines finalisera le plan de mise en œuvre du cadre de référence en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance et en amorcera le déploiement. Il poursuivra également les initiatives engagées en matière de recrutement équitable, d'accueil et d'intégration inclusifs, d'accompagnement des employés et d'inclusion en milieu de travail.

Recommandation 6a

La Ville renforcera l'information, la sensibilisation et la transparence concernant sa gouvernance, son fonctionnement, ses processus de nomination et les élections municipales. À cette fin, elle élaborera et diffusera un guide complet expliquant le fonctionnement de l'administration municipale et du processus électoral. Ce guide sera accessible et mis à la disposition des groupes marginalisés dans les langues qu'ils utilisent.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville élaborera un plan de participation citoyenne comprenant des ressources pédagogiques sur la gouvernance municipale, le fonctionnement de l'administration municipale et les processus de nomination. Accessible à tous, ce plan visera à renforcer l'information, la sensibilisation et la transparence à l'intention de l'ensemble de la population, y compris des groupes marginalisés. La Ville diffusera ce plan ainsi que les ressources pédagogiques qu'il comprend sur la gouvernance municipale, le fonctionnement de l'administration municipale et les processus de nomination.

❖ Réalisations de l'année écoulée

Le Bureau d'inclusion communautaire, le Bureau du secrétaire municipale et l'équipe des Communications ont collaboré à l'élaboration d'un plan de participation citoyenne et de communication visant à mieux faire connaître le fonctionnement de l'administration municipale et à encourager la participation des groupes sous-représentés.

Tout au long de l'année, la Ville a également élaboré une série de ressources consacrées à la participation citoyenne, notamment de nouvelles pages Web, des brochures, des vidéos et une version mise à jour de la documentation relative au recrutement des membres des comités municipaux, afin d'aider les habitants à mieux comprendre le fonctionnement de l'administration municipale et les différentes possibilités de participer à la vie municipale.

L'initiative comprenait également des outils de consultation publique, des activités de mobilisation des parties prenantes et des campagnes de communication destinées à accompagner les élections municipales de 2026.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville poursuivra la mise en œuvre du Plan de participation citoyenne et de communication, tout en recherchant de nouvelles possibilités d'améliorer l'accès à l'information municipale et de favoriser la participation citoyenne. Elle continuera de collaborer avec les établissements d'enseignement, les comités consultatifs, les organismes partenaires et les habitants afin de mieux faire connaître le fonctionnement de l'administration municipale et d'encourager la participation à la vie citoyenne. En partenariat avec l'équipe des Communications, elle élaborera également des ressources pédagogiques à l'intention des enseignants et des élèves afin d'expliquer le fonctionnement de l'administration municipale et de présenter les différentes possibilités de participation proposées à la population.

Dans le prolongement du Plan de participation citoyenne et de communication, la Ville renforcera la participation du public par :

- l'amélioration de l'accessibilité et de la cohérence des processus de recrutement au sein des comités;
- l'intensification des actions de sensibilisation auprès des habitants et des groupes qui se sont historiquement heurtés à des obstacles à la participation;
- des présentations auprès d'organismes locaux;
- un renforcement du dialogue avec la communauté francophone;
- la création d'occasions plus informelles de rencontre entre les habitants et le conseil municipal, notamment sous la forme de cafés-rencontres et de rencontres de proximité.

La Ville étudiera également les possibilités d'associer des étudiants de l'enseignement postsecondaire à des projets et à des initiatives municipales dans le cadre de l'élaboration d'une Stratégie de mobilisation des jeunes. Le personnel examinera les possibilités de financement et de partenariat susceptibles de favoriser la participation des étudiants à la vie citoyenne, au développement local et aux projets municipaux, tout en renforçant les liens entre l'administration municipale et les établissements d'enseignement postsecondaire.

Recommandation 6b

La Ville désignera, à l'extérieur du Bureau d'inclusion sociale, une personne sensible aux réalités des groupes marginalisés afin de recevoir les plaintes relatives à des actes de racisme survenant dans les espaces publics. Elle garantira la sécurité des personnes qui déposent une plainte ainsi que leur protection contre toute forme de représailles. Afin d'accompagner cette personne dans l'exercice de ses fonctions, la Ville mettra à sa disposition un comité consultatif. Les plaintes feront l'objet d'une analyse et d'une classification (par exemple, microagressions ou crimes haineux), seront consignées dans une base de données et donneront lieu à des rapports réguliers sur leur traitement afin d'assurer le suivi des progrès réalisés et de mettre en évidence les problèmes systémiques.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville étudiera les mécanismes utilisés ailleurs au Canada pour recevoir les plaintes liées au racisme afin de déterminer les possibilités de collaboration. Elle travaillera avec ses partenaires locaux à l'examen des différentes options de mise en œuvre. Une fois un mécanisme de traitement des plaintes mis en place, les données recueillies feront l'objet d'une analyse et d'une classification.

❖ Réalisations de l'année écoulée

Le Bureau d'inclusion communautaire, en partenariat avec Innovation sociale de la région de Fredericton (ISRF) et le Comité d'inclusion sociale, a réalisé une étude comparative des mécanismes de traitement des plaintes au Nouveau-Brunswick et ailleurs au Canada afin de mieux comprendre les approches actuellement utilisées pour recevoir et prendre en charge les signalements d'actes de racisme. Les conclusions de cette étude ont été communiquées à la Force policière de Fredericton afin d'alimenter ses travaux sur le signalement des incidents haineux, les procédures d'intervention et les pratiques de collecte de données.

La Force policière de Fredericton a désigné, au sein de son équipe des Services communautaires intégrés (SCI), une personne-ressource chargée d'apporter un regard multiculturel dans les relations avec les différentes communautés, tandis que les enquêteurs de l'unité des crimes spéciaux continuent d'assurer les enquêtes relatives aux crimes haineux. Dans le prolongement de cette étude comparative, la Force policière poursuit l'examen des pratiques mises en œuvre par d'autres services de police et dans d'autres administrations gouvernementales afin d'élaborer des procédures plus structurées en matière d'intervention à la suite d'incidents haineux, de signalement et de collecte de données. Ces travaux viendront alimenter les réflexions

sur la faisabilité de mécanismes officiels de signalement et de processus centralisés de collecte de données.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Force policière de Fredericton poursuivra l'examen des pratiques exemplaires mises en œuvre par d'autres services de police afin d'élaborer des procédures plus structurées en matière d'intervention à la suite d'incidents haineux, de signalement et de collecte de données.

Recommandation 6c

La personne désignée en application de la recommandation 6b assurera le suivi de la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme (GTLCR).

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La recommandation 6b devra être examinée avant que la recommandation 6c puisse être mise en œuvre.

❖ **Réalizations de l'année écoulée**

La Ville a poursuivi les travaux préparatoires nécessaires à la mise en œuvre de cette recommandation. Dans le prolongement de l'étude comparative entreprise au titre de la recommandation 6b, la Force policière de Fredericton a continué d'examiner les modèles de signalement, les mécanismes de traitement des plaintes et les modes de gouvernance mis en œuvre dans d'autres provinces ou territoires.

La Ville a également maintenu un dialogue régulier avec le Bureau de lutte contre le racisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick afin de suivre l'évolution des nouvelles initiatives provinciales susceptibles d'orienter les futures démarches municipales.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville continuera de suivre l'évolution des travaux liés à la recommandation 6b et collaborera avec les services de police, le Bureau de lutte contre le racisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick et les organismes partenaires afin de recenser les possibilités de mettre en œuvre de façon coordonnée les recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme.

Recommandation 7

La Ville reconnaîtra et fera activement connaître la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) dans le cadre de ses communications. Elle encouragera également les établissements, les organismes et les entreprises à prendre part à cette journée et à réfléchir aux conséquences du racisme au sein de la population.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville continuera de faire connaître la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale, notamment au moyen de proclamations officielles, et encouragera les entreprises et les organismes à participer aux activités organisées à cette occasion.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

La Ville a continué de soutenir des activités de dialogue et d'apprentissage à l'échelle municipale sur l'équité, la diversité, l'inclusion, le sentiment d'appartenance et la lutte contre le racisme. Le 20 mars 2026, le Bureau d'inclusion communautaire s'est associé à Innovation sociale de la région de Fredericton (ISRF) et à plusieurs organismes locaux pour organiser le symposium annuel sur la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Ce symposium a réuni des organismes locaux, des entreprises, des professionnels de l'éducation, des représentants des pouvoirs publics et des habitants afin d'examiner les enjeux actuels, de mettre en commun des pratiques prometteuses et de renforcer la collaboration entre les différents secteurs. Au programme figuraient des échanges avec le public, des ateliers interactifs, des tables rondes et des séances animées par des jeunes consacrées à la lutte contre le racisme, à l'accessibilité, à l'équité et au développement local inclusif. Les résultats de l'évaluation ont confirmé l'impact de cette manifestation : 88,6 % des participants ont indiqué que les informations présentées étaient très utiles dans le cadre de leurs activités et 95,2 % ont jugé le format du symposium efficace.

Les participants ont notamment formulé les commentaires suivants :

- « C'était une journée formidable. »
- « Je me suis senti davantage en lien avec ma communauté. »
- « Dans un contexte où les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance sont constamment remis en cause, il était extrêmement stimulant et inspirant de voir réunies autant de personnes bienveillantes et engagées autour d'un objectif commun. »

La Ville a également continué de soutenir tout au long de l'année les organismes et les initiatives qui favorisent le dialogue interculturel, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville continuera de soutenir le symposium annuel sur la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (DEIA) et étudiera les moyens de renforcer encore la participation du public et la collaboration entre les différents secteurs.

Afin de répondre à l'intérêt croissant suscité par cette manifestation, les prochaines éditions comprendront un appel ouvert à propositions pour les ateliers et les présentations, offrant ainsi aux organismes et aux partenaires de nouvelles possibilités de partager leur expertise et leur expérience.

Recommandation 8a

La Ville mettra en œuvre l'initiative « Leaders de demain », dans le cadre de laquelle le maire, les conseillers municipaux et d'autres responsables locaux se rendront dans les écoles afin de sensibiliser les élèves aux responsabilités civiques, à la citoyenneté et au processus électoral démocratique. Cette initiative leur permettra également de mieux comprendre le rôle et les responsabilités des représentants municipaux, l'élaboration des programmes électoraux ainsi que l'importance de la représentation et de la participation électorale.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville travaillera avec les établissements scolaires afin de proposer des activités pédagogiques venant compléter les cours d'éducation civique, notamment par l'intervention de conférenciers invités appelés à présenter des sujets tels que la citoyenneté, les responsabilités civiques, le rôle et les responsabilités des représentants municipaux ainsi que l'importance de la représentation et de la participation électorale.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

Au cours de l'année, le Bureau de la mairesse, le Bureau du secrétaire municipale, l'équipe des Communications et le Bureau d'inclusion communautaire ont organisé plusieurs initiatives d'éducation civique permettant aux élèves et aux habitants de découvrir le fonctionnement de l'administration municipale au moyen de présentations, de visites et d'activités de participation citoyenne, notamment :

- septembre 2025 : journée portes ouvertes de l'hôtel de ville dans le cadre de la Semaine des municipalités;
- février 2026 : présentation à la Liverpool Street Elementary School;
- avril 2026 : visite de la salle du conseil avec l'École Sainte-Anne;
- mai 2026 : visite de la salle du conseil avec la Fredericton Montessori Academy.

Ces activités ont permis aux participants de mieux comprendre le fonctionnement de l'administration municipale, les processus décisionnels locaux et le rôle que jouent les habitants dans la vie citoyenne.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville continuera de travailler avec les établissements scolaires, les comités consultatifs, les organismes locaux et les habitants afin de soutenir les initiatives d'éducation civique et de mieux faire connaître le fonctionnement de l'administration municipale ainsi que les possibilités de participation civique.

Dans ce cadre, elle élaborera des ressources pédagogiques destinées aux enseignants et aux élèves afin d'expliquer le fonctionnement de l'administration municipale, de développer la culture civique et d'encourager les jeunes à participer à la vie démocratique locale.

La Ville continuera également de multiplier les occasions permettant aux élèves et aux habitants d'échanger directement avec l'administration municipale au moyen de présentations dans les établissements scolaires, de programmes éducatifs et d'initiatives de sensibilisation auprès de la population.

Recommandation 8b

La Ville continuera de renforcer le rôle de son Conseil consultatif jeunesse afin que les jeunes puissent faire entendre leur voix. Elle mettra en place un programme d'ambassadeurs étudiants permettant à des élèves de différents établissements de siéger au Conseil consultatif jeunesse. Ces ambassadeurs assureront le lien entre leur établissement scolaire et le Conseil consultatif jeunesse de la Ville, afin de faciliter la communication et la collaboration.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville continuera de renforcer ses liens avec les établissements scolaires de la région afin d'assurer la pérennité de son Conseil consultatif jeunesse. À cette fin, elle collaborera avec le Council of Student Leaders des écoles anglophones de l'Anglophone School District-West ainsi qu'avec le Conseil de la jeunesse des écoles francophones.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

Le Conseil consultatif jeunesse a continué de réunir des représentants des écoles secondaires de la région et des établissements d'enseignement postsecondaire, tout en s'employant à lever les obstacles susceptibles de limiter la participation des jeunes. Bien qu'aucun programme officiel d'ambassadeurs étudiants n'ait encore été mis en place, la Ville a poursuivi le renforcement de ses relations avec les établissements scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes œuvrant auprès des jeunes afin d'élargir la représentation de ces derniers et de mieux les sensibiliser au fonctionnement de l'administration municipale et aux possibilités de participation citoyenne. Le Conseil a également fait des initiatives axées sur le sentiment d'appartenance, le leadership, l'inclusion et la participation à la vie locale une priorité, afin de mieux répondre aux intérêts et aux expériences des jeunes de Fredericton.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville prévoit d'accueillir un stagiaire de l'enseignement postsecondaire à l'automne 2026 et à l'hiver 2027 dans le cadre de l'élaboration d'une Stratégie de mobilisation des jeunes. Ce stage visera à recenser les moyens de renforcer la participation des jeunes aux initiatives municipales, de mieux faire connaître les possibilités de participation citoyenne et d'améliorer la communication et la collaboration entre les jeunes et l'administration municipale.

Le Conseil consultatif jeunesse poursuivra sa collaboration avec les organismes partenaires afin de favoriser une participation active des jeunes, de lever les obstacles à leur engagement et d'offrir à ses membres des occasions de développer leurs qualités de leadership et de contribuer aux processus décisionnels municipaux.

Recommandation 8c

La Ville commanditera ou organisera, en partenariat avec les établissements scolaires, des concours annuels d'art oratoire destinés aux élèves du primaire et du secondaire sur des thèmes liés à la lutte contre le racisme. Les lauréats recevront une plaque commémorative gravée indiquant leur nom, celui de leur établissement et l'année. Cette plaque sera exposée pendant un an dans l'établissement lauréat avant d'être remise, l'année suivante, au nouvel établissement gagnant.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

Le Conseil consultatif jeunesse étudiera la possibilité d'organiser un concours d'art oratoire ou un concours de courtes vidéos consacré à la lutte contre le racisme.

❖ Réalisations de l'année écoulée

En octobre 2025, la Ville de Fredericton a lancé le Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme afin de soutenir des initiatives portées par des jeunes dans les domaines de la lutte contre le racisme, de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance. Lors des discussions consacrées à la mise en œuvre de cette recommandation, le Conseil consultatif jeunesse a proposé de remplacer le concours annuel d'art oratoire par un programme de financement plus souple permettant aux jeunes de mener des projets en lien avec les enjeux, les expériences et les priorités qui leur tiennent le plus à cœur. Les membres du Conseil ont notamment souligné que les districts scolaires de la région n'organisent plus régulièrement de concours d'art oratoire et ont vu dans cette évolution une occasion de mieux soutenir le leadership des jeunes au moyen d'initiatives ancrées dans la vie locale.

Élaboré en réponse à cette recommandation, ce programme témoigne de la volonté de la Ville d'être à l'écoute des jeunes et à leur offrir des occasions concrètes de s'impliquer dans des initiatives locales. En proposant un soutien financier, du mentorat et des activités de renforcement des capacités, le programme a consolidé les liens entre les jeunes, les organismes partenaires et la Ville, tout en stimulant le leadership des jeunes, la collaboration et l'action locale.

Au cours de la première année du programme, plus de vingt jeunes et équipes de jeunes ont présenté une demande, témoignant d'un vif intérêt pour les initiatives de lutte contre le racisme portées par la jeunesse. À l'issue du processus d'évaluation, douze projets ont été retenus en raison de leur potentiel d'impact positif sur la collectivité locale. La Ville a travaillé en partenariat avec des organismes et des mentors afin d'assurer un accompagnement continu tout au long de leur mise en œuvre. Les participants ont également pris part à un atelier de renforcement des capacités consacré à la création d'espaces de dialogue respectueux, au développement des qualités de leadership, à l'établissement de partenariats locaux et au renforcement de leur confiance en tant qu'acteurs de la lutte contre le racisme.

Depuis son lancement, plus de 13 000 \$ ont été investis dans des projets portés par des jeunes grâce à des partenariats avec des organismes et des mentors qui soutiennent leur réalisation et le développement du leadership des participants. Les initiatives financées ont porté sur l'identité, le sentiment d'appartenance, l'expression culturelle, l'éducation à la lutte contre le racisme et la participation à la vie locale. Elles comprenaient notamment des ateliers éducatifs,

des présentations culturelles, des projets de récits de vie, des activités de développement du leadership ainsi que des temps d'échange et de rapprochement entre des communautés diverses.

Les jeunes participants continuent de bénéficier d'un accompagnement et d'un mentorat tout au long de la réalisation de leur projet. Chaque projet donne lieu à un rapport final présentant les résultats obtenus, les enseignements tirés de l'expérience et les retombées pour la collectivité locale.

Ces initiatives illustrent le rôle essentiel que jouent les jeunes dans le développement de l'éducation à la lutte contre le racisme et dans la création de milieux de vie plus inclusifs, tout en renforçant leur leadership, leur participation à la vie citoyenne et les liens entre les jeunes, les organismes partenaires et la Ville.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

La Ville continuera de soutenir le Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme, dont un nouvel appel à candidatures est prévu en 2026-2027. Le programme continuera d'offrir un soutien financier, des activités de mentorat et de renforcement des capacités afin de permettre aux jeunes de mener des projets favorisant la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité et le sentiment d'appartenance au sein de la population.

La Ville poursuivra également sa collaboration avec les organismes œuvrant auprès des jeunes et les partenaires communautaires afin de développer les possibilités de mentorat, de soutenir le développement du leadership des jeunes et de favoriser des initiatives concertées en matière d'inclusion, de participation citoyenne et d'éducation à la lutte contre le racisme.

Recommandation 9a

La Ville encouragera l'organisation d'ateliers collaboratifs, de séminaires et d'autres activités de sensibilisation ouverts au public :

- **en mettant des locaux à disposition lorsque les circonstances le permettent;**
- **en donnant accès à des ressources pédagogiques imprimées, numériques et humaines, notamment à un répertoire de personnes-ressources issues des groupes marginalisés, reconnues pour leur connaissance des traditions, des réalités et des besoins propres à leur communauté ethnoculturelle.**

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville poursuivra le développement de ses relations avec l'ensemble des communautés ethnoculturelles et continuera de promouvoir et de soutenir leurs initiatives, notamment au moyen de proclamations officielles, de levées de drapeaux, de subventions destinées aux initiatives ethnoculturelles, de publications sur les réseaux sociaux, de la mise à disposition de salles de réunion lorsque cela est possible, du soutien à diverses initiatives sportives, de sa participation à des tables rondes sur la lutte contre le racisme et de son appui à des événements culturels.

Elle encouragera également les initiatives destinées à mieux informer et sensibiliser le public, notamment les ateliers collaboratifs, les tables rondes et les manifestations ouvertes à tous. En partenariat avec d'autres acteurs concernés, elle élaborera une campagne d'information sur la diversité, l'équité, l'inclusion, le sentiment d'appartenance (DEIA) et la lutte contre le racisme à destination du grand public.

❖ Réalisations de l'année écoulée

La Ville a poursuivi l'enrichissement des ressources pédagogiques consacrées à la diversité, à l'accessibilité et à l'inclusion. Ces travaux ont notamment porté sur la poursuite de l'élaboration du [répertoire des groupes ethnoculturels](#), l'amélioration de l'accessibilité des espaces publics, l'installation d'un tableau de communication PECS au parc Wilmot, ainsi que sur la mise en place de partenariats destinés à mieux faire connaître les ressources disponibles dans la région et les activités favorisant l'inclusion.

❖ Actions prévues à partir de 2027

Le personnel municipal continuera de soutenir l'organisation d'ateliers, d'actions de sensibilisation et de projets menés en partenariat. En collaboration avec le conseil municipal, il réexaminera également les orientations relatives aux levées de drapeaux et aux proclamations officielles.

La Ville poursuivra sa collaboration avec les organismes partenaires, les groupes culturels et les spécialistes concernés afin d'élaborer une campagne publique de sensibilisation à la lutte contre le racisme mettant à la disposition de la population des ressources pédagogiques et l'expertise des organismes et des spécialistes partenaires.

Recommandation 9c

La Ville contribuera à l'organisation d'un symposium annuel réunissant des enseignants, des élèves et des membres du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme afin d'échanger sur les pratiques exemplaires, de mettre en commun les initiatives qui

ont porté leurs fruits et de définir des orientations pour renforcer la lutte contre le racisme dans les établissements scolaires.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

La Ville de Fredericton continuera de soutenir le symposium annuel consacré à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance, tout en cherchant à en élargir la portée.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

La Ville a continué de soutenir des activités réunissant des enseignants, des élèves, des organismes partenaires et des habitants afin d'échanger sur les moyens de renforcer la lutte contre le racisme dans les établissements scolaires et dans l'espace public.

Dans ce cadre, le symposium annuel consacré à la DEIA a une nouvelle fois réuni des enseignants, des organismes partenaires, des entreprises, des représentants des pouvoirs publics et des habitants afin de mettre en commun leurs connaissances, de présenter des pratiques prometteuses et de consolider la coopération en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de sentiment d'appartenance.

Dans le prolongement de ces échanges, le Bureau d'inclusion communautaire s'est associé à l'Association multiculturelle de Fredericton (AMF), au Réseau d'intégration de la région de la capitale (RIRC) et à Ignite pour organiser *Conversations on Anti-Racism in Schools: Building Unity in Diversity*, dans le cadre du Festival d'expressions culturelles. Cette rencontre a réuni des élèves, des enseignants, des parents, des décideurs, des défenseurs de la cause et des organismes partenaires autour de discussions animées portant sur les expériences du racisme en milieu scolaire, les obstacles à l'inclusion et les moyens de rendre les établissements scolaires plus équitables. Les jeunes y ont occupé une place centrale grâce à des témoignages vidéo et à des tables rondes intergénérationnelles conçues pour favoriser le dialogue et faire émerger des solutions proposées par les participants eux-mêmes.

Le Bureau d'inclusion communautaire a également organisé un atelier de renforcement des capacités à l'intention des participants au Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme. Cet atelier a réuni des jeunes et des mentors afin de développer les qualités de leadership des participants, de favoriser la création de partenariats et d'accompagner la réalisation d'initiatives locales de lutte contre le racisme.

Dans leur ensemble, ces initiatives ont favorisé les échanges, renforcé la coopération et permis le partage d'expériences, tout en donnant aux enseignants, aux jeunes et aux organismes partenaires les moyens de poursuivre leur action contre le racisme dans les établissements scolaires et au sein de la population.

❖ Actions prévues à partir de 2027

La Ville poursuivra son travail avec les établissements scolaires, les jeunes, les enseignants et les organismes partenaires afin de développer les échanges, de soutenir le leadership des jeunes et de favoriser les démarches d'apprentissage collectif en matière de lutte contre le racisme.

Les prochaines initiatives continueront de mettre l'accent sur la participation des jeunes, le dialogue entre les générations et les partenariats favorisant des établissements scolaires et des milieux de vie plus inclusifs.

Recommandation 10a

La Ville produira du matériel de sensibilisation à la lutte contre le racisme aux couleurs de Fredericton (bannières, papeterie, t-shirts, etc.), portant un visuel consacré à la lutte contre le racisme, afin de le distribuer dans les établissements scolaires. Chaque établissement en recevra un nombre déterminé. Cette initiative a pour objectif de sensibiliser les élèves et de promouvoir les valeurs de la lutte contre le racisme.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

En partenariat avec les principaux organismes concernés, la Ville élaborera une campagne publique d'information consacrée à la diversité, à l'équité, à l'inclusion, au sentiment d'appartenance et à la lutte contre le racisme.

❖ Réalisations de l'année écoulée

La Ville a engagé les premières étapes de l'élaboration d'une campagne publique de sensibilisation à la lutte contre le racisme en renforçant ses liens avec les organismes partenaires, les acteurs engagés dans les questions d'équité et des personnes directement concernées.

Tout au long de l'année, elle a soutenu des initiatives éducatives, des rencontres d'échange et des activités destinées aux jeunes afin de mieux faire connaître les enjeux liés à la lutte contre le racisme, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance.

❖ Actions prévues à partir de 2027

La Ville mettra en place un groupe de travail chargé de préparer la campagne publique de sensibilisation à la lutte contre le racisme. Ce groupe réunira des organismes partenaires, des spécialistes, des professionnels de l'éducation et des personnes directement concernées afin

de définir les messages de la campagne, d'élaborer les ressources pédagogiques et de proposer des actions de sensibilisation destinées au public.

Recommandation 10b

La Ville fera appel au réseau de transport en commun afin d'apposer sur les autobus un habillage visuel intégrant le visuel municipal consacré à la lutte contre le racisme ainsi qu'un numéro sans frais. Un slogan sera élaboré ultérieurement.

❖ **Actions proposées pour 2025-2026**

En partenariat avec les principaux organismes concernés, la Ville élaborera une campagne publique d'information consacrée à la diversité, à l'équité, à l'inclusion, au sentiment d'appartenance et à la lutte contre le racisme.

❖ **Réalisations de l'année écoulée**

Le Bureau d'inclusion communautaire, en partenariat avec l'équipe des Communications, Transport en commun Fredericton et une graphiste queer de la région, a conçu un habillage d'autobus aux couleurs de la Fierté, mis en circulation pendant toute la période estivale.

Cette initiative a renforcé la visibilité des communautés 2ELGBTQIA+ dans l'espace public et témoigne de la volonté de la Ville de faire de Fredericton un milieu où chacun peut se sentir reconnu, respecté et représenté.

Bien qu'elle ne constitue pas une campagne de lutte contre le racisme à proprement parler, cette initiative s'inscrit dans les objectifs généraux du Plan d'action contre le racisme en favorisant le sentiment d'appartenance, en combattant les discriminations et en mettant en valeur la diversité de la population de Fredericton.

❖ **Actions prévues à partir de 2027**

Dans le prolongement du Plan d'action contre le racisme, la Ville étudiera les moyens de renforcer ses communications inclusives et ses actions de sensibilisation du public en s'appuyant sur ses différents outils de communication, sur l'utilisation de l'espace public ainsi que sur de futures campagnes d'information et de sensibilisation.

Recommandation 12

La Ville interviendra auprès du gouvernement du Nouveau-Brunswick afin de promouvoir la création d'un commissariat provincial chargé de la lutte contre le racisme et la discrimination, en cohérence avec les objectifs du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme et avec son propre engagement contre toutes les formes de haine raciale.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville dressera un bilan des mesures mises en œuvre sur son territoire et le transmettra au gouvernement provincial afin d'appuyer la création d'un commissariat provincial chargé de la lutte contre le racisme et la discrimination, conformément aux objectifs du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme et à ceux de la municipalité.

❖ Réalisations de l'année écoulée

En 2025, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé le Bureau de lutte contre le racisme. La Ville a tenu à saluer cette initiative et à faire part de son soutien aux travaux du Bureau. Elle poursuivra sa collaboration avec celui-ci afin de renforcer les échanges, de partager les connaissances acquises et de repérer les actions pouvant être menées conjointement pour soutenir les initiatives de lutte contre le racisme aux échelons municipal et provincial.

❖ Actions prévues à partir de 2027

La Ville poursuivra sa collaboration avec le Bureau de lutte contre le racisme et les autres partenaires provinciaux afin de favoriser les échanges, de renforcer la coopération et de coordonner les actions de lutte contre le racisme et la discrimination.

Recommandation 13

Les conseillers municipaux organiseront régulièrement des rencontres publiques avec les habitants de leur quartier afin d'être à l'écoute de leurs préoccupations et d'examiner avec eux les moyens de répondre aux problèmes liés au racisme. Ils rencontreront également régulièrement les principaux responsables de leur quartier (milieux de l'éducation, des affaires, des communautés religieuses, etc.) afin d'anticiper et de résoudre les difficultés rencontrées, notamment par les groupes marginalisés.

❖ Actions proposées pour 2025-2026

La Ville continuera d'organiser diverses occasions d'échange entre la population et les élus municipaux, notamment dans le cadre de consultations publiques, de rencontres de quartier et d'autres activités de participation citoyenne.

❖ Réalisations de l'année écoulée

La Ville a poursuivi ses efforts pour permettre aux habitants de mieux connaître le fonctionnement de l'administration municipale et de participer davantage à la vie locale. À l'occasion de la Semaine des municipalités, le Bureau de la mairesse et le Bureau du secrétaire municipale ont organisé une journée portes ouvertes à l'hôtel de ville afin de faire découvrir au public l'administration municipale, les services de la Ville ainsi que le rôle et les responsabilités des élus et du personnel municipal.

Les élections municipales de 2026 ont constitué un moment privilégié de dialogue entre les candidats et les habitants de Fredericton. Tout au long de la campagne électorale, les candidats sont allés à la rencontre de la population lors d'activités locales, de réunions publiques, de rencontres de quartier, de débats, sur les réseaux sociaux et dans le cadre de nombreuses autres initiatives, afin de mieux connaître les priorités de la population et les enjeux locaux.

Les observations et les points de vue exprimés par les habitants tout au long du processus électoral contribueront à orienter les priorités du conseil municipal, ses décisions et ses orientations stratégiques au cours du prochain mandat de quatre ans. Par ailleurs, les conseillers municipaux demeurent accessibles par courrier, par courriel, sur les réseaux sociaux, lors d'activités publiques et au cours de rencontres individuelles afin d'échanger avec les habitants et de répondre à leurs préoccupations.

❖ Actions prévues à partir de 2027

Le conseil municipal nouvellement élu poursuivra le dialogue avec les habitants par des réunions de quartier, des consultations publiques, des événements locaux et des échanges réguliers avec la population.

La Ville continuera également de proposer des initiatives d'éducation civique afin de mieux faire connaître le fonctionnement de l'administration municipale et d'encourager la participation citoyenne à tous les âges. Ces initiatives permettront de continuer à prendre en compte le point de vue des habitants dans les travaux du conseil municipal et d'offrir de véritables espaces de dialogue sur les enjeux locaux, notamment en matière d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme.

Conclusion

La deuxième année de mise en œuvre du Plan d'action contre le racisme de la Ville de Fredericton témoigne des progrès accomplis vers une ville plus équitable, plus inclusive et plus accueillante. Au cours de l'année écoulée, la Ville s'est appuyée sur les fondements établis lors de la première année pour poursuivre la mise en œuvre du Plan, renforcer ses partenariats, soutenir le leadership des jeunes et intégrer les initiatives de lutte contre le racisme dans l'ensemble de son action.

Des avancées importantes ont été enregistrées dans des domaines tels que la participation citoyenne, l'engagement des jeunes, l'inclusion en milieu de travail, la formation du personnel, les partenariats avec les organismes et la sensibilisation du public. De nombreuses initiatives sont appelées à se poursuivre et continueront de se développer au fil du renforcement des partenariats et de l'émergence de nouveaux projets. La Ville est consciente que la lutte contre le racisme s'inscrit dans la durée et exige un engagement constant, une coopération étroite et une volonté permanente d'apprendre et de progresser.

En poursuivant son travail avec les habitants, les organismes partenaires, les jeunes, son personnel et ses partenaires externes, la Ville réaffirme sa volonté de mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme et de faire de Fredericton une ville où chacune et chacun se sent accueilli, représenté et pleinement reconnu.

Annexe A – État d'avancement des recommandations

Le tableau ci-dessous présente un aperçu de l'état d'avancement de chacune des recommandations du Plan d'action contre le racisme de la Ville de Fredericton à la fin de la deuxième année de mise en œuvre.

Définitions des statuts

Statut	Défini- tion
En continu	La recommandation est en cours de mise en œuvre et continuera de s'inscrire dans les activités courantes et les priorités stratégiques de la Ville.
En cours de réalisation	La mise en œuvre de la recommandation est engagée, mais des travaux complémentaires de planification, de concertation ou de réalisation demeurent nécessaires avant qu'elle puisse être considérée comme achevée.
Réalisée	La recommandation a été entièrement mise en œuvre. Le cas échéant, les travaux qui en découlent seront intégrés aux pratiques courantes de l'administration municipale.
Mise en œuvre selon une autre approche	Bien que la recommandation n'ait pas été appliquée selon les modalités initialement prévues, son objectif a été atteint grâce à une autre initiative ou à une démarche mieux adaptée aux besoins actuels de la population et aux priorités de la Ville.
Aucune autre mesure prévue	La recommandation ne sera pas mise en œuvre, car elle n'est plus considérée comme réalisable ou pertinente. Dans la mesure du possible, l'objectif poursuivi continue toutefois d'être pris en compte dans le cadre d'autres initiatives et partenariats de la Ville.

Tableau de l'état d'avancement des recommandations

Recommandations	Status	Notes
1	En continu	Les partenariats avec les organismes, les festivals et les initiatives de sensibilisation du public continuent de renforcer l'inclusion et le sentiment d'appartenance à Fredericton.
2	En continu	Les plateformes LieuxFredericton.ca et Fredericton-Venues.ca continuent d'améliorer l'accès à des espaces de réunion inclusifs, tandis que les réflexions sur les besoins à long terme en matière d'espaces culturels se poursuivent.
3a	En continu	La formation du personnel, les démarches de réconciliation et les actions d'éducation à la lutte contre le racisme se poursuivent grâce aux partenariats avec les organismes et aux activités de formation de l'administration municipale.
3b	En cours de réalisation	L'étude comparative et la collaboration avec les services de police continuent d'orienter l'évolution des pratiques en matière de signalement des incidents haineux et de collecte de données.
3c	En cours de réalisation	La Charte pour l'inclusion en milieu de travail a été élaborée et sa mise en œuvre se poursuivra après son lancement.
3d	En cours de réalisation	La Ville poursuit le renforcement de la formation interne ainsi que sa collaboration avec les services de police et le Bureau de lutte contre le racisme. Des démarches officielles auprès des organismes provinciaux et fédéraux chargés de l'application de la loi seront envisagées à mesure de l'avancement de ces travaux.

4	Réalisée	La recommandation a été pleinement mise en œuvre. La Ville de Fredericton continue d'appliquer la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick.
5a	En continu	Le Service des ressources humaines poursuit ses initiatives en faveur d'un recrutement équitable, d'un accueil des nouveaux employés et d'un milieu de travail inclusif.
5b	En continu	L'examen externe des ressources humaines est achevé. La mise en œuvre des recommandations se poursuivra dans le cadre du référentiel DEIA et de son plan de mise en œuvre.
6a	En cours de réalisation	Le Plan de participation citoyenne et de communication a été élaboré et continuera d'orienter les actions de sensibilisation et d'éducation civique.
6b	En cours de réalisation	La Force policière de Fredericton poursuit l'examen des modèles de signalement et des pratiques exemplaires afin d'orienter les prochaines étapes.
6c	En cours de réalisation	La mise en œuvre demeure liée à la recommandation 6b. La collaboration avec les services de police et le Bureau de lutte contre le racisme du Nouveau-Brunswick contribuera à la mise en œuvre future des recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme.
7	En continu	Le symposium annuel consacré à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance continue de favoriser l'apprentissage, la coopération et le dialogue autour de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, du sentiment d'appartenance et de la lutte contre le racisme.
8a	En continu	Les initiatives d'éducation civique se poursuivent grâce à la collaboration avec les établissements scolaires, les organismes partenaires et les services mu-

		nicipaux.
8b	En continu	La participation des jeunes se poursuit par l'intermédiaire du Conseil consultatif jeunesse et dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie de mobilisation des jeunes.
8c	Mise en œuvre selon une autre approche	Le Conseil consultatif jeunesse a recommandé la création du Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme, afin de mieux soutenir les initiatives antiracistes portées par les jeunes.
8d	Aucune autre mesure prévue	La recommandation ne sera pas mise en œuvre selon les modalités initialement prévues. La Ville poursuit néanmoins ses actions de sensibilisation à la lutte contre le racisme au moyen d'initiatives concertées, plus souples et susceptibles d'avoir une portée plus large.
9a	En continu	Les ressources pédagogiques, les partenariats et les actions de sensibilisation continuent de se développer, notamment grâce à l'élaboration du répertoire des groupes ethnoculturels.
9b	Mise en œuvre selon une autre approche	La recommandation ne sera pas mise en œuvre selon les modalités initialement prévues. La Ville continue de soutenir les échanges entre les enseignants, les jeunes, les organismes partenaires et les autres acteurs concernés au moyen d'activités locales, de partenariats et d'initiatives éducatives.
9c	En continu	Les activités d'apprentissage et de dialogue se poursuivent dans le cadre du symposium annuel consacré à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance, de l'atelier de renforcement des capacités du Programme de micro-subventions destinées aux jeunes pour la lutte contre le racisme et de <i>Conversations on Anti-Racism in Schools</i> .

10a	En cours de réalisation	Un groupe de travail sera constitué afin de préparer une campagne publique de sensibilisation à la lutte contre le racisme.
10b	En cours de réalisation	Un groupe de travail sera constitué afin de préparer une campagne publique de sensibilisation à la lutte contre le racisme.
11	Aucune autre mesure prévue	La recommandation ne sera pas mise en œuvre, les perspectives de réussite étant limitées. La Charte pour l'inclusion en milieu de travail a été élaborée et sa mise en œuvre se poursuivra après son lancement.
12	En continu	À la suite de la création du Bureau de lutte contre le racisme du Nouveau-Brunswick, la Ville poursuit sa collaboration avec ses partenaires provinciaux.
13	En continu	Le dialogue avec la population se poursuit grâce aux initiatives des conseillers municipaux, aux consultations publiques et aux échanges avec les habitants engagés à la suite des élections municipales de 2026.
14	Mise en œuvre selon une autre approche	Le Bureau d'inclusion communautaire continue de coordonner la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme (GTLCR) en collaboration avec les services municipaux, les comités consultatifs et les organismes partenaires.