



La Ville de Fredericton a finalisé en juin 2024 un plan d'action contre le racisme. Aujourd'hui, c'est avec fierté que nous présentons un bilan du travail et des efforts considérables accomplis depuis un an, qui sont à la hauteur de notre engagement à mettre en œuvre le plan d'action et à faire de Fredericton une ville dynamique et inclusive qui favorise l'équité, la diversité et le sentiment d'appartenance.

Les 14 recommandations formulées par le groupe de travail sur la lutte contre le racisme couvrent divers sujets et leur mise en œuvre nécessite un effort concerté de la part de nos leaders internes et de nos partenaires externes désireux de contribuer à cette importante mission. De nombreux services de la Ville de Fredericton s'efforcent de faire de cette cité un lieu où il fait bon vivre et se placent en première ligne de la lutte contre le racisme et pour l'inclusion.

L'année écoulée aura été marquée par de nombreux succès, mais une grande partie du travail reste à accomplir et continuera de faire partie intégrante de la vision inclusive de la Ville de Fredericton. La création d'un sentiment d'appartenance au sein de notre ville est un projet passionnant qui exige une planification minutieuse, des efforts concertés et une collaboration tous azimuts.

Veuillez noter que ce rapport traite chaque recommandation et les actions proposées par ordre numérique. Les recommandations non accompagnées de propositions d'action sont présentées dans l'annexe ci-jointe.

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

Actions proposées en 2024-2025

L'administration municipale continuera 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.

Réalisations durant la dernière année

La Ville de Fredericton s'efforce de cultiver et de développer ses relations avec les communautés autochtones et ethnoculturelles, notamment dans les domaines des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Voici quelques-unes des initiatives mises en œuvre durant la dernière année :

- De nombreux événements culturels, festivals et groupes ont été commandités par la Ville de Fredericton, tant par le biais de subventions totalisant plus de 66 000 \$ que par des annonces sur les réseaux sociaux et dans le calendrier des événements de la Ville, comme la Journée des peuples autochtones, le Festival d'expressions culturelles et Summer Soulsa.
- La diversité est une valeur fondamentale de notre programmation et transparaît dans tous les événements organisés par la Ville dans le quartier de la garnison, notamment les activités de la fête du Canada et la série de concerts de la Ville de Fredericton.
- Le marché nocturne de la garnison incarne la diversité à son meilleur. Le public trouve au marché des produits artisanaux locaux et importés, des articles uniques fabriqués par des créateurs de la région, des délices culinaires du monde entier et une scène musicale d'une grande variété.
- Au cours de l'année écoulée, le programme de subventions pour l'inclusion communautaire a distribué 15 000 \$ à de petites initiatives inclusives et rassembleuses qui incitent la population à participer à la vie de son quartier et de sa ville.
- Le service des loisirs a aidé les communautés culturelles à lancer de nouvelles activités sportives dans la ville, comme le futsal.
- Le Bureau d'inclusion communautaire a animé le panel sur la lutte contre le racisme dans le cadre du Festival d'expressions culturelles.
- Fredericton été le théâtre de quinze levées de drapeaux en l'honneur de groupes ethnoculturels et minoritaires et de neuf proclamations leur rendant hommage.
- La Ville de Fredericton collabore actuellement avec la bibliothèque publique de Fredericton dans le cadre de l'exposition « Tente de réfugié » en 2025.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton collaborera avec Promise of Home (<https://wp.stu.ca/promiseofhome/>) dans le cadre d'une campagne d'éducation contre le racisme et la décolonisation qui mettra l'accent sur l'inclusion. D'autres organisations externes devraient également participer à cette initiative.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

GFSI et la Ville de Fredericton ont créé les sites Web FrederictonVenues.ca et LieuxFredericton.ca qui répertorient tous les espaces publics disponibles pour se réunir, avec des informations sur les tarifs, l'accessibilité, les caractéristiques intérieures/extérieures, la capacité d'accueil, etc. Ces sites Web seront régulièrement actualisés.

En outre, le Centre culturel et l'Association multiculturelle de Fredericton examinent avec la Ville différentes possibilités pour trouver un nouvel emplacement ou agrandir leurs locaux actuels.

Actions proposées en 2026 et après

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.

City of Fredericton	Ville de Fredericton
<i>Governance and Inclusion</i>	<i>Gouvernance et Inclusion</i>
397 Queen Street	397, rue Queen
Fredericton, NB E3B 1B5	Fredericton (N.-B.) E3B 1B5
www.fredericton.ca	

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton poursuivra sa collaboration avec le Centre culturel et l'Association multiculturelle de Fredericton pour trouver un nouvel emplacement ou agrandir leurs locaux actuels.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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 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 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.

Réalizations durant la dernière année

Formations

Au cours de la dernière année, la Force policière de Fredericton a participé à diverses formations, notamment sur les sujets suivants :

- Signalement des crimes et incidents haineux, GRC - tous les membres

- Formation sur les crimes et incidents haineux destinée aux policiers de première ligne, CPKN – tous les membres
- Agir concrètement contre la haine - 4 membres
- Conférence sur les crimes haineux - 2 membres
- Voix de résilience – 2 membres
- Évaluation des risques et des menaces de violence dans un contexte autochtone - 2 membres
- Exercice général - 6 membres
- Somment sur les nouveaux arrivants – 1 membre

L'équipe des ressources humaines offre une formation continue sur le respect en milieu de travail aux nouveaux employés pendant leur processus d'intégration et des cours de rappel pour tous les employés selon les besoins.

La division des loisirs, de la culture et du tourisme a organisé deux ateliers sur la lutte contre le racisme avec Ivan Okello, d'OCAN Consulting, l'un réunissant 15 participants et l'autre 23. Cinq employés de promotion du tourisme ont participé à l'exercice général et Tourisme Fredericton est organisation Arc-en-ciel Officiel depuis février 2024 (<https://www.frederictoncapitalregion.ca/fr/arc-en-ciel-officiel>).

Vingt-quatre membres de l'équipe des champions de l'inclusion et du comité d'inclusion sociale ont suivi une formation sur la lutte contre le racisme organisée par OCAN Consulting. L'équipe des services d'urbanisme et d'inspection des bâtiments a suivi une formation sur l'inclusion et les préjugés inconscients. Notre stratège en environnement a participé à une initiative sur l'équité dans la planification de l'adaptation aux changements climatiques et à un groupe pilote chargé de préparer l'élaboration d'un document normatif d'intégration des principes DEIA dans la réalisation d'infrastructures adaptées aux changements climatiques. Le Bureau d'inclusion communautaire a participé à des formations sur la sensibilité culturelle et sur les outils de lutte contre le racisme, animées par Manju Varma (Ph. D.).

De plus, l'équipe de direction supérieure a participé à plusieurs séances avec April Howe, consultante en DEI chez Crayon Strategies, qui ont abouti à l'élaboration d'un cadre DEIA pour la Ville de Fredericton. Crayon Strategies organise actuellement des formations continues au sein de différents services municipaux.

Plan stratégique pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA)

Le cadre DEIA a été élaboré en collaboration avec un cabinet externe, Crayon Strategies, et fait partie intégrante du portail RH interne. Sur la base du cadre et des résultats d'un sondage sur la démographie et le sentiment d'appartenance de la population réalisé en novembre, le cabinet de consultants a élaboré un projet de plan d'action stratégique. Les priorités issues du sondage

donneront lieu à des actions qui seront mises en œuvre en 2026, année consacrée à la culture dans toute la ville.

Actions proposées en 2026 et après

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 ces formations soient également dispensées aux bénévoles de la ville. Ces formations viseront à sensibiliser tout le personnel municipal et les personnes qui interagissent avec la Ville afin que la ville soit inclusive et accueillante pour tous.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton s'engage à approfondir ses connaissances sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.

La Force policière de Fredericton procède actuellement à l'élaboration de ses plans de formation pour 2026. Cette recommandation a été examinée et les suggestions qui y sont associées seront prises en considération.

Un groupe de travail finalise actuellement une matrice de formation interne qui contiendra une liste des cours et des ateliers à prévoir dans les divers services de l'organisation. Lorsque cette liste sera établie, les besoins de formation seront classés par ordre de priorité.

En outre, plusieurs services mettent en place des formations spécialement adaptées d'approfondissement des connaissances sur le racisme et les compétences culturelles.

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 signalements 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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

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).

Innovation sociale de la région de Fredericton (GFSI en anglais), les membres du Comité d'inclusion sociale de la Ville de Fredericton et le Bureau d'inclusion communautaire ont entrepris une analyse comparative de la situation dans d'autres municipalités et provinces. Cinq organisations canadiennes recueillent des signalements d'incidents haineux par divers moyens. Nous continuons à rassembler des informations, mais nous nous demandons si cette tâche relève de la compétence municipale ou du gouvernement provincial. Nous avons communiqué avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick et attendons son plan d'action en réponse au rapport du commissaire sur le racisme systémique, qui sera publié à l'automne 2025. La collecte de données constituera un élément essentiel de ce plan d'action.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

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).

Les travaux se poursuivront sur la faisabilité d'un mécanisme de signalement des incidents haineux et d'une base de données centralisée.

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.

Actions proposées en 2024-2025

La Ville sollicitera des partenaires locaux pour participer à un programme local de reconnaissance encourageant les entreprises locales et les entités non

City of Fredericton	Ville de Fredericton
<i>Governance and Inclusion</i>	<i>Gouvernance et Inclusion</i>
397 Queen Street	397, rue Queen
Fredericton, NB E3B 1B5	Fredericton (N.-B.) E3B 1B5
www.fredericton.ca	

gouvernementales à organiser des initiatives et des formations contre le racisme, à l'instar du programme Rainbow Registered pour la communauté 2ELGBTQIA+.

Réalisations durant la dernière année

En partenariat avec le CRIN (Capital Region Integration Network), la Ville de Fredericton travaille à l'élaboration d'une charte sur l'inclusion au travail. Un programme semblable a déjà été mis en œuvre avec succès ailleurs au pays.

Une charte sur l'inclusion au travail (CIT) encourage les employeurs à créer des lieux de travail plus inclusifs pour leurs employés et leurs clients grâce aux moyens suivants :

- Une déclaration de principes
- Une liste d'engagements
- Une panoplie d'outils et de ressources de mise en œuvre

Les engagements de la charte sont fondés sur des recherches locales et nationales ainsi que sur des pratiques exemplaires de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au travail. Ces engagements doivent être simples, peu coûteux et flexibles pour en permettre la réalisation dans les entreprises de toutes tailles. Un soutien aux entreprises et aux organisations sera disponible tout au long du processus de mise en œuvre.

Le CRIN est le principal promoteur de cette initiative. Par ailleurs, nous avons constitué un groupe de travail composé de plus de 25 entreprises et organisations locales afin de veiller à la satisfaction des besoins de la population.

Actions proposées en 2026 et après

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+.

Projets pour 2026

Le lancement de la Charte sur l'inclusion au travail dans la région de la capitale est prévu pour mars 2026.

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.

Actions proposées en 2024-2025

Une fois que la Ville aura mis en place ses programmes de formation en DEIA, elle demandera aux organismes provinciaux et fédéraux chargés de l'application de la loi que leurs effectifs reçoivent des formations sur la lutte contre le racisme et les compétences culturelles.

Réalisations durant la dernière année

Les programmes et les formations sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) sont en cours d'élaboration. Lorsque nous aurons un plan plus précis, nous enverrons une lettre aux organismes provinciaux et fédéraux chargés de l'application de la loi pour les encourager à faire de même. Il se peut que ce ne soit pas avant 2026.

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

Actions proposées en 2024-2025

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

Réalisations durant la dernière année

Au cours de la dernière année, des responsables de la Ville de Fredericton ont rencontré de nombreux groupes et organismes locaux. Étant donné que de nombreux groupes sont victimes

de racisme, nous reconnaissons et respectons la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, une loi fondamentale qui aide la population de la province à lutter contre certains de ces problèmes. « La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick est une loi provinciale qui interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur 16 motifs de distinction protégés. »

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/cdpnb/loi_sur_les_droits_de_la_personne/explication-plus-detailee.html

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.

Actions proposées en 2024-2025

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre 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.

Réalisations durant la dernière année

Le cadre DEIA est désormais achevé et disponible sur le portail RH.

En 2024, la Ville a retenu les services de P4G et de Marg Conscious Communication pour l'aider à rédiger des descriptions de poste et des offres d'emploi inclusives et accessibles. P4G a mené le processus de recrutement et de sélection pour un poste en inclusion communautaire et Crayon Strategies procède actuellement à un examen approfondi des politiques et procédures RH de la Ville de Fredericton dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion.

La Ville a également élaboré un code de conduite à l'intention de ses employés et une procédure de signalement et d'enquête en cas d'inconduite au travail afin que tous les employés se sentent valorisés, traités avec respect et tenus responsables de leurs actes.

Actions proposées en 2026 et après

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre 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.

Projets pour 2026

Ce travail est en cours et demeurera un volet important des activités du service des ressources humaines et de ses processus de recrutement.

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.

Actions proposées en 2024-2025

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre 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.

Réalisations durant la dernière année

Crayon Strategies procède actuellement à un examen approfondi de nos politiques et procédures de ressources humaines dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion. En 2024, les gestionnaires embaucheurs de la Ville de Fredericton ont participé à un atelier sur le recrutement équitable organisé par P4G, portant principalement sur les cinq sujets suivants :

- Connaissance des préjugés inconscients dans le recrutement
- Élaboration de descriptions de poste inclusives et accessibles
- Stratégies d'approvisionnement diversifiées
- Techniques d'entretien d'embauche inclusives et « positives »
- Évaluation et amélioration des indicateurs d'inclusion

Actions proposées en 2026 et après

La Ville a engagé un consultant externe en diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) pour créer un cadre 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.

Projets pour 2026

Ce travail est en cours et demeurera un volet important des activités du service des ressources humaines et de ses processus de recrutement.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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 augmentera les efforts de sensibilisation, d'éducation et de transparence pour tous, y compris pour les communautés marginalisées. Ce plan d'engagement civique sera accessible à tous.

Réalisations durant la dernière année

Une nouvelle page Web de la Ville de Fredericton est en cours de finalisation, laquelle fournira des renseignements sur :

- Le fonctionnement de l'administration municipale
- Les responsabilités des autorités fédérales, provinciales et municipales
- Les réunions des comités permanents et du conseil
- Comment les citoyens et les employés peuvent s'informer, participer et apprendre
- Le processus électoral et les critères pour se présenter aux élections

De plus, un plan de communication sur l'engagement civique est en cours d'élaboration. De plus, le Comité sur l'inclusion sociale et le Comité consultatif sur la jeunesse collaboreront à une campagne d'information sur la participation citoyenne.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Le plan de communication sur l'engagement civique définira les supports pédagogiques et les méthodes de distribution qui seront utilisés.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Innovation sociale de la région de Fredericton (GFSI en anglais), les membres du Comité d'inclusion sociale de la Ville de Fredericton et le Bureau d'inclusion communautaire ont entrepris une analyse comparative de la situation dans d'autres municipalités et provinces. Cinq organisations canadiennes recueillent des signalements d'incidents haineux par divers moyens. Nous continuons à rassembler des informations, mais nous nous demandons si cette tâche relève de la compétence municipale ou du gouvernement provincial. Nous avons communiqué avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick et attendons son plan d'action en réponse au rapport du commissaire sur le racisme systémique, qui sera publié à l'automne 2025. La collecte de données constituera un élément essentiel de ce plan d'action.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Les travaux se poursuivront sur la faisabilité d'un mécanisme de signalement des incidents haineux et d'une base de données centralisée.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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

City of Fredericton	Ville de Fredericton
<i>Governance and Inclusion</i>	<i>Gouvernance et Inclusion</i>
397 Queen Street	397, rue Queen
Fredericton, NB E3B 1B5	Fredericton (N.-B.) E3B 1B5
www.fredericton.ca	

Réalisations durant la dernière année

D'après les premières recherches menées dans le cadre de la recommandation 6.b, il est peu probable qu'une seule personne soit désignée pour recevoir les plaintes relatives aux incidents racistes dans les espaces publics. Ce projet est une initiative de grande envergure qui exigera la participation de nombreux partenaires communautaires.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

À l'occasion de la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars 2025), un symposium sur la DEIA s'est tenu à Fredericton en partenariat avec Innovation sociale de la région de Fredericton. La Ville a financé et promu l'événement, contribué à l'élaboration du programme, participé à une table ronde, coordonné la séance consacrée aux jeunes et animé l'événement. Plus de 90 personnes y ont participé et les commentaires ont été extrêmement positifs.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Il est prévu d'organiser à nouveau un symposium sur la DEIA en 2026 et de faire une proclamation à cette occasion.

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 plates-formes politiques et de l'importance de la représentation et de la participation par le biais du vote.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Plusieurs écoles et organisations ont visité l'hôtel de ville ou invité la mairesse et des membres du conseil à participer à des activités :

- Visite de l'hôtel de ville dans le cadre du programme « Ignite Economic Empowerment », le 23 mai 2024
- Visite de l'hôtel de ville par des élèves de la George Street Middle School, le 12 juin 2024
- Visite à l'hôtel de ville par des étudiants étrangers de l'Oromocto High School, le 8 octobre 2024
- Visite de l'hôtel de ville dans le cadre du programme de lancement des compétences pour adultes de l'Association multiculturelle de Fredericton, le 20 novembre 2024
- Présentation de la mairesse à la Royal Road Elementary School, le 26 février 2025
- Visite de l'hôtel de ville dans le cadre du programme de lancement des compétences pour adultes de l'Association multiculturelle de Fredericton, le 28 février 2025
- Visite de l'hôtel de ville par des élèves de la Royal Road Elementary School, le 10 avril 2025
- Journée d'orientation professionnelle à la George Street Middle School, le 15 avril 2025
- Visite de l'hôtel de ville par des élèves de l'Académie Montessori de Fredericton, le 28 mai 2025
- Panel sur le leadership civique de l'East Coast Leadership Academy, 6 juin 2025

De plus, le Comité consultatif de la jeunesse participera à une campagne d'information sur l'engagement civique avant les élections municipales de mai 2026.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

La Ville continuera à organiser des visites guidées de l'hôtel de ville ainsi que des activités éducatives pour les jeunes et les écoles.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Des représentants des trois écoles secondaires publiques de Fredericton et de l'Université du Nouveau-Brunswick siègent au Comité consultatif de la jeunesse. Nous continuons à éliminer autant d'obstacles que possible afin de favoriser la participation active de tous les membres.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton continuera de recruter des jeunes dans toutes les écoles et tous les établissements d'enseignement postsecondaire locaux dans le but d'éliminer autant que possible les obstacles à la participation active de toutes les personnes intéressées.

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 par une plaque commémorative indiquant 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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Aucune école publique locale n'a organisé de concours d'art oratoire en 2024-2025.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Le Comité consultatif de la jeunesse étudie la possibilité d'organiser un concours d'art oratoire ou un concours de courts métrages sur le thème de la lutte contre le racisme.

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

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

La Ville de Fredericton s'efforce de cultiver et de développer ses relations avec les communautés autochtones et ethnoculturelles, notamment dans les domaines des arts, de la culture, des sports et des loisirs. De plus, la Ville appuie l'organisation d'ateliers et de séminaires collaboratifs dans la mesure du possible, notamment en en faisant la promotion auprès de ses partenaires et de son comité d'inclusion sociale.

La Ville de Fredericton a offert gratuitement des salles de réunion à plusieurs organismes sans but lucratif œuvrant pour l'inclusion.

La Ville a créé une liste de personnes-ressources et de références ethnoculturelles qui sera publiée sur le site Web avant la fin du mois d'août 2025.

Actions proposées en 2026 et après

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).

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.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton s'efforce de cultiver et de développer ses relations avec les communautés autochtones et ethnoculturelles, notamment dans les domaines des arts, de la culture, des sports et des loisirs. De plus, la Ville appuie l'organisation d'ateliers et de séminaires collaboratifs dans la mesure du possible, notamment en en faisant la promotion auprès de ses partenaires et de son comité d'inclusion sociale. La Ville continuera d'offrir gratuitement des salles de réunion à des organismes sans but lucratif, dans la mesure du possible.

La Ville de Fredericton collaborera avec Promise of Home (<https://wp.stu.ca/promiseofhome/>) dans le cadre d'une campagne d'éducation contre le racisme et la décolonisation qui mettra l'accent sur l'inclusion. D'autres organisations externes devraient également participer à cette initiative.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Le 21 mars 2025, un symposium sur la DEIA s'est tenu à Fredericton en partenariat avec Innovation sociale de la région de Fredericton. La Ville a financé et promu l'événement, contribué à l'élaboration du programme, participé à une table ronde, coordonné la séance consacrée aux jeunes et animé l'événement. Plus de 90 personnes y ont participé et les commentaires ont été extrêmement positifs.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Il est prévu d'organiser à nouveau cet événement en 2026 et de continuer à y associer la jeunesse d'une manière ou d'une autre.

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.

Actions proposées en 2024-2025

Sans objet.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton collaborera avec Promise of Home (<https://wp.stu.ca/promiseofhome/>) dans le cadre d'une campagne d'éducation contre le racisme et la décolonisation qui mettra l'accent sur l'inclusion. D'autres organisations externes devraient également participer à cette initiative.

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.

Actions proposées en 2024-2025

Sans objet.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

La Ville de Fredericton collaborera avec Promise of Home (<https://wp.stu.ca/promiseofhome/>) dans le cadre d'une campagne d'éducation contre le racisme et la décolonisation qui mettra l'accent sur l'inclusion. D'autres organisations externes devraient également participer à cette initiative.

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.

Actions proposées en 2024-2025

La Ville devrait rassembler des informations sur tout le travail en cours sur son territoire et 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.

Réalisations durant la dernière année

Avant la fin de 2025, la Ville de Fredericton rassemblera des informations sur tous les travaux réalisés dans la municipalité et les communiquera dans une lettre demandant la création d'un bureau provincial permanent pour un commissariat à la lutte contre le racisme et la discrimination.

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.

Actions proposées en 2024-2025

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.

Réalisations durant la dernière année

Il n'y a pas eu de progrès significatif concernant cette recommandation, mais les conseillers municipaux sont toujours disponibles pour discuter de ces sujets avec les électeurs. Ils traitent actuellement de nombreuses affaires par courrier, courriel, réseaux sociaux et en personne.

Actions proposées en 2026 et après

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.

Projets pour 2026

Pendant les campagnes électorales et après les élections (une fois le nouveau conseil constitué), des activités seront organisées pour rencontrer des électeurs afin d'écouter leurs préoccupations et de discuter des moyens de résoudre les problèmes liés au racisme.

ANNEXE

Les recommandations suivantes ont été examinées et il a été décidé qu'aucune autre action ne serait entreprise les concernant. Dans certains cas, d'autres organisations ou établissements scolaires ont déjà entrepris ce travail, tandis que dans d'autres, il a été déterminé que la recommandation avait peu de chances d'aboutir.

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.

Recommandation 9.d

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.

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.

Recommandation 14

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