Frederictes



Réponse aux recommandations du groupe de travail sur la lutte contre le racisme	5
Initiatives en cours	2
Plan d'action 2024–2025	10
Plan 2026+	15
Points exigeant d'autres réflexions	16
Examens et ajustements	17
Tableau récapitulatif - Annexe	18



Réponse aux recommandations du groupe de travail sur la lutte contre le racisme :

Nous reconnaissons que la Ville de Fredericton est située sur le territoire traditionnel des Wolastoqiyik. Ce territoire est consigné dans les traités de paix et d'amitié visant à établir une relation permanente de paix, d'amitié et de respect mutuel entre des nations égales. Le fleuve qui traverse notre ville est connu sous le nom de Wolastoq, le long duquel vivaient les Wolastoqiyik, « le peuple de la belle et généreuse rivière ».

Fredericton est une collectivité diversifiée et dynamique. Outre la Première Nation Sitansisk établie dans la ville, nous accueillons des milliers de nouveaux arrivants chaque année. C'est dans cet esprit que les valeurs DEIA sont au cœur des priorités de la municipalité.

DEIA signifie diversité, équité, inclusion et appartenance. L'inclusion permet à toutes les voix d'être entendues, l'équité garantit l'accès aux ressources et aux services pour tous et la diversité assure la participation des personnes de toutes identités sociales à la vie municipale. L'objectif ultime est de favoriser un sentiment d'appartenance au travail et envers la collectivité pour chaque personne.

La Ville a rejoint la Coalition des municipalités inclusives de l'UNESCO afin d'améliorer ses politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance. Un Bureau d'inclusion communautaire a été constitué en 2021 pour créer des liens entre la ville, ses citoyens et les autres niveaux de gouvernement ainsi que pour lancer des initiatives de promotion de l'équité. Le Bureau d'inclusion communautaire collabore étroitement avec le Comité d'inclusion sociale, un groupe de bénévoles chargé de conseiller le conseil municipal et de consulter activement les citoyens pour faire de Fredericton une ville vraiment

accueillante et inclusive. De plus, un groupe de travail sur la lutte contre le racisme (GTLCR) a été créé pour élaborer des recommandations devant guider la stratégie et le plan d'action de lutte contre le racisme, lesquelles font l'objet d'une analyse plus détaillée dans les présentes.

Dans le cadre des efforts de la Ville pour mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui protègent tous les citoyens contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance, le Groupe de travail sur la lutte contre le racisme a examiné la nature et la prévalence du racisme à Fredericton afin de présenter des recommandations éclairées à la Ville de Fredericton sur la façon de lutter contre les actes racistes individuels et le racisme systémique.

Le groupe de travail sur la lutte contre le racisme a formulé:



CONSEIL MUNICIPAL EN NOVEMBRE 2023

À ce stade, nous tenons à saluer le travail et l'engagement remarquables du GTLCR. Ce groupe de bénévoles a consacré du temps personnel à ce projet, au détriment de leur famille et de leurs loisirs, pour accomplir un travail difficile et émotionnellement éprouvant afin de contribuer à éradiquer le racisme à Fredericton. Nous sommes conscients que la mission était ambitieuse, mais on observe déjà des changements qui étaient nécessaires et des conversations cruciales ont lieu. Certains membres du GTLCR n'ont pas été en mesure de participer au projet jusqu'à son terme, mais la contribution de toutes les personnes qui ont apporté leur expertise et leur expérience fut très utile. En outre, nous tenons à remercier l'association des diplômés et diplômées de l'UNB pour sa précieuse contribution à ce travail essentiel.

Plan d'action

Membres du GTLCR:

- Passionate Ncube, président - représentante UNB
- Renni Thomas, vice-présidente - représentante de la communauté indo-canadienne
- Prashamsa G.C., secrétaire - représentante l'Association culturelle népalaise du Nouveau-Brunswick
- Christoph Heinz, membre - représentant la communauté canadienne-française
- Marilyn Kaufman, membre - représentant l'Atlantic Jewish Council et la communauté juive de Fredericton
- Timothy Li, membre - représentant l'Association culturelle chinoise du Nouveau-Brunswick
- Phillip Lunga, membre - représentant le conseil d'administration de l'Association multiculturelle de Fredericton (AMCF) et l'Association des étudiants diplômés (AED)
- Jasmine Murchison-Perley, membre - représentant la société Wolastoqey Tribal Council Inc
- Yusuf Shire, membre - représentant la New Brunswick African Association (dont il est président)
- Samar Shoaib, membre - représentant les communautés islamiques et arabes
- Madhu Verma, membre - représentant la Société du patrimoine asiatique du Nouveau-Brunswick (dont il est président fondateur)
- Jenn Wambolt, membre - représentant le Wil-Doo Cycle Club

Depuis que les 14 recommandations ont été présentées au conseil municipal, celles-ci ont accéléré l'examen en cours des efforts actuels de lutte contre le racisme à Fredericton et la planification de nouvelles activités s'inscrivant dans ce cadre.

Les recommandations couvrent un large éventail de sujets et les objectifs qui y sont associés nécessiteront une coopération et un travail d'équipe, tant avec nos partenaires externes qu'avec nos collaborateurs internes. Par conséquent, nous avons consulté de nombreuses parties concernées pour élaborer un plan de mise en œuvre des recommandations, notamment Greater Fredericton Social Innovation (GFSI), Capital Region Integration Network (CRIN), Allumez Fredericton, l'Association multiculturelle de Fredericton (AMCF), le Centre culturel, la New Brunswick African Association, l'Anglophone West School District (ASD-W), l'École Sainte-Anne, l'École Les Éclaireurs, la Chambre de commerce et le Comité d'inclusion sociale de la Ville de Fredericton, y compris son sous-comité de lutte contre le racisme.

Outre nos consultations de partenaires externes, de nombreuses discussions ont eu lieu au sein de la municipalité afin que la mise en œuvre des recommandations se fasse en équipe. La Ville élabore actuellement un plan visant à donner à l'ensemble de l'organisation les moyens d'intégrer les valeurs DEIA dans toutes ses actions, dans l'intérêt de l'administration municipale et de toute la population.

Nous sommes au début d'un long processus au cours duquel des recherches plus approfondies et un esprit de collaboration seront nécessaires pour rester sur la bonne voie. Le comité pour l'inclusion sociale a notamment pour priorité de coordonner une évaluation des besoins sociaux. Cette nouvelle consultation publique nourrira nos efforts de mise en œuvre des recommandations et de lutte contre le racisme.

Comme mentionné, certaines des 14 recommandations comportent plusieurs parties et toutes couvrent ensemble une variété de sujets, pouvant être regroupés en cinq thèmes principaux :

- Promotion générale de la diversité
- Pratiques d'embauche
- Sensibilisation et éducation
- Mise en place de mesures de reddition de comptes (collecte et suivi des données)
- Promotion de la diversité et la lutte contre le racisme auprès des autres niveaux de gouvernement

Tout en soulignant dans les présentes certains des travaux en cours et les projets de la Ville, nous ferons systématiquement référence à ces cinq thèmes clés dans chacun des trois horizons suivants : les initiatives en cours, les actions prévues pour 2024–2025 et celles qui nécessitent des recherches plus approfondies pour une mise en œuvre en 2026 et au-delà.

Initiatives en cours

La Ville est déjà consciente de l'importance de l'inclusion communautaire, d'une plus grande diversité au sein de son administration et d'une main-d'œuvre municipale représentative de la population. Ces recommandations ne constituent donc pas le début du travail de la Ville de Fredericton.

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives liées aux recommandations du GTLCR ont été mises en œuvre au sein de l'administration municipale. Cette section présente des exemples d'activités en cours qui reflètent l'engagement de la Ville en faveur de la lutte contre le racisme et de l'intégration.



L'administration municipale continue d'établir et de développer des relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités: proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, participation à des groupes de discussion sur la luttecontre le racisme, soutien d'événements culturels, etc.



Recommandations 1 et 9.a

Promotion générale de la diversité

Activité: La Ville de Fredericton a fourni à la Fondation Pure Gold des locaux pour accueillir son camp d'été jeunesse en 2023 et son club de lecture en 2024. Les programmes de la Fondation Pure Gold visent à stimuler la créativité des jeunes, à susciter des discussions sur le multiculturalisme et la diversité et à aider les jeunes à trouver des solutions innovantes aux défis mondiaux.

Partenaires potentiels: L'Association multiculturelle de Fredericton (AMCF), Sitansisk, Greater Fredericton Social Innovation (GFSI), Capital Region Integration Network (CRIN), la New Brunswick African Association, la Pure Gold Foundation et d'autres associations ethnoculturelles.

La Ville promeut activement la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale en organisant des activités (notamment des proclamations) et en encourageant les entreprises et les organisations locales à participer à cette journée.



Recommandation 7

Activité: Le 11 mars 2024, le conseil municipal de Fredericton a voté en faveur de la proclamation officielle du 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. En outre, le conseil municipal a invité les citoyens, les organisations et les dirigeants communautaires à participer à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Partenaires potentiels: GFSI, CRIN, AMCF, Sitansisk, groupes ethnoculturels.

Promotion générale de la diversité

La Ville a aidé les organisateurs de deux symposiums sur la diversité, l'équité et l'inclusion à Fredericton (2023 et 2024) et entend continuer à appuyer cet événement pour lui donner plus d'ampleur.



Recommandation 9.c

Activité: Le 21 mars 2024, la Ville de Fredericton et Greater Fredericton Social Innovation ont organisé conjointement un symposium sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans la région de l'Atlantique au Centre Maqiyahtimok, dans le secteur de la Première Nation de Sitansisk. Ce symposium a permis de présenter les succès, les défis et les enseignements tirés de la mise en œuvre de diverses initiatives de DEI. Plus de 55 personnes y ont assisté.

Partenaires potentiels: GFSI, CRIN, Sitansisk.

La Ville continuera d'offrir à ses citoyens des possibilités d'être entendus par les responsables municipaux dans le cadre d'activités telles que des consultations communautaires et des forums publics.



Recommandation 13

Activité: La mairesse rencontre régulièrement des jeunes, des étudiants, de nouveaux arrivants et d'autres groupes afin de leur communiquer des informations sur l'administration municipale et répondre à leurs questions.



Pratiques d'embauche

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre interne qui servira de base à une nouvelle stratégie interne de DEIA. En outre, l'administration municipale continuera à développer un nouveau modèle de recrutement visant à éliminer les préjugés inconscients et les barrières systémiques dans les processus d'embauche.



Recommandations 5.a et 5.b

Activité: La Ville a fait appel à un consultant DEIA externe en 2023 pour recruter la personne chargée de diriger le Bureau d'inclusion communautaire. La Ville a appris de nouvelles stratégies de recrutement grâce à ce processus qui seront intégrées dans ses embauches futures.



La Ville a engagé des experts externes pour organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention des cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton.



Recommandation 3.a

Sensibilisation et éducation

Activité: Depuis 2017, la Ville demande à tous ses employés de regarder ou d'assister à la présentation sur le respect en milieu de travail (plus de 700 employés l'ont vue). Depuis 2024, la Ville demande à tous les employés de regarder ou d'assister à la présentation sur le code de conduite des employés (environ 400 employés y ont participé). Les sommets du leadership en 2023 et 2024 comprenaient des formations sur la culture autochtone, sur l'utilisation des talents des personnes handicapées et LGBTQ+ et sur l'intégration des valeurs de DEIA dans l'organisation (88/95 personnes y ont participé). Depuis 2023, tous les membres de la Force policière de Fredericton ont participé à un atelier sur la diversité, l'égalité et l'inclusion, à un atelier autochtone avec les aînés et à un rapport sur les crimes et incidents haineux au Canada de la GRC. Cette liste n'est pas exhaustive, car tous les membres de la Force policière de Fredericton et le personnel municipal reçoivent régulièrement des formations sur de nombreux sujets.

La Ville encourage les initiatives qui favorisent l'éducation du public (ateliers collaboratifs, tables rondes et autres événements).



Recommandation 9.a

Activité: La Ville a collaboré avec Allumez Fredericton, le CRIN et l'AMCF pour organiser une table ronde sur la lutte contre le racisme dans le cadre du Festival d'expressions culturelles (FEC) en 2023 et 2024. Le Bureau d'inclusion communautaire a dirigé ces débats les deux années.



Mise en place de mesures de reddition de comptes (collecte et suivi des données) Actuellement, la Force policière de Fredericton utilise un système de gestion de l'apprentissage pour faire le suivi de la formation des policiers. Un système de gestion de l'apprentissage est en cours d'élaboration pour la formation et le perfectionnement de tous les employés de la municipalité.



Recommandation 3.a

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés et à envoyer ces informations au Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ).

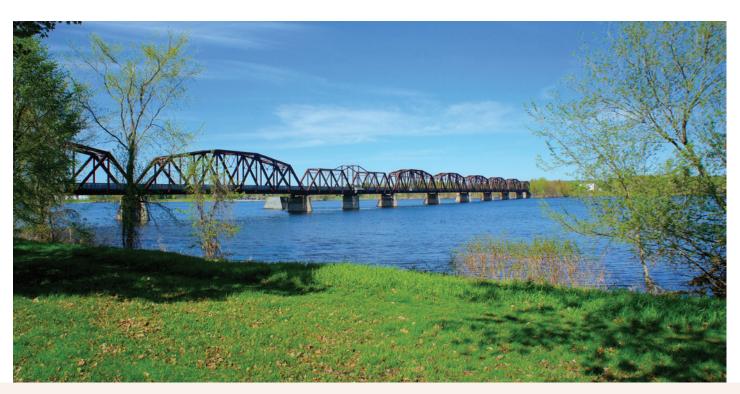


Recommandation 3.b

Activité: La Force policière de Fredericton utilise un système de gestion des dossiers (RMS) dans lequel les crimes haineux sont saisis à l'aide des codes UCR. Ces informations sont ensuite communiquées au Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ) qui publie un rapport trimestriel.

Plan d'action 2024-2025

Dans le cadre du plan d'action 2024-2025, la Ville poursuivra les travaux déjà en cours et mettra l'accent sur les initiatives susceptibles d'avoir un impact profond à court terme. Toutes les mesures fructueuses du plan d'action 2024–2025 seront reconduites en 2026 et au-delà.



Promotion générale de la diversité



L'administration municipale continuera de renforcer ses relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités: proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, appui à diverses initiatives sportives, participation à des groupes de discussion sur la lutte contre le racisme, soutien à des événements culturels, etc.

Recommandations 1 et 9.a

Pour commencer, nous collaborons avec GFSI pour créer une carte de tous les espaces de rassemblement publics disponibles, indiquant les coûts, l'accessibilité, les espaces intérieurs et extérieurs, la capacité d'accueil, etc. Ce travail est en cours.

Recommandation 2

Partenaires potentiels: L'Association multiculturelle de Fredericton (AMCF), Sitansisk, Greater Fredericton Social Innovation (GFSI), Capital Region Integration Network (CRIN), la New Brunswick African Association et d'autres associations ethnoculturelles.

Partenaires: GFSI.

Plan d'action Plan d'action 2024-2025

Promotion générale de la diversité



La Ville sollicitera des partenaires locaux pour participer à un programme local de reconnaissance encourageant les entreprises locales et les entités non gouvernementales à organiser des initiatives et des formations contre le racisme, à l'instar du programme Rainbow Registered pour la communauté 2ELGBTQIA+.

Partenaires potentiels: Chambre de commerce, GFSI, CRIN, Sitansisk, AMCF, Centre culturel, NBAA et d'autres groupes ethnoculturels.

Recommandation 3.c

La ville collaborera avec des organisations communautaires locales pour faire connaître la définition recommandée de l'antisémitisme et prendra les mesures nécessaires en fonction des commentaires reçus.



Recommandation 4

La Ville continuera à promouvoir la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale en organisant des activités (notamment des proclamations) et en encourageant les entreprises et les organisations locales à participer à cette journée.

Partenaires potentiels : GFSI, CRIN, Sitansisk, Chambre de commerce.



Recommandation 7

La Ville continuera à renforcer ses relations avec les écoles locales afin d'alimenter les travaux de son comité consultatif de la jeunesse. Il est notamment prévu d'établir des liens avec le programme du Conseil des leaders étudiants dans les écoles anglophones (ASD-W) et du Conseil de la jeunesse dans les écoles francophones locales.

Partenaires potentiels : ASD-W, École Sainte-Anne, École Les Éclaireurs.



Recommandation 8.b



Plan d'action Plan d'action 2024-2025

Promotion générale de la diversité



La Ville encourage les initiatives qui favorisent l'éducation du public (ateliers collaboratifs, tables rondes et autres événements).

Recommandation 9.a

Partenaires potentiels : AMCF, Allumez Fredericton, CRIN, Sitansisk, GFSI, groupes ethnoculturels.

La Ville collaborera avec des organisations ethnoculturelles locales afin de dresser une liste de représentants compétents pouvant la renseigner sur les traditions et les ressources de leur communauté.

Partenaires potentiels : CRIN, Sitansisk, AMCF, Centre culturel, NBAA et d'autres groupes ethnoculturels.

Recommandation 9.a

La Ville continuera à soutenir les symposiums annuels sur la diversité, l'équité et l'inclusion à Fredericton et cherchera à en augmenter l'ampleur. Des discussions sont en cours pour ajouter une deuxième journée consacrée à la jeunesse.

Partenaires potentiels : GFSI, CRIN, Sitansisk, Chambre de commerce, ASD-W, École Sainte-Anne, École Les Éclaireurs.



Recommandation 9.c

La Ville continuera d'offrir à ses citoyens des possibilités d'être entendus par les responsables municipaux dans le cadre d'activités telles que des consultations communautaires et des forums publics.



Recommandation 13

Pratiques d'embauche



La Ville continuera à collaborer avec un consultant externe en DEIA pour développer un nouveau modèle de recrutement visant à éliminer les préjugés inconscients et les barrières systémiques dans les processus d'embauche.



Recommandations 5.a et 5.b

Plan d'action Plan d'action 2024-2025

Sensibilisation et éducation



La Ville collaborera avec un consultant externe pour élaborer un plan stratégique de DEIA qui encadrera les étapes et les initiatives visant à intégrer ces principes dans son organisation. Le plan stratégique de DEIA devrait être mis en œuvre au début de l'année 2025.



Recommandation 3.a

La Ville fera appel à des experts externes pour organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention de ses cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton. Des travaux de planification sont en cours pour définir les prochaines formations sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.



Recommandation 3.a

La Ville élaborera un plan d'engagement civique qui comprendra du matériel éducatif sur la gouvernance, les structures et les nominations dans l'administration municipale. Ce plan vise à augmenter les efforts de sensibilisation, d'éducation et de transparence pour tous, y compris les communautés marginalisées. Ce plan d'engagement civique sera accessible à tous.



Recommandation 6.a

La Ville collaborera avec les écoles locales pour organiser des activités éducatives uniques qui enrichiront les cours d'éducation civique, par exemple en invitant des conférenciers à parler sur des sujets tels que la citoyenneté, les responsabilités civiques, le rôle et les responsabilités des représentants municipaux et l'importance du vote.

Partenaires potentiels : ASD-W, École Sainte-Anne, École Les Éclaireurs.



Recommandation 8.a

La Ville continuera à encourager les initiatives qui favorisent l'éducation du public (ateliers collaboratifs, tables rondes et autres événements).



Recommandation 9.a

Partenaires potentiels : Sitansisk, AMCF, NBAA, CRIN, GFSI, Chambre de commerce et d'autres groupes ethnoculturels.

Plan d'action Plan d'action 2024-2025

Mise en place de mesures de reddition de comptes

(collecte et suivi des données)



La Force policière de Fredericton continuera à utiliser un système de gestion de l'apprentissage pour faire le suivi de la formation des policiers. Un système de gestion de l'apprentissage est en cours d'élaboration pour la formation et le perfectionnement de tous les employés de la municipalité.



Recommandation 3.a

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés et à envoyer ces informations au Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ). Des recherches seront entamées pour déterminer ce que font les autres municipalités et provinces en matière de signalement des incidents haineux, puis on étudiera des moyens d'analyser et d'utiliser ces données afin d'améliorer les relations dans toute la ville.



Recommandation 3.b

La Ville cherchera à savoir comment les autres municipalités du Canada traitent les plaintes de racisme afin de déterminer s'il existe des possibilités de collaboration. La Ville collaborera avec des partenaires locaux pour trouver des moyens concrets d'agir. Lorsqu'une méthode de réception des plaintes aura été mise en place, les données devront être analysées et classées.

Partenaires potentiels : GFSI, AMCF, NBAA, Sitansisk, groupes ethnoculturels, autres forces policières.

Recommandations 6.b et 6.c

Promotion de la diversité et la lutte contre le racisme auprès des autres niveaux de gouvernement

Une fois que la Ville aura mis en place ses programmes de formation en DEIA, elle adressera un courrier aux organismes provinciaux et fédéraux chargés de l'application de la loi pour les encourager à suivre des formations sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.



Recommandation 3.d

La Ville produira un résumé de tout le travail de DEIA effectué dans la municipalité et en communiquera les résultats dans une lettre visant à 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.



Recommandation 12

Plan 2026+

Les recommandations du groupe de travail sur la lutte contre le racisme portent sur des sujets complexes et certaines d'entre elles nécessitent du temps pour explorer sérieusement les possibilités et les solutions susceptibles de répondre à l'intention des recommandations et aux besoins de la Ville de Fredericton. Les plans suivants nécessiteront un examen approfondi, une collaboration avec de multiples partenaires et des échéances de mise en œuvre plus lointaines.

Promotion générale de la diversité

La Ville collaborera avec tous les groupes concernés pour trouver un nouvel emplacement plus grand pour un espace culturel accessible dans la région de Fredericton. Le Centre culturel actuel a atteint sa capacité maximale et ne répond plus aux besoins de tous les groupes et organismes ethnoculturels.

Partenaires potentiels : AMCF, centre culture; NBAA et d'autres groupes ethnoculturels.



Recommandation 2

Sensibilisation et éducation

En partenariat avec d'autres groupes clés, la Ville organisera une campagne de sensibilisation du public sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ainsi que sur la lutte contre le racisme. Lorsque les bases de cette campagne seront établies, l'administration municipale produira du matériel promotionnel antiraciste affichant le logo de la ville afin de sensibiliser la population à ces valeurs. La Ville installera également des publicités sur les autobus affichant son message antiraciste.

Partenaires potentiels : Sitansisk, AMCF, Centre culturel, NBAA et d'autres groupes ethnoculturels.



Recommandations 1, 9.a, 10.a et 10.b

La Ville continuera à organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention de ses cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton. En outre, des efforts seront déployés pour que cette formation soit également dispensée aux bénévoles de la ville. Cette formation visera à sensibiliser tout le personnel municipal et les personnes qui interagissent avec la Ville afin que la ville soit inclusive et accueillante pour tous.



Recommandation 3.a

Mise en place de mesures de reddition de comptes

(collecte et suivi des données)

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés. Une étude de faisabilité sur la création d'une base de données centralisée, devant être mise à la disposition d'un analyste de données externe, devra être réalisée avant la création d'une telle base de données.

Partenaires potentiels : GFSI, autres forces policières.



Recommandation 3.b



Points exigeant d'autres réflexions

Les recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme méritent un porte-parole capable de veiller à ce qu'elles ne sombrent pas dans l'oubli. Bien qu'il ait été suggéré que les recommandations soient confiées à un autre organisme que le Bureau d'inclusion communautaire (recommandation 14), il est plus logique que ce dernier coordonne les efforts associés aux recommandations et veille à leur mise en œuvre. Comme indiqué plus haut, le Bureau d'inclusion communautaire ne fera pas ce travail seul.

Le comité d'inclusion sociale et son sous-comité dédié à la lutte contre le racisme constitueront des rouages importants de la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme. Ce sous-comité fera en sorte que les recommandations reçoivent le plus grand respect et la considération qu'elles méritent. Le sous-comité collaborera étroitement avec le Bureau d'inclusion communautaire afin de fournir des conseils et de l'expertise au fur et à mesure que des actions sont mises en œuvre.

Par ailleurs, certaines recommandations dépassent les compétences de l'administration municipale. Par exemple, la Ville peut établir des relations avec les écoles locales, mais toute décision touchant l'éducation relève du gouvernement provincial. La Ville peut collaborer avec les écoles pour appuyer leurs efforts d'éducation civique, mais les écoles décident elles-mêmes des éléments et des activités pédagogiques qu'elles souhaitent mettre en place.

En d'autres termes, la Ville fera de son mieux pour mettre en œuvre le plus grand nombre possible de recommandations, mais il se peut que malgré tout, certaines d'entre elles n'aboutissent pas. Voici quelques exemples :

La recommandation 8.c demande à la Ville de 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, mais les écoles de l'ASD-W ne font plus la promotion des concours oratoires. Par contre, l'école Sainte-Anne organise des concours oratoires pendant la Semaine de l'esprit et est disposée à proposer la lutte contre le racisme comme thème pour une année.

La recommandation 8.d demande à la Ville de 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, mais des consultations avec l'ASD-W, l'école Sainte-Anne et l'école Les Éclaireurs ont révélé que les écoles organisent déjà une variété d'activités et d'événements célébrant la diversité. Au lieu de choisir une journée ou une année pour fêter la diversité, les écoles organisent de multiples activités et événements tout au long de l'année, qui mettent l'accent sur les vertus et les avantages de la différence.

La recommandation 9.b demande à la Ville d'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, mais après avoir discuté avec l'ASD-W, l'école Sainte-Anne et l'école Les Éclaireurs, la Ville a découvert que les écoles avaient déjà intégré de nombreuses ressources liées à la lutte contre le racisme dans leur programme d'études. En outre, l'AMCF élabore actuellement une trousse d'outils contre le racisme en partenariat avec Equitas, qui contribuera à créer une norme nationale de lutte contre le racisme.

La recommandation 11 demande à la Ville d'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. Après avoir discuté avec de nombreux partenaires, les aspects juridiques et les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette recommandation ont soulevé de nombreuses questions et préoccupations quant à la faisabilité de la recommandation, de sorte que nous avons décidé de ne pas y donner suite.

Des actions visant à 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 (recommandation 3.c) sont plus en phase avec l'intention des recommandations générales et nous pensons qu'elles auront plus d'impact et de succès.





Examens et ajustements

À l'instar de toutes les recommandations et de tous les plans d'action, il est essentiel d'examiner les progrès accomplis à intervalles réguliers et de modifier les plans lorsque nécessaire, en fonction de l'évolution de l'environnement, des besoins et des objectifs. Des examens réguliers permettent d'ajuster les ressources mobilisées, de saisir de nouvelles occasions et de s'adapter à des circonstances imprévues.

En juillet 2025, la Ville examinera les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations et rendra compte au conseil municipal des succès et des difficultés du plan d'action. Une fois le premier rapport remis, nous établirons un calendrier pour les futurs rapports d'avancement de ce projet.

Les actions entreprises pour faire suite aux recommandations sont appelées à évoluer au fil des années, de sorte qu'il sera important de mesurer les progrès accomplis ainsi que de prendre des décisions concernant les obstacles rencontrés. Puisque de nombreux partenaires collaboreront à la réalisation d'objectifs communs, il y aura certainement de nombreuses réussites à célébrer.



RECOMMANDATION 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 dialoques communautaires qui encouragent les interactions et la compréhension ainsi qu'en annonçant les événements communautaires dans les communications de la Ville.

ACTION/RESPONSE

L'administration municipale continue d'établir et de développer des relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités : proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, participation à des groupes de discussion sur la lutte contre le racisme, soutien à des événements culturels, etc.

L'administration municipale continuera de renforcer ses relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités : proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, appui à diverses initiatives sportives, participation à des groupes de discussion sur la lutte contre le racisme, soutien à des événements culturels, etc.

En partenariat avec d'autres groupes clés, la Ville organisera une campagne de sensibilisation du public sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ainsi que sur la lutte contre le racisme.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

Pour commencer, nous collaborons avec GFSI pour créer une carte de tous les espaces de rassemblement publics disponibles, indiquant les coûts, l'accessibilité, les espaces intérieurs et extérieurs, la capacité d'accueil, etc. Ce travail est en cours.

La Ville collaborera avec tous les groupes concernés pour trouver un nouvel emplacement plus grand pour un espace culturel accessible dans la région de Fredericton. Le Centre culturel actuel a atteint sa capacité maximale et ne répond plus aux besoins de tous les groupes et organismes ethnoculturels.



18







2026+



RECOMMANDATION 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. De plus, 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville a engagé des experts externes pour organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention des cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton.

Actuellement, la Force policière de Fredericton utilise un système de gestion de l'apprentissage pour faire le suivi de la formation des policiers. Un système de gestion de l'apprentissage est en cours d'élaboration pour la formation et le perfectionnement de tous les employés de la municipalité.

La Ville collaborera avec un consultant externe pour élaborer un plan stratégique de DEIA qui encadrera les étapes et les initiatives visant à intégrer ces principes dans son organisation. Le plan stratégique de DEIA devrait être mis en œuvre au début de l'année 2025.

La Ville fera appel à des experts externes pour organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention de ses cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton. Des travaux de planification sont en cours pour définir les prochaines formations sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.

La Ville continuera à organiser des programmes de formation sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles à l'intention de ses cadres supérieurs, du personnel municipal et de la Force policière de Fredericton. En outre, des efforts seront déployés pour que cette formation soit également dispensée aux bénévoles de la ville. Cette formation visera à sensibiliser tout le personnel municipal et les personnes qui interagissent avec la Ville afin que la ville soit inclusive et accueillante pour tous.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés et à envoyer ces informations au Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ).

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés et à envoyer ces informations au Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ). Des recherches seront entamées pour déterminer ce que font les autres municipalités et provinces en matière de signalement des incidents haineux, puis on étudiera des moyens d'analyser et d'utiliser ces données afin d'améliorer les relations dans toute la ville.

La Force policière de Fredericton continuera à enregistrer tous les crimes haineux signalés. Une étude de faisabilité sur la création d'une base de données centralisée, devant être mise à la disposition d'un analyste de données externe, devra être réalisée avant la création d'une telle base de données.





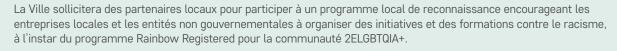
2026+



RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE



RECOMMANDATION 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. De plus, 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.

ACTION/RESPONSE

Une fois que la Ville aura mis en place ses programmes de formation en DEIA, elle adressera un courrier aux organismes provinciaux et fédéraux chargés de l'application de la loi pour les encourager à suivre des formations sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.

RECOMMANDATION 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'intègre, 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.

ACTION/RESPONSE

La ville collaborera avec des organisations communautaires locales pour faire connaître la définition recommandée de l'antisémitisme et prendra les mesures nécessaires en fonction des commentaires reçus.







RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre interne qui servira de base à une nouvelle stratégie interne de DEIA. En outre, l'administration municipale continuera à développer un nouveau modèle de recrutement visant à éliminer les préjugés inconscients et les barrières systémiques dans les processus d'embauche.

RECOMMANDATION 5.b

La Ville devrait demander à un cabinet de conseil externe expérimenté d'examiner objectivement ses 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre interne qui servira de base à une nouvelle stratégie interne de DEIA. En outre, l'administration municipale continuera à développer un nouveau modèle de recrutement visant à éliminer les préjugés inconscients et les barrières systémiques dans les processus d'embauche.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville élaborera un plan d'engagement civique qui comprendra du matériel éducatif sur la gouvernance, les structures et les nominations dans l'administration municipale. Ce plan vise à augmenter les efforts de sensibilisation, d'éducation et de transparence pour tous, y compris les communautés marginalisées. Ce plan d'engagement civique sera accessible à tous.

La Ville élaborera un plan d'engagement civique qui comprendra du matériel éducatif sur la gouvernance, les structures et les nominations dans l'administration municipale.

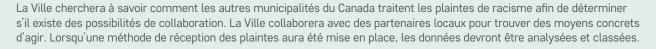




RECOMMANDATION 6.b

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.

ACTION/RESPONSE



RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La recommandation 6.b devra être examinée avant que la recommandation 6.c le soit.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville promeut activement la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale en organisant des activités (notamment des proclamations) et en encourageant les entreprises et les organisations locales à participer à cette journée.





2026+



RECOMMANDATION 8.a

La Ville devrait mettre en œuvre une initiative « Leaders de demain », dans le cadre de laquelle le maire, 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville collaborera avec les écoles locales pour organiser des activités éducatives uniques qui enrichiront les cours d'éducation civique, par exemple en invitant des conférenciers à parler sur des sujets tels que la citoyenneté, les responsabilités civiques, le rôle et les responsabilités des représentants municipaux et l'importance du vote.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville continuera à renforcer ses relations avec les écoles locales afin d'alimenter les travaux de son comité consultatif de la jeunesse. Il est notamment prévu d'établir des liens avec le programme du Conseil des leaders étudiants dans les écoles anglophones (ASD-W) et du Conseil de la jeunesse dans les écoles francophones locales.

RECOMMANDATION 8.c

La Ville devrait commanditer/coorganiser des concours annuels d'art oratoire dans les écoles primaires et secondaires sur des thèmes liés à la lutte contre le racisme. Les gagnants devraient ensuite être honorés 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.

ACTION/RESPONSE

Nous avons découvert que les écoles de l'ASD-W ne font plus la promotion des concours oratoires. Par contre, l'école Sainte-Anne organise des concours oratoires pendant la Semaine de l'esprit et est disposée à proposer la lutte contre le racisme comme thème pour une année.

S.O.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

Des consultations avec l'ASD-W, l'École Sainte-Anne et l'École Les Éclaireurs ont révélé que les écoles organisent déjà une variété d'activités et d'événements célébrant la diversité. Au lieu de choisir une journée ou une année pour fêter la diversité, les écoles organisent de multiples activités et événements tout au long de l'année, qui mettent l'accent sur les vertus et les avantages de la différence.

RECOMMANDATION 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 marqinalisées, telles qu'une liste de personnes possédant une expertise sur les traditions particulières de leur communauté et leurs besoins ethnoculturels.

ACTION/RESPONSE

L'administration municipale continue d'établir et de développer des relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités : proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, participation à des groupes de discussion sur la lutte contre le racisme, soutien à des événements culturels, etc.

L'administration municipale continue de renforcer ses relations avec toutes les communautés ethnoculturelles et de promouvoir/soutenir leurs initiatives par le biais de nombreuses activités : proclamations, levées de drapeaux, subventions ethnoculturelles, médias sociaux, mise à disposition d'espaces de réunion lorsque cela est possible, appui à diverses initiatives sportives, participation à des groupes de discussion sur la lutte contre le racisme, soutien à des événements culturels, etc.

La Ville encourage les initiatives qui favorisent l'éducation du public (ateliers collaboratifs, tables rondes et autres événements).

La Ville collaborera avec des organisations ethnoculturelles locales afin de dresser une liste de représentants compétents pouvant la renseigner sur les traditions et les ressources de leur communauté.

En partenariat avec d'autres groupes clés, la Ville organisera une campagne de sensibilisation du public sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ainsi que sur la lutte contre le racisme.







2024-2025





RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

Après avoir discuté avec l'ASD-W, l'école Sainte-Anne et l'école Les Éclaireurs, la Ville a découvert que les écoles avaient déjà intégré de nombreuses ressources liées à la lutte contre le racisme dans leur programme d'études. En outre, l'AMCF élabore actuellement une trousse d'outils contre le racisme en partenariat avec Equitas, qui contribuera à créer une norme nationale de lutte contre le racisme.

RECOMMANDATION 9.c

La Ville devrait coorganiser 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville a aidé les organisateurs de deux symposiums sur la diversité. L'équité et l'inclusion à Fredericton (2023 et 2024) et entend continuer à appuyer cet événement pour lui donner plus d'ampleur.

La Ville continuera à soutenir les symposiums annuels sur la diversité, l'équité et l'inclusion à Fredericton et cherchera à en augmenter l'ampleur. Des discussions sont en cours pour ajouter une deuxième journée consacrée à la jeunesse.

RECOMMANDATION 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 quantité suffisante. Cette initiative viserait à sensibiliser la population sur les valeurs antiracistes.

ACTION/RESPONSE

En partenariat avec d'autres groupes clés, la Ville organisera une campagne de sensibilisation du public sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ainsi que sur la lutte contre le racisme. Lorsque les bases de cette campagne seront établies, l'administration municipale produira du matériel promotionnel antiraciste affichant le logo de la ville afin de sensibiliser la population à ces valeurs.



2026+



S.O.

RECOMMANDATION 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. Une phrase choc pourra être choisie ultérieurement.

ACTION/RESPONSE

En partenariat avec d'autres groupes clés, la Ville organisera une campagne de sensibilisation du public sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ainsi que sur la lutte contre le racisme. Lorsque les bases de cette campagne seront établies, l'administration municipale produira du matériel promotionnel antiraciste affichant le logo de la ville afin de sensibiliser la population à ces valeurs. La Ville installera également des publicités sur les autobus affichant son message antiraciste.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

Après avoir discuté avec de nombreux partenaires, les aspects juridiques et les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette recommandation ont soulevé de nombreuses questions et préoccupations quant à la faisabilité de la recommandation, de sorte que nous avons décidé de ne pas y donner suite.

La recommandation 3.c est plus en phase avec l'intention des recommandations générales et nous pensons qu'elle aura plus d'impact et de succès.

RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE

La Ville produira un résumé de tout le travail de DEIA effectué dans la municipalité et en communiquera les résultats dans une lettre visant à 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.









2026+



RECOMMANDATION 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.

ACTION/RESPONSE



La Ville continuera d'offrir à ses citoyens des possibilités d'être entendus par les responsables municipaux dans le cadre d'activités telles que des consultations communautaires et des forums publics.

RECOMMANDATION 14

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

ACTION/RESPONSE

Le Bureau d'inclusion communautaire coordonnera la mise en œuvre des recommandations, mais ne fera pas ce travail seul. Le comité d'inclusion sociale et son sous-comité dédié à la lutte contre le racisme constitueront des rouages importants de la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme. Ce sous-comité fera en sorte que les recommandations reçoivent le plus grand respect et la considération qu'elles méritent. Le sous-comité collaborera étroitement avec le Bureau d'inclusion communautaire afin de fournir des conseils et de l'expertise au fur et à mesure que des actions sont mises en œuvre. En outre, de nombreux partenaires internes et externes collaboreront pour faire en sorte que les recommandations se concrétisent.



En cours



2024-2025



2026+



S.O.



Fredericten