



Guide pratique

**COALITION
CANADIENNE
DES MUNICIPALITÉS
CONTRE LE
RACISME ET LA
DISCRIMINATION**



Avec le soutien de :



Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada



En partenariat avec :



Canadian Association of
Statutory Human Rights Agencies
Association canadienne des
commissions et conseils des droits de la personne



Remerciements particuliers à :



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne



Commission canadienne pour l'UNESCO

ISBN : 978-0-9812046-9-7

Tous droits réservés. Cette publication peut être reproduite en entier ou en partie, à des fins personnelles et non commerciales, à condition d'en reconnaître les auteurs. Une copie PDF gratuite ainsi qu'un résumé sont disponibles sur le site de la Commission au www.unesco.ca ainsi qu'au www.ccmard-cmcrd.ca.

© Commission canadienne pour l'UNESCO, février 2012

Commission canadienne pour l'UNESCO
350, rue Albert, C.P. 1047
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5V8

www.unesco.ca | Téléphone : 1-613-566-4414 | Numéro sans-frais : 1-800-263-5588

La Commission canadienne pour l'UNESCO mène ses activités sous l'égide du Conseil des Arts du Canada. Elle sert de tribune aux gouvernements de même qu'à la société civile et cherche à promouvoir la participation d'organisations et de particuliers canadiens aux activités de l'UNESCO dans les domaines relevant de son mandat, à savoir l'éducation, les sciences naturelles et sociales, la culture, la communication et l'information. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) est la seule agence du Système des Nations Unies comprenant des commissions nationales assumant ce rôle dans chacun des États membres.

Guide pratique

**COALITION
CANADIENNE
DES MUNICIPALITÉS
CONTRE LE
RACISME ET LA
DISCRIMINATION**

(CCMCRD) – Guide pratique à l'intention des municipalités,
des organisations et des citoyens.

« LES GUERRES PRENANT NAISSANCE DANS L'ESPRIT DES HOMMES,
C'EST DANS L'ESPRIT DES HOMMES QUE DOIVENT ÊTRE ÉLEVÉES LES
DÉFENSES DE LA PAIX. »

– CONSTITUTION DE L'UNESCO (1945)

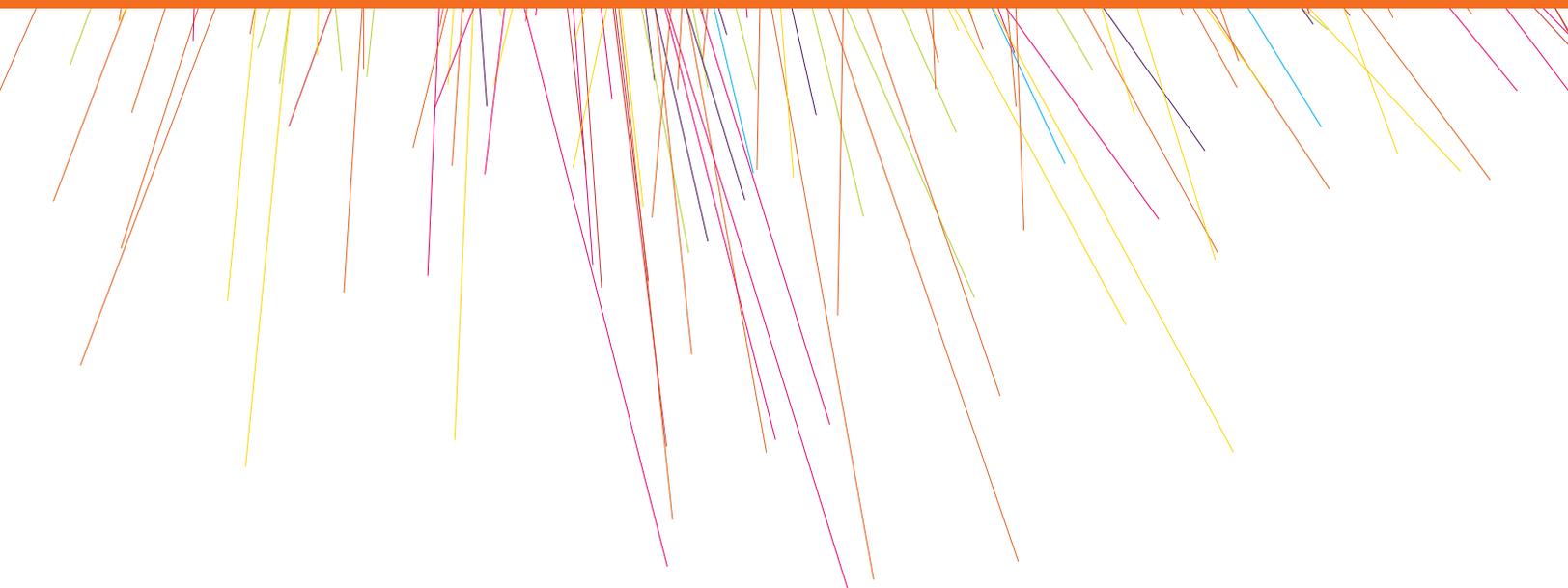


TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	3
Préface	4
Pourquoi un guide pratique?	4
Comment utiliser ce guide pratique?	4
1. Introduction	5
Contexte	7
Objectifs de la Coalition	8
Pourquoi les municipalités?	9
Quels sont les avantages de se joindre à la Coalition?	9
Quels sont les avantages d'investir temps et ressources afin de créer des communautés accueillantes et inclusives?	10
Les dix engagements communs	12
2. Avant de se joindre à la Coalition	13
Avant de se joindre à la Coalition	15
Mobiliser les intervenants	16
Comprendre la réalité locale	17
Élaborer une justification	18
3. Se joindre à la Coalition	21
Étape 1 : Préparer un dossier et obtenir des appuis	23
Questions fréquemment posées par les municipalités	24
Étape 2 : Adopter une résolution pour adhérer à la Coalition et signer la Déclaration	26
Texte de la Déclaration	27
Étape 3 : Informer la Commission canadienne pour l'UNESCO	28
Étape 4 : Annoncer et célébrer votre engagement	29
4. Élaborer un plan d'action	31
Élaborer un plan d'action	33
Éléments de réussite	34
Exemples de plans d'action	46
5. Mettre en œuvre le plan d'action de votre municipalité	47
Trouver les ressources	49
Faire face aux défis	52
Célébrer les réussites	55
Échanger avec les autres et apprendre d'eux	56
6. Mobilisation des Autochtones	57
7. Mobilisation des jeunes	63

8. Pratiques prometteuses : les dix engagements communs.....	73
Engagement 1 : Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.	75
Engagement 2 : Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.....	77
Engagement 3 : Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination	78
Engagement 4 : Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.	80
Engagement 5 : Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.....	82
Engagement 6 : Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.....	85
Engagement 7 : Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.	87
Engagement 8 : Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel	89
Engagement 9 : Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, et dans d'autres formes d'apprentissage.....	91
Engagement 10 : Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, et l'intégration des communautés autochtones et racialisées à la structure culturelle de la municipalité.....	93
9. Films recommandés par l'ONF en français.....	95
10. Glossaire.....	101
11. Annexes.....	107
Annexe 1 : Quelques idées pour préparer vos notes d'allocation au Conseil	109
Annexe 2 : Exemple de lettre de soutien.....	110
Annexe 3 : Exemples de résolutions adoptées par le conseil municipal.....	112
Annexe 4 : Texte de la Déclaration d'adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination	113
Annexe 5 : Exemple de lettre informant la Commission canadienne pour l'UNESCO d'une décision d'adhérer à la Coalition.....	114
Annexe 6 : Exemple d'avis aux médias	116
Annexe 7 : Exemple de document d'information pour les médias	117
Annexe 8 : Exemple de communiqué de presse	118
Annexe 9 : Exemple d'invitation à une cérémonie de signature officielle de la Déclaration d'adhésion à la Coalition et programme de l'événement.....	120
Annexe 10 : Exemple d'invitation à la communauté pour un atelier sur la Coalition.....	123
Annexe 11 : Extraits d'une évaluation de l'état de préparation organisationnelle	124
Annexe 12 : Formulaire d'auto-évaluation des compétences culturelles	125
12. Ressources suggérées	127

REMERCIEMENTS

La Commission canadienne pour l'UNESCO souhaite remercier tous ceux et celles qui ont accepté de contribuer leur expertise et leurs connaissances pour le développement de cette ressource.

Nous aimerions remercier particulièrement les municipalités et organisations ayant soumis leurs commentaires et suggestions à différentes étapes de la préparation du guide pratique. Sans leurs contributions, cette publication n'aurait pu voir le jour. En particulier, nous aimerions remercier Maria Cristina Serje (Ville d'Ottawa), Anne-Marie Fiore (Ville de Montréal), Lisa Hari et Debbie Belgrave (City of Calgary), Annie-Claude Scholtès (Ville de Gatineau), Becky Sasakamoose Kuffner, Lynne Lacroix et Smita Garg (City of Saskatoon), Cheryl McConney-Wilson (Town of Markham), John Reilly (City of Edmonton), Roy Pogorzelski (Aboriginal Council of Lethbridge), Rebecca Brookes (Town of Oakville), Scott Fisher (City of Greater Sudbury), Diana Rea (Region of Peel), Baldwin Wong et Stephen R. Dang (City of Vancouver), Valerie Pruegger (University of Calgary), Anne-Marie Pham (Stratégie pour un milieu de travail sans racisme), Cassie Palamar et Susan Coombes (Alberta Human Rights Commission), Jeff Poirier (Commission ontarienne des droits de la personne), Jean-Sébastien Vallée (Équitas) ainsi que Danika B. Littlechild et Angie Mapara Osachoff (Comité exécutif de la Commission canadienne pour l'UNESCO), pour leurs précieux conseils.

Nous souhaitons également exprimer notre gratitude aux nombreuses municipalités et partenaires qui ont pris le temps de remplir et de retourner le questionnaire portant sur les politiques et programmes municipaux, ainsi qu'à Sahar Ghadhban, notre stagiaire de l'été 2010, pour son excellent travail à la réalisation de ce sondage. L'information rassemblée par le biais de celui-ci a servi de fondement au développement de ce guide pratique.

Nous sommes également reconnaissants à l'Office national du film du Canada (ONF), particulièrement à Kristine Collins et Susan Nosov, pour l'élaboration d'une liste de films visant à soutenir le travail des municipalités et de leurs partenaires sur les enjeux reliés au racisme et à la discrimination. Remerciements également aux partenaires suivants : la Fédération canadienne des municipalités, l'Union des municipalités du Québec, l'*Alberta Urban Municipalities Association* et l'*Union of Nova Scotia Municipalities*, pour avoir accepté de distribuer ce guide pratique à leurs membres, ainsi qu'à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, la Fondation canadienne des relations raciales, l'Association nationale des centres d'amitié et la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (UQÀM) pour leur soutien constant à la Coalition.

La Commission canadienne pour l'UNESCO souhaite aussi remercier la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (RHDCC) pour son soutien au développement et à la diffusion de ce guide pratique.

Les derniers remerciements, mais non les moindre, s'adressent aux 51 municipalités canadiennes qui ont adhéré à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, exprimant ainsi publiquement que le racisme et la discrimination ne sont pas les bienvenues dans leurs communautés. Nous ne pouvons non plus passer sous silence le travail extraordinaire d'organisations de la société civile et de citoyens engagés, qui nous inspirent par leur conviction que le changement est possible et que chaque action, aussi petite soit-elle, est un pas de plus vers un monde sans racisme ni discrimination.

CONCEPTION ET COORDINATION DU PROJET

Cynthia Lacasse
Chargée de programme
Sciences sociales et humaines
Commission canadienne pour l'UNESCO

SUPERVISION

David A. Walden
Secrétaire général
Commission canadienne pour l'UNESCO

RÉDACTION

Marc Colbourne
Colbourne Consulting

ÉDITION

Cynthia Lacasse
Chargée de programme
Sciences sociales et humaines
Commission canadienne pour l'UNESCO

TRADUCTION

Marie-Ève Cossette
Marie-Pierre Lavoie

RÉVISION

Katherine Berg
Conseillère spéciale auprès du secrétaire général
Commission canadienne pour l'UNESCO
(version anglaise)

Marie-Pierre Lavoie (version française)

CONCEPTION GRAPHIQUE

Kaboom communication design

IMPRESSION

St. Joseph Communications

PRÉFACE

POURQUOI UN GUIDE PRATIQUE?

Depuis le lancement de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD) en 2005, un nombre croissant de municipalités ont pris des mesures afin d'y adhérer et de créer et de mettre en œuvre des plans d'action qui leur sont propres. La Commission canadienne pour l'UNESCO (ci-après « la Commission ») a depuis joué un rôle de coordination pour la Coalition, accueillant les nouvelles municipalités signataires et favorisant l'échange de bonnes pratiques et de ressources entre celles-ci. Elle se veut une source d'information importante pour les municipalités qui songent à se joindre à la Coalition, mais également pour celles qui travaillent déjà à la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de celle-ci. Plusieurs de ces municipalités lui ont exprimé un besoin pour un outil de référence complet et pratique, afin de guider leur travail lorsque nécessaire. La Commission a donné suite à cette suggestion en préparant ce guide pratique.

Facile à utiliser, la présente ressource a pour objectif d'aider les municipalités à se joindre à la Coalition, à élaborer leur plan d'action et à harmoniser leurs programmes (actuels et nouveaux) aux dix engagements communs de la Coalition.

COMMENT UTILISER CE GUIDE PRATIQUE?

Le présent guide est conçu pour venir en aide aux municipalités qui ont déjà adhéré à la Coalition, à celles qui considèrent le faire, ainsi qu'aux organisations communautaires et aux citoyens qui souhaitent encourager et soutenir la participation de leur municipalité au sein de celle-ci.

Il vise donc à aider les municipalités et ce, à toutes les étapes de leur participation au sein de la Coalition. Aussi, que votre municipalité considère devenir membre, élaborer un plan d'action ou évaluer ses efforts et sa participation, il existe des outils pour vous aider. Les différentes sections ont été conçues afin qu'il soit facile de trouver les renseignements que vous cherchez.

VOUS Y TROUVEREZ :

Des renseignements utiles : Les municipalités voulaient que la ressource soit concrète. On y explique notamment comment se joindre à la Coalition, élaborer un plan d'action et faire le suivi des progrès de votre communauté.

Des outils pratiques : Les municipalités souhaitaient trouver au même endroit tous les outils ayant pour objectif de les aider à se joindre à la Coalition ou à respecter leurs engagements. Au nombre de ces outils et modèles, on trouve notamment des

exemples de communiqués de presse, des exemples de résolutions pour adoption par le conseil municipal, des modèles de plan d'action, et plusieurs autres outils susceptibles de vous aider dans vos démarches.

Des pratiques exemplaires : L'un des objectifs de la Coalition est de favoriser l'échange de bonnes pratiques entre municipalités signataires. Les utilisateurs de ce guide y trouveront donc plusieurs exemples de bonnes pratiques, réparties dans différentes sections. La section 8 présente quant à elle des initiatives municipales prometteuses pour chacun des dix engagements communs. Des efforts particuliers ont également été faits afin d'assurer une bonne représentation de la diversité des municipalités (population, représentation géographique, etc.).

Des ressources supplémentaires : Le guide contient plusieurs idées et ressources que votre municipalité pourra incorporer dans son propre travail pour la Coalition. Cela comprend par exemple des renseignements sur des initiatives telles que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars) et le programme « Safe Harbour: Respect For All ». Plusieurs ressources médiatiques (souvent gratuites) permettant aux municipalités de générer une discussion et de favoriser la mobilisation communautaire y sont également présentées. L'Office national du film du Canada (ONF) a d'ailleurs préparé une liste de films en lien avec les dix engagements communs (voir la section 9, « Films en français suggérés par l'ONF pour visionnement »).

Vous remarquerez que certaines sections du guide se recoupent. Il ne s'agit pas d'une erreur mais plutôt d'une réponse à la demande de plusieurs municipalités que les renseignements soient facilement et rapidement accessibles à partir d'un sujet particulier. Puisque certaines ressources peuvent être utiles à différentes étapes de votre participation à la Coalition, les auteurs ont choisi de les inclure ou d'y faire référence dans chaque section où elles sont pertinentes.

Il est impossible de satisfaire aux besoins de chaque municipalité dans ce guide pratique. Aussi, dans cette première version, nous avons tenté de répondre aux demandes les plus communes des municipalités signataires de la Coalition ou qui s'y intéressent. Nous espérons que la version en ligne du guide deviendra une « ressource vivante », qui continuera de se développer au fil du temps, en réponse aux besoins changeants des municipalités. Nous espérons sincèrement que ce guide pratique deviendra un atout précieux pour votre travail pour enrayer le racisme et les autres formes de discrimination de vos communautés.

LES MUNICIPALITÉS ET LES PARTENAIRES SOUHAITAIENT :

- des **renseignements** sur ce que cela signifie pour une municipalité d'adhérer à la Coalition;
- des **exemples concrets** sur les pratiques, procédures et activités possibles afin de refléter toute la gamme des dix engagements communs;
- une **ressource facile à utiliser** et pouvant être adaptée aux besoins des communautés.



CCMCRD

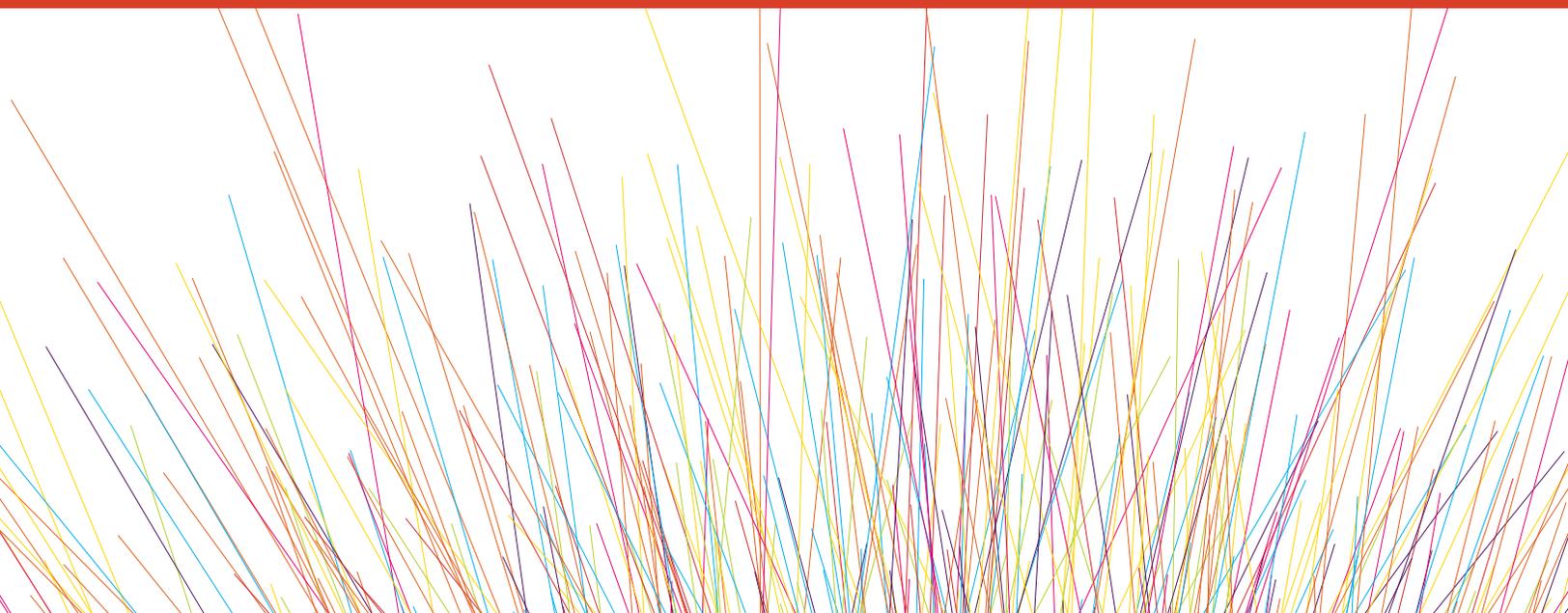
SECTION 01

INTRODUCTION

INTRODUCTION

« LA COALITION ACCROÎT LA CAPACITÉ DE NOTRE SOCIÉTÉ À PROTÉGER LES DROITS DE LA PERSONNE EN MISANT SUR LA COORDINATION ET UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE DES GOUVERNEMENTS, DES ORGANISMES PUBLICS ET PRIVÉS, DES ENTREPRISES, DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET DES INDIVIDUS. »

— L'HONORABLE D. BLAIR MASON, C.R., CHEF DE LA COMMISSION ET DES TRIBUNAUX, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ALBERTA



CONTEXTE

La Coalition internationale des villes contre le racisme a été lancée en mars 2004 par l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) dans le cadre de sa stratégie de suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001). Le but de la Coalition internationale est d'établir un réseau de villes intéressées par l'échange d'expériences afin d'améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance. Le réseau compte six coalitions régionales : Europe, Afrique, Asie Pacifique, Amérique latine et Caraïbes, États arabes et Canada (seule coalition à échelle nationale).

Afin de répondre aux défis que posent le racisme et la discrimination et reconnaissant qu'au Canada bon nombre de ces enjeux relèvent de la compétence des autorités municipales, la Commission canadienne pour l'UNESCO a organisé en janvier 2005 une rencontre avec des représentants de municipalités, d'organisations non-gouvernementales, de commissions des droits de la personne ainsi que des chercheurs. L'objectif de cette rencontre était de discuter de la faisabilité de créer une telle coalition au Canada. On y a également mis sur pied un groupe de travail pancanadien formé de représentants de la Fondation canadienne des relations raciales, des commissions des droits de la personne de l'Alberta et de l'Ontario, des villes de Toronto et de Gatineau, et de l'Association nationale des centres d'amitié.

Le groupe de travail a rédigé le texte de la Déclaration que doivent signer les municipalités qui souhaitent se joindre à la Coalition et adapté les dix engagements communs de la Coalition européenne afin de mieux refléter les responsabilités des municipalités canadiennes. La Commission canadienne pour l'UNESCO et ses partenaires ont ensuite invité les municipalités canadiennes à participer à ce mouvement international en se joignant à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD).

La Coalition bénéficie du soutien inestimable de ses nombreux partenaires, parmi lesquels l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, la Fédération canadienne des municipalités, la Fondation canadienne des relations raciales, la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail de RHDC, les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de l'Ontario et de la Saskatchewan, l'Union des municipalités du Québec, l'Alberta Urban Municipalities Association, l'Union of Nova Scotia Municipalities et l'Association nationale des centres d'amitié. Des instituts de recherche, notamment la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (Université du Québec à Montréal), des organisations et ministères fédéraux et provinciaux, ainsi qu'un grand nombre d'intervenants locaux complètent le réseau.

COALITION INTERNATIONALE DES VILLES CONTRE LE RACISME

www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/human-rights/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/

COALITION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

www.ccmard-ccmcrd.ca

« MATIÈRE À RÉFLEXION... »

« Aucune race n'est en soi plus violente qu'une autre, mais de nombreuses minorités visibles, surtout les jeunes hommes et garçons de race noire, sont davantage soupçonnées, ciblées et surveillées par les policiers, les gardes de sécurité, le système juridique, les écoles et les commerçants. Cette réalité a des répercussions dévastatrices sur l'estime de soi et le comportement de ces personnes, mais mène également à des incarcérations injustifiées et à de nombreuses perturbations dans leur vie personnelle et professionnelle. »

— Source : Les minorités visibles, Portraits de la diversité, Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa, page 9

« Sous l'influence des préjugés sur les Autochtones, le grand public, le personnel des organismes de service et les employés du gouvernement peuvent faire des commentaires dénigrants et attaquer les valeurs et les pratiques culturelles. »

— Source : Les Peuples autochtones, Portraits de la diversité, Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa, page 6

« La quasi-totalité des obstacles auxquels sont confrontés les GLBT sont la conséquence d'idées préconçues voulant que la société soit exclusivement composée d'hétérosexuels (hétérosexisme) et d'une aversion manifestée socialement pour les homosexuels (homophobie). Les GLBT se heurtent à ces obstacles dans leur famille, dans leur cercle d'amis, dans les lieux publics, en société, à l'école ainsi qu'au travail. (...) Par ailleurs, la plupart des GLBT doivent composer avec leur propre homophobie intérieure, solidement enracinée depuis leur plus jeune âge. »

— Source : Les GLBT (gais, lesbiennes, bisexuels et trans), Portraits de la diversité, Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa, page 8

« La capacité de se déplacer est essentielle pour se trouver un emploi, assister à un cours, consulter un médecin, faire du bénévolat ou simplement rencontrer un ami. À cet égard, le transport en commun constitue pour les personnes handicapées un élément irremplaçable pour la santé, l'avancement, le bonheur et l'inclusion dans tous les aspects de la vie. »

— Source : Les personnes handicapées, Portraits de la diversité, Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa, page 7

OBJECTIFS DE LA COALITION

L'objectif principal de la Coalition est de répondre au besoin d'une plateforme permettant d'accroître et de renforcer notre capacité à protéger et à promouvoir les droits de la personne par le biais d'une responsabilité partagée entre les administrations locales, des organisations de la société civile et d'autres institutions démocratiques. La création de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination est basée sur le désir commun d'atteindre les deux objectifs suivants :

- 1. Faire part de ses expériences et leçons apprises à autrui.**
- 2. Renforcer les politiques qui s'opposent à toutes les formes de discrimination afin de parvenir à une meilleure inclusion sociale.**

« ...en mettant fin au racisme et aux multiples formes de discrimination, les villes peuvent édifier des sociétés inclusives et respectueuses où tous les gens ont une chance égale de participer à la vie économique, sociale, culturelle, récréative et politique de la ville ».

– Appel à une coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, 2005

« LES GOUVERNEMENTS MUNICIPAUX JOUENT UN RÔLE IMPORTANT EN AIDANT LES NOUVEAUX ARRIVANTS À S'ÉTABLIR AU CANADA. À DE NOMBREUX ÉGARDS, LES GOUVERNEMENTS MUNICIPAUX SONT LES PREMIERS INTERVENANTS DU PAYS EN MATIÈRE D'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS. »

– FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS, CONSTRUIRE SUR DU SOLIDE : LE RÔLE DES MUNICIPALITÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS, 2011



POURQUOI LES MUNICIPALITÉS?

Les administrations municipales, les autres ordres de gouvernement et les organisations locales et nationales ont un rôle important à jouer dans la lutte contre le racisme et la discrimination, pour laquelle ils partagent la responsabilité. Bien que la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination profite grandement du soutien de ses nombreux organismes partenaires, elle n'est composée que de municipalités signataires. Cette décision repose essentiellement sur les forces et les capacités uniques qui font des administrations locales des acteurs décisifs dans les efforts visant à favoriser l'égalité et le respect pour tous les citoyens. Parmi celles-ci :

- Représenter une force politique majeure au sein de la communauté locale.
- Diriger la prestation de services essentiels au sein de la communauté locale.
- Avoir la capacité d'influencer l'opinion publique et de rassembler divers intérêts pour le bien commun.
- Former une entité stable et durable au sein de la communauté.
- Être en position unique d'agir rapidement et de mettre en œuvre des initiatives qui provoquent des changements rapides et significatifs.
- Avoir la capacité de mettre en œuvre, de façon concrète, les instruments législatifs internationaux ratifiés par le gouvernement fédéral.
- Avoir l'autorité morale pour influencer d'autres organisations (à but non lucratif ou du secteur privé) et ordres de gouvernement afin de traiter des enjeux qui ont des répercussions sur la collectivité locale.

[Adapté de « Hamilton at the Crossroads: Anti-Racism and the Future of the City – 'Lessons Learned' from Community-Based Anti-Racism Institutional Change Initiatives », Charles C. Smith Consulting, février 2003]

QUELS SONT LES AVANTAGES DE SE JOINDRE À LA COALITION?

Les municipalités profitent de nombreuses façons de leur adhésion à la Coalition. Les avantages comprennent les suivants :

- Accès amélioré à un réseau de municipalités de différentes régions du Canada et d'ailleurs au monde favorisant l'échange de bonnes pratiques et de ressources afin de lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination.
- Légitimité et soutien accrus pour les initiatives visant à lutter contre le racisme et favoriser la diversité par le biais d'une participation à un réseau international de villes mené par l'UNESCO.
- Partenariats renforcés avec des organisations, entreprises et individus de la communauté qui sont préoccupés par la discrimination.
- Compréhension plus approfondie des réalités locales et mobilisation communautaire accrue grâce à l'élaboration d'un plan d'action élaboré avec la participation de divers intervenants communautaires.
- Durabilité et documentation accrues des initiatives antidiscriminatoires grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action approuvé et adopté par le conseil municipal.
- Responsabilisation accrue des citoyens grâce à la mise en œuvre et à l'évaluation d'un plan d'action municipal.
- Confiance, loyauté et respect accrus des employés et des citoyens envers leur municipalité, à la suite de l'engagement public de celle-ci à prendre des mesures pour favoriser l'égalité, l'inclusion et l'appréciation de la diversité.

LA RÉALITÉ DES MUNICIPALITÉS CANADIENNES

La Fédération canadienne des municipalités (FCM) a publié en 2009 *L'immigration et la diversité dans les villes et les collectivités canadiennes*, un rapport thématique qui portait principalement sur les tendances et les enjeux liés à l'immigration et à la diversité dans 24 des plus importantes municipalités, municipalités régionales et municipalités de communauté urbaine du Canada.

La FCM a également lancé en 2011 le rapport *Construire sur du solide : Le rôle des municipalités dans l'établissement des immigrants*, qui présente au gouvernement fédéral cinq recommandations visant à supporter l'établissement des immigrants au sein des municipalités canadiennes.

www.fcm.ca

« LES MUNICIPALITÉS

sont devenues les principaux foyers de brassage ethnique et culturel [...] C'est à leur niveau qu'il importe d'élaborer des politiques et des stratégies, et de prendre des mesures efficaces en vue d'éliminer le racisme. »

– Appel à une coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, 2005

« L'INITIATIVE DE LA COALITION

a fourni une base pour les partenariats avec d'autres institutions et organismes préoccupés par le racisme et la discrimination. Elle permet à la Ville d'Edmonton d'apprendre des autres municipalités la façon de traiter le plus efficacement de ces enjeux. Il s'agit de l'une des initiatives de la Ville qui vise à créer l'atmosphère sécuritaire et accueillante requise pour assurer le bien-être des Premières Nations, Métis, Inuits et Indiens non inscrits d'Edmonton, et pour continuer d'attirer une diversité de personnes qui viendront vivre, apprendre, travailler et s'amuser à Edmonton. »

– Ville d'Edmonton

QUELS SONT LES AVANTAGES D'INVESTIR TEMPS ET RESSOURCES AFIN DE CRÉER DES COMMUNAUTÉS ACCUEILLANTES ET INCLUSIVES?

La mise en œuvre durable et réussie d'un plan d'action pour la Coalition et la création de communautés plus accueillantes et inclusives offrent de nombreux avantages tangibles pour une municipalité :

Amélioration de la vie communautaire : Une communauté accueillante et inclusive est une communauté où tous les citoyens sentent qu'ils peuvent participer activement aux volets économique, social et culturel de la vie communautaire sans être freinés par la discrimination. La participation de divers membres de la communauté mène à une vie plus riche, plus sécuritaire et plus cohésive au sein de la municipalité.

Amélioration de la vie économique de la municipalité : Les municipalités qui s'engagent à créer des communautés accueillantes en luttant contre le racisme et les autres formes de discrimination sont mieux placées pour attirer et retenir au sein de leur main-d'œuvre les immigrants ainsi que les membres des peuples autochtones et des groupes sous-représentés.

Augmentation de l'efficacité : La diminution du racisme et de la discrimination dans une municipalité mène à une efficacité accrue, y compris à une prestation améliorée des services, à un moins grand nombre de plaintes au conseil municipal et à une responsabilité réduite en cas de plaintes en matière de discrimination.

Amélioration de la réponse : Les municipalités qui consacrent temps et attention à traiter des enjeux liés au racisme et aux autres formes de discrimination au sein de leur collectivité sont mieux préparées et réagissent plus efficacement quand des incidents de discrimination surviennent.

EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2011, 51 MUNICIPALITÉS DANS NEUF PROVINCES AVAIENT ADHÉRÉ À LA COALITION.

ALBERTA :

Brooks, Calgary, Drayton Valley, Edmonton, Fort Madeod, Grande Prairie, Innisfail, Lethbridge, Provost, St. Albert, the Region of Wood Buffalo and Fort McMurray, Wetaskiwin

COLOMBIE-BRITANNIQUE :

Lions Bay, Prince George, Vancouver, Victoria, Williams Lake

MANITOBA :

Winnipeg

NOUVEAU-BRUNSWICK :

Saint John

NOUVELLE-ÉCOSSE :

Halifax, Kentville, County of Kings, New Glasgow, Truro

ONTARIO :

Aurora, Caledon, Georgina, Kingston, London, Markham, Oakville, Oshawa, Ottawa, Region of Peel, Richmond Hill, Sudbury, Tecumseh, Thunder Bay, Toronto, Vaughan, Windsor

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD :

Stratford

QUÉBEC :

Gatineau, Montréal, Québec, Saguenay, Saint-Justin, Sherbrooke

SASKATCHEWAN :

Moose Jaw, Prince Albert, Saskatoon

Pour une liste à jour des municipalités signataires : www.unesco.ca et www.ccmard-ccmcrd.ca



« EN 2008, LES SERVICES DE POLICE CANADIENS

ont dénombré 1 036 crimes motivés par la haine, nombre en hausse par rapport à 765 en 2007. Ce nombre représente une hausse de 35 % de ces infractions. Le nombre de crimes haineux déclarés par la police varie considérablement d'une année à l'autre en raison d'une sensibilisation accrue du public et de meilleures pratiques d'application de la loi. Au cours des trois dernières années, la vaste majorité des crimes haineux ont été motivés par l'un de trois facteurs, soit la race ou l'origine ethnique (55 %), la religion (26 %) et l'orientation sexuelle (16 %), chacun de ces facteurs ayant progressé en 2008. »

— Source : Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2008, Mia Dauvergne pour Statistiques Canada, 2010

LES DIX

ENGAGEMENTS COMMUNS

Les municipalités signataires de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination se basent sur les dix engagements communs pour influencer et guider leur travail. Si l'élaboration d'un plan d'action municipal en fonction de ces dix engagements est nécessaire, il n'est évidemment pas nécessaire de faire face à tous ces enjeux simultanément. Aussi, selon ses priorités, une municipalité peut choisir de se concentrer sur certains enjeux et remplir les autres engagements par la suite. Par ailleurs, une municipalité peut réaliser que certaines de ses initiatives actuelles remplissent déjà des objectifs d'un plan d'action. Ces initiatives devraient être reconnues et identifiées dans l'élaboration de toute nouvelle stratégie visant à remplir les dix engagements communs.

Les dix engagements communs sont divisés en trois domaines principaux de responsabilité municipale : ■ la municipalité comme gardienne de l'intérêt public, ■ la municipalité comme organisme protecteur des droits de la personne et ■ la municipalité comme communauté partageant la responsabilité du respect et de la promotion des droits de la personne et de la diversité.

LA MUNICIPALITÉ COMME GARDIENNE DE L'INTÉRÊT PUBLIC

- 1.** Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.
- 2.** Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.
- 3.** Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.
- 4.** Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.

LA MUNICIPALITÉ COMME ORGANISME PROTECTEUR DES DROITS DE LA PERSONNE

- 5.** Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.
- 6.** Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.
- 7.** Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.

LA MUNICIPALITÉ COMME COMMUNAUTÉ PARTAGEANT LA RESPONSABILITÉ DU RESPECT ET DE LA PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA DIVERSITÉ

- 8.** Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel.
- 9.** Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, et dans d'autres formes d'apprentissage.
- 10.** Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, et l'intégration des communautés autochtones et racialisées à la structure culturelle de la municipalité.

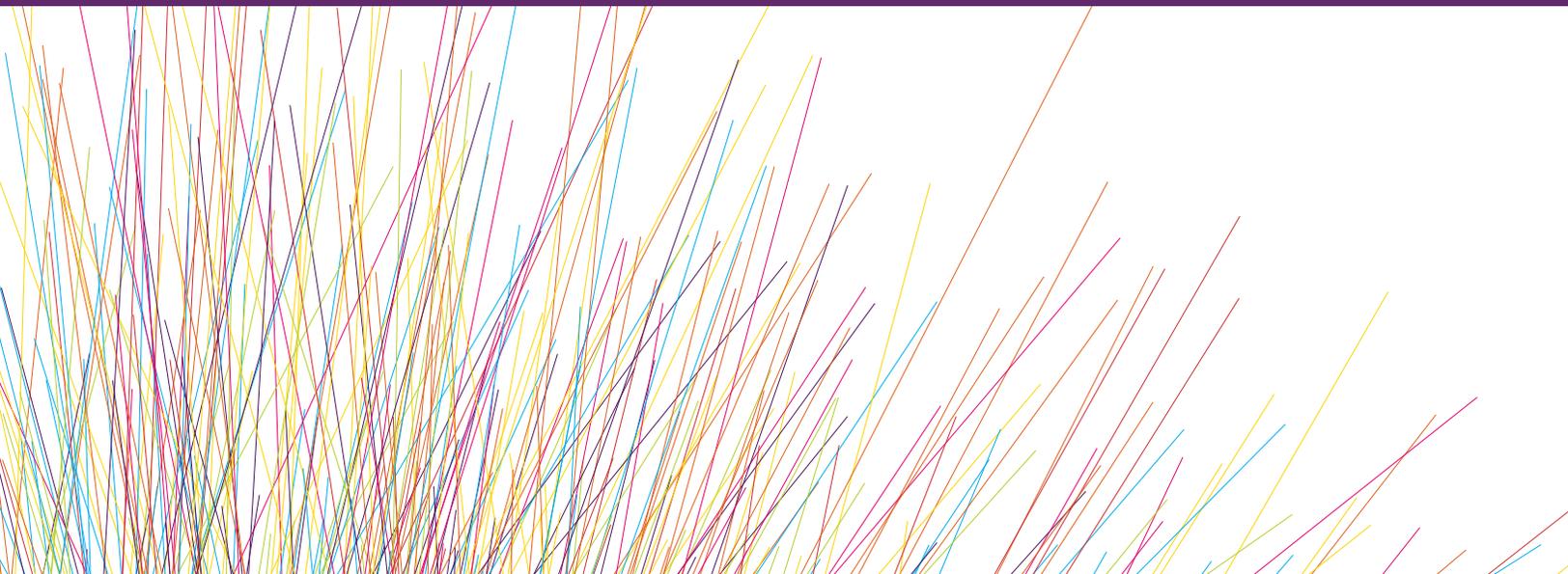


CCMCRD
SECTION 02
AVANT DE SE JOINDRE À LA COALITION

AVANT DE SE JOINDRE À LA COALITION

« LA COALITION PORTE SUR LES GENS, ET SUR COMMENT UNE INITIATIVE LOCALE PEUT AVOIR UNE PORTÉE LOCALE, NATIONALE ET INTERNATIONALE. ELLE PORTE AUSSI SUR LE POUVOIR QU'ONT LES MEMBRES D'UNE COMMUNAUTÉ D'INFLUENCER PROGRAMMES ET POLITIQUES AFIN D'AMÉLIORER LA VIE DE LEURS CONCITOYENS. »

– DAVID A. WALDEN, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO



AVANT DE SE JOINDRE À LA COALITION

Prendre la décision de se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination est une étape importante pour les municipalités qui souhaitent devenir plus accueillantes et inclusives. De nombreuses personnes croient qu'il devrait être facile de prendre la décision de se joindre à une coalition qui lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination. Comment une municipalité pourrait-elle dire non? Toutefois, plusieurs municipalités ont réalisé que ce n'est pas toujours aussi simple.

Les raisons sont variées. La réalité des municipalités est qu'elles ont souvent des ressources humaines et financières limitées. Elles se doivent donc d'examiner chaque nouvelle initiative attentivement. Des préoccupations comme celles reliées à l'infrastructure et à la prestation de services ont souvent préséance sur les initiatives sociales et culturelles. Certains membres du conseil municipal s'inquiètent de devoir élaborer un plan d'action

exposant les grandes lignes d'engagements qui devront se poursuivre au-delà de leurs propres mandats en tant qu'élus. D'autres résistent à l'idée d'adopter une résolution de se joindre à la Coalition parce que cela équivaldrait à reconnaître qu'il y a des problèmes liés au racisme et aux autres formes de discrimination dans leur communauté. Il est vrai aussi que, pour ceux et celles qui n'en sont pas victimes, les effets du racisme ou des autres formes de discrimination peuvent être difficiles à percevoir.

Quelle que soit la raison, une bonne planification et de bons préparatifs peuvent aider les municipalités à surmonter ces défis et à faciliter leur adhésion à la Coalition. La présente section comporte des renseignements et des idées afin de sécuriser le soutien de la communauté avant de se joindre à la Coalition.

INVITER LES GENS

à participer à une session d'information ou de réseautage est une excellente façon de les rassembler et de les amener à discuter de ce qu'ils aimeraient faire et de ce qu'ils souhaiteraient voir accomplir!

QUELQUES MÉTHODES D'APPROCHE SUGGÉRÉES

- Envoyer des lettres ou des invitations
- Faire des présentations aux organismes communautaires
- Participer à des activités communautaires
- Demander l'ajout d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de la chambre de commerce locale
- Rédiger des articles pour les journaux locaux et les bulletins d'information des ligues communautaires
- Désigner des « champions communautaires » qui pourront demander aux membres de leur collectivité de participer
- Utiliser les médias sociaux (Facebook, Twitter, etc.)
- Faire un suivi téléphonique (plus personnalisé) de vos invitations

BONNE PRATIQUE STAGES

La Ville de Greater Sudbury a grandement profité du travail d'un stagiaire affecté au travail d'experts sur la diversité pendant les premières phases de la participation de la Ville à la Coalition. Le stagiaire a recherché du matériel en lien

avec la Coalition, rédigé des rapports et préparé des troupes pour les membres du conseil municipal avant le vote sur la résolution pour se joindre à la Coalition. Le financement pour ce stage a été versé par la FedNor – un organisme de

développement régional du gouvernement du Canada pour le Nord de l'Ontario.

www.ic.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/fra/fn03443.html



MOBILISER LES INTERVENANTS

Pour éliminer le racisme et les autres formes de discrimination, il faut avoir recours aux efforts combinés d'une large gamme d'intervenants communautaires. Ces derniers peuvent comprendre divers membres de la collectivité, des entreprises locales, des établissements d'enseignement, des organismes sans but lucratif, des organismes d'établissement des immigrants, des groupes confessionnels, des commissions du logement, des services de police et, bien sûr, des membres du conseil municipal et des employés de la Ville. Il ne s'agit évidemment pas d'une liste complète car, dans les faits, chaque membre de la collectivité a un rôle important à jouer.

Engager une grande variété d'intervenants communautaires dès les premières phases de votre travail permettra de veiller à ce que les mesures proposées soient bien fondées et durables, qu'elles soient appuyées par une expertise et des ressources et qu'elles reflètent bien votre collectivité et les enjeux auxquels vous faites face. En obtenant une participation active des membres de votre communauté dès le début, vous augmenterez les chances qu'ils développent un sentiment d'appropriation pour votre plan d'action et, conséquemment, augmenterez vos chances de succès. Cela renforcera également votre demande au conseil en ce qui a trait à l'adhésion de votre municipalité à la Coalition.

En mobilisant des intervenants communautaires, n'oubliez pas les aspects suivants :

A) TENEZ COMPTE DE LA DIVERSITÉ

Tenez compte de la diversité de votre collectivité. Avez-vous invité tous les acteurs principaux? N'hésitez pas à demander aux invités s'ils ont d'autres suggestions de personnes qui devraient participer à la discussion.

QUI INVITER?

- Organismes et membres des communautés ethnoculturelles
- Employeurs locaux
- Services de police locaux
- Jeunes
- Établissements d'enseignement, dont les universités et collèges
- Chercheurs
- Membres de la communauté autochtone
- Organismes autochtones provinciaux ou territoriaux (OPT)
- Membres de la communauté des gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT)
- Services municipaux pertinents (Ressources humaines, logement, loisirs, etc.)
- Organismes d'établissement des immigrants
- Groupes confessionnels
- Organisations de femmes
- Groupes défendant l'accessibilité
- Organisations non-gouvernementales travaillant sur l'éducation aux droits humains ou sur les questions de discrimination
- Un représentant de la commission des droits de la personne de votre province
- Ministères provinciaux et fédéraux pertinents
- Représentants d'initiatives municipales existantes
- Communautés de langue officielle en situation minoritaire
- Travailleurs de rue
- Représentants syndicaux

B) VARIEZ VOS APPROCHES

Variez vos méthodes d'approche. Les intervenants communautaires réagiront différemment à différentes formes d'invitation. Voir page 15.

C) FAITES PREUVE DE CRÉATIVITÉ ET DE SOUPLESSE

Faites preuve de créativité et de souplesse dans la façon dont vous ferez participer les intervenants. Tenez notamment compte des aspects culturels, de l'influence socioéconomique et des questions de sécurité lorsque vous planifiez vos rencontres. Faudrait-il offrir des services de garde pour que les membres de votre collectivité puissent participer? Aura-t-on besoin de traducteurs? Est-ce que certains membres de la collectivité préféreraient participer de façon individuelle plutôt que dans le cadre de rencontres publiques? Les membres des communautés autochtones ou d'autres communautés ont-ils des suggestions sur la façon dont les rencontres devraient être structurées afin de mieux refléter et valider leur culture? Organiser des rencontres à différents endroits et dans divers organismes communautaires pourrait également favoriser une plus grande participation de la collectivité et permettre aux différents groupes de mieux se comprendre l'un l'autre. Tenez compte des journées significatives pour diverses religions et cultures. On peut trouver la plupart de ces dates sur le Web. Plusieurs municipalités ont aussi créé leur propre « calendrier de la diversité », n'hésitez pas à les consulter. Voir page 20.

D) TIREZ PARTI DE L'EXPÉRIENCE

Tirez parti de l'expérience et de l'expertise de vos intervenants. Tout le monde peut contribuer au processus. Reconnaissez les forces de chacun et renforcez ces capacités au besoin.

E) RECONNAISSEZ LES LIMITES

Prenez connaissance des limites. Soyez conscient des contraintes de temps et des responsabilités contradictoires des membres de la communauté. Il importe d'entretenir une communication ouverte et honnête concernant leur niveau de participation. Faites preuve de souplesse quant à la façon dont une personne ou un organisme peut participer. Il est également important de se rappeler que les municipalités sont aussi limitées dans leur travail. Il faut tenir compte dès le début des contraintes budgétaires et des lacunes en matière d'effectifs et trouver un moyen de surmonter ces obstacles.

F) EFFECTUEZ UN SUIVI

Effectuez régulièrement un suivi auprès de vos intervenants. Pourquoi n'ont-ils pas participé aux dernières rencontres? Devriez-vous faire disparaître certains obstacles qui empêchent la pleine participation? Laissez savoir aux participants que vous donnez suite à leurs suggestions. Quand ils réaliseront que leur participation fait avancer le processus, il y a plus de chances qu'ils continueront à s'impliquer.

COMPRENDRE LA RÉALITÉ LOCALE

La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination reconnaît que les mesures prises pour lutter contre le racisme et toute autre forme de discrimination sont plus efficaces lorsqu'elles reflètent la réalité de votre municipalité. Les dix engagements communs visent à guider votre travail, mais nous vous encourageons à évaluer leur pertinence pour votre communauté.

Bien connaître votre réalité locale offre de nombreux avantages, dont :

- 1.** Veiller à ce que les mesures prises soient pertinentes, importantes et réalisables dans votre contexte local.
- 2.** Vous permettre de tenir compte des ressources humaines et financières qui sont à votre disposition pour mettre en œuvre votre plan d'action.
- 3.** Contribuer à la durabilité de vos initiatives en permettant à vos intervenants communautaires d'assumer la responsabilité du travail qui est important pour eux.
- 4.** Vous permettre de mieux mesurer le succès de votre travail (consultez « Établir une base de référence » à la section 4).
- 5.** Élaborer une justification contribuera à faire accepter votre demande par les membres du Conseil. Cela vous aidera également à obtenir plus facilement le soutien des membres de la collectivité.

Il y a de nombreuses façons de mieux comprendre votre réalité particulière, notamment les forums communautaires, les entrevues avec des individus et des organismes, les groupes de consultations, les rapports statistiques et l'examen de nouveaux renseignements. Plusieurs de ces façons sont expliquées plus en détail dans la section « Élaborer un plan d'action » du présent guide.

ORGANISMES PROVINCIAUX OU TERRITORIAUX AUTOCHTONES

Lorsque vous communiquez avec des communautés autochtones, il est important de tenir compte de la complexité de la représentation autochtone. Même si de nombreux Autochtones vivent en milieu urbain, leurs représentants politiques et législatifs sont encore les gouvernements des Premières

nations situés dans les réserves, les établissements métis ou les collectivités inuites. Il y a différentes façons de mobiliser efficacement et de façon appropriée les populations autochtones qui vivent en milieu urbain. L'une d'elles est de travailler de concert avec les organismes provinciaux-territoriaux autochtones, des organisations-chapeau

formées de chefs et d'autres représentants autochtones du territoire. Une autre est de collaborer avec d'autres agences ou organisations autochtones, puisque ce ne sont pas tous les Autochtones inscrits qui sont représentés une fois qu'ils ont quitté leur réserve (certains n'ont pas de liens avec leur communauté).

ASSUREZ-VOUS QUE VOTRE RÉUNION SOIT ACCESSIBLE À TOUS!

Le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario présente différents outils afin de vous aider à organiser une réunion accessible. Parmi ceux-ci, une liste de contrôle pour vous aider lors des différentes étapes de la planification ainsi que des explications sur les symboles internationaux d'accessibilité. Le site offre aussi des vidéos présentant des trucs et conseils sur différents aspects de l'accessibilité.

www.mcsc.gov.on.ca/fr/mcsc/programs/accessibility/understanding_accessibility/planning_meeting.aspx

Le comité consultatif sur l'accessibilité [Accessibility Advisory Committee] de London (Ontario) a élaboré plusieurs ressources, dont deux guides sur comment planifier un événement (intérieur ou extérieur) accessible. Vous y trouverez de l'information sur l'étiquette, la terminologie ainsi qu'une liste de choses à cocher pour vous assurer que rien n'a été oublié!

www.accessibility.london.ca
(anglais seulement)

BONNE PRATIQUE – « CAFÉS CONVERSATION » [CONVERSATION CAFÉS]

Les « cafés conversation » peuvent être des moyens très rentables de recueillir des renseignements sur votre communauté. Simples à organiser, ces rassemblements communautaires agréables permettent aux participants de communiquer entre eux, d'échanger leurs idées et de suggérer des stratégies visant à faire avancer des enjeux importants.

Pour obtenir des renseignements sur la façon d'organiser un « café conversation », veuillez visiter le site www.conversationcafe.org (en anglais seulement).



L'APPEL À UNE COALITION DES MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

Cette ressource fournit des renseignements sur la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, le cadre juridique pour les droits de la personne, les dix engagements communs et le plan d'action. L'appel est disponible en ligne à l'adresse suivante :

www.ccmard-ccmcrd.ca

ÉLABORER UNE JUSTIFICATION

Vous avez mobilisé vos intervenants communautaires et accru votre compréhension du contexte local dans lequel vous vivez et travaillez. Il faut maintenant compiler ces renseignements et élaborer une justification pour soutenir votre adhésion à la Coalition. Vous pouvez choisir de présenter ces renseignements dans un rapport, dans une présentation PowerPoint ou à l'occasion d'une discussion informelle avec un membre du conseil municipal. La façon que vous choisirez sera grandement influencée par la provenance de la requête (p. ex., le conseil municipal a-t-il demandé ces renseignements ou s'agit-il de l'initiative d'un organisme communautaire?), par l'appui que vous avez reçu de la part du conseil municipal ou encore par l'opposition à laquelle vous avez fait face par le passé.

VOICI CERTAINES IDÉES POUR VOUS AIDER À RENFORCER VOTRE JUSTIFICATION EN SOUTIEN À VOTRE ADHÉSION À LA COALITION :

- **Parlez à d'autres municipalités.** Communiquez avec d'autres municipalités qui ont pris la décision de se joindre à la Coalition. Demandez-leur à quels défis elles ont dû faire face (s'il y a lieu) et comment elles s'y sont prises. Découvrez comment leur collectivité a profité de l'adhésion à la Coalition. Tentez de trouver une municipalité qui a des caractéristiques similaires à la vôtre (p. ex., taille de la population, enjeux et données démographiques semblables, ressources humaines et financières comparables, etc.) afin de faciliter la comparaison. La Commission canadienne pour l'UNESCO peut vous aider à entrer en contact avec des municipalités et des partenaires qui participent déjà à la Coalition.

- **Faites participer les intervenants.** Vos intervenants communautaires ont des perspectives et une expérience qu'ils peuvent partager. Demandez-leur d'animer certaines parties de votre présentation. Faire entendre la voix de divers membres de votre collectivité à votre conseil municipal l'aidera à comprendre l'importance de se joindre à la Coalition. D'autres intervenants pourraient décider de rédiger des lettres d'appui que vous pourrez joindre à votre justification.
- **Soyez au courant des avantages de l'adhésion à la Coalition.** Soyez prêts à parler des avantages de se joindre à la Coalition. Certains de ces avantages sont décrits dans la section précédente de ce guide. Il est également important d'anticiper les questions et préoccupations et de se préparer à y répondre. Une liste des questions les plus fréquemment posées et des réponses possibles se trouve dans la section « Se joindre à la Coalition ».
- **Soyez persévérants.** Il faut du temps pour faire changer les choses en ce qui a trait au racisme et à la discrimination. Soyez patients. Si les membres de votre conseil municipal ne sont pas prêts à reconnaître l'importance de la Coalition pour l'instant, n'abandonnez pas. Continuez de les renseigner sur la diversité et sur les enjeux qui touchent votre collectivité. Demandez-leur de reconsidérer leur décision dans un avenir proche.

BONNE PRATIQUE FAITES PARTICIPER LES JEUNES!

Des jeunes de votre communauté souhaitent peut-être participer à la préparation du dossier de justification pour votre municipalité et travailler avec des intervenants locaux afin de mettre en œuvre les engagements communs. Un exemple du rôle que peuvent jouer les jeunes est celui de **Fort Macleod** (Alberta), où des

jeunes de la communauté ont présenté la Coalition devant leur conseil municipal en avril 2011 et lui ont demandé d'y adhérer (ce qui a été fait le 25 juillet 2011).

Différentes stratégies d'engagement des jeunes sont disponibles dans la section « Engagement des jeunes » de ce guide.

IDÉE GAGNANTE – LETTRES D'APPUI

Des citoyens et des organisations souhaitent peut-être envoyer des lettres d'appui à leur conseil municipal pour encourager leur municipalité à adhérer à la Coalition. Un exemple de lettre d'appui est disponible à l'annexe 2.

BONNE PRATIQUE

DÉSIGNEZ DES CHAMPIONS DE LA COALITION!

Le fait de désigner un membre du conseil qui agira en tant que champion de la Coalition contribuera à faire adopter la résolution. Ce conseiller municipal pourra parler à ses collègues de façon informelle, présenter les enjeux pendant les réunions du conseil et demander à l'administration municipale d'explorer davantage l'adhésion à la Coalition (cela peut parfois être réalisé grâce à un avis de motion). Finalement, les membres du conseil peuvent présenter une motion pour se joindre à la Coalition pendant une séance du conseil. Les champions de la Coalition auront aussi un rôle-clé à jouer dans la mise en œuvre du plan d'action.

« Notre mairesse s'est toujours engagée à rendre notre collectivité plus accueillante et inclusive pour tous. Elle a été une championne de la Coalition depuis le tout début. C'est grâce à elle que notre municipalité a été la première de l'Alberta à se joindre à la Coalition. Elle continue depuis d'être l'un des piliers de notre succès. »

– *Regional Municipality of Wood Buffalo, Alberta*

« Le maire de Markham ainsi que le conseil municipal ont fortement soutenu le développement d'un plan d'action pour la diversité. Markham a réussi à développer une stratégie et à avoir un impact positif sur les communautés ciblées. Le comité des relations raciales de Markham a porté la Coalition à l'attention du conseil municipal et, en conséquence, un conseiller a été désigné champion de la Coalition. Il est maintenant l'un des trois conseillers à siéger au comité, offrant ainsi un leadership additionnel. »

– *Markham, Ontario*

Il est aussi important de désigner un champion de la Coalition au sein de l'administration municipale. Cela contribuera à assurer la durabilité des initiatives en lien avec la Coalition au terme du mandat de votre champion élu. Cette personne devra avoir une excellente connaissance de la Coalition et des engagements qui y sont liés.



BONNE PRATIQUE

LE CALENDRIER INTERCULTUREL

Référez-vous aux calendriers pour en apprendre davantage sur les dates importantes aux diverses cultures et célébrer la diversité! Par exemple, le **calendrier interculturel de Montréal** est un outil de référence unique qui permet de suivre les activités socio-culturelles témoignant de la richesse des traditions et de l'engagement civique des Montréalais. On y découvre plus de 400 fêtes religieuses et thématiques ainsi que les

journées commémoratives de l'année. Chaque année, le calendrier met aussi en valeur les réalisations citoyennes ou une thématique. Le calendrier 2011 rendait hommage à la jeunesse alors que le calendrier 2012 rend hommage aux Autochtones.

www.ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/MEP_CALENDRIER.PDF

ÉVALUEZ VOTRE COMPÉTENCE CULTURELLE!

Référez-vous au guide d'auto-évaluation des compétences culturelles pour organisations [*Cultural Competency-A Self-Assessment Guide For Human Service Organizations*] préparé par l'ancien Institut de la diversité culturelle [*Cultural Diversity Institute*] pour en apprendre davantage!

www.calgary.ca/CSPS/CNS/Documents/fcss/cultural_competency_self_assesment_guide.pdf

Une grille d'auto-évaluation est également disponible à l'annexe 12.





CCMCRD
SECTION 03
SE JOINDRE À LA COALITION

SE JOINDRE À LA COALITION

« OÙ COMMENCENT LES DROITS UNIVERSELS? DANS DE PETITS ENDROITS, PRÈS DE CHEZ SOI – SI PRÈS ET SI PETITS QU’ILS NE PEUVENT ÊTRE VUS SUR AUCUNE CARTE DU MONDE. POURTANT, IL S’AGIT DU MONDE DE CHAQUE PERSONNE, DE SON VOISINAGE, DE L’ÉCOLE OU DE L’UNIVERSITÉ QU’ELLE FRÉQUENTE, DE L’USINE, DE LA FERME OU DU BUREAU OÙ ELLE TRAVAILLE. C’EST DANS CES ENDROITS QUE CHAQUE HOMME, FEMME ET ENFANT CHERCHE À ÊTRE TRAITÉ SANS DISCRIMINATION ET AVEC DES DROITS ÉGAUX À CEUX DES AUTRES DANS LE DOMAINE DE LA JUSTICE, DES CHANCES DE RÉUSSIR ET DE LA DIGNITÉ. SI CES DROITS N’ONT PAS DE SENS À CES ENDROITS, ILS AURONT PEU DE SENS AILLEURS. S’IL N’Y A PAS D’EFFORTS CONCERTÉS DE LA PART DES CITOYENS POUR SOUTENIR CES DROITS PRÈS DE CHEZ EUX, NOUS ESPÉRERONS EN VAIN QUE LE MONDE PROGRESSE. »

– ELEANOR ROOSEVELT, EXTRAITS D’UNE ALLOCUTION PRÉSENTÉE À L’OCCASION DU DIXIÈME ANNIVERSAIRE DE LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L’HOMME, 1958



SE JOINDRE À LA COALITION

Le processus pour devenir membre signataire de la Coalition est relativement simple. Les **quatre étapes** suivantes peuvent vous guider au cours de ce processus :

ÉTAPE 1

Préparer un dossier et obtenir des appuis

ÉTAPE 3

Informar la Commission canadienne pour l'UNESCO

ÉTAPE 2

Adopter une résolution pour adhérer à la Coalition et signer la Déclaration

ÉTAPE 4

Annoncer et célébrer votre engagement

ÉTAPE 1 PRÉPARER UN DOSSIER ET OBTENIR DES APPUIS

L'élan pour se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination peut provenir de différentes sources : des membres de la communauté préoccupés par la question, des organismes communautaires ou encore des associations de municipalités comme l'Union des municipalités du Québec ou la Fédération canadienne des municipalités. Dans certains cas, il peut aussi provenir du conseil municipal ou de son administration.

Peu importe d'où vient cet élan initial, **il est impératif d'obtenir le soutien du conseil municipal afin de formaliser l'engagement de votre municipalité au sein de la Coalition.** En effet, puisque seules

les municipalités sont membres de la Coalition, une résolution doit être adoptée par le conseil municipal pour officialiser l'adhésion (voir la page 26 pour en savoir plus).

Ceci étant dit, puisque la mise en œuvre des dix engagements communs du plan d'action est un objectif à long-terme, **il est également nécessaire d'obtenir dès le départ le soutien de différents acteurs locaux, notamment celui des divisions pertinentes de l'administration municipale, des entreprises privées et des organisations communautaires afin d'assurer la pérennité de l'initiative.** Vous trouverez dans cette section des façons d'obtenir l'appui de votre conseil municipal ainsi que celui de d'autres acteurs de votre communauté.

QUELQUES IDÉES POUR OBTENIR LE SOUTIEN DE VOTRE CONSEIL MUNICIPAL

Construire votre demande sur les réalités de votre communauté vous aidera à préparer votre dossier et les arguments pour encourager votre municipalité à les joindre à la Coalition.

N'oubliez pas non plus qu'il est nécessaire pour les membres du conseil municipal de poser des questions sur les initiatives avant de prendre leurs décisions. Cela s'applique particulièrement aux résolutions ayant une incidence budgétaire ou représentant des engagements à long terme qui se poursuivront après la fin du mandat des élus actuels. Soyez prêts à répondre à ces questions et à effectuer des recherches supplémentaires au besoin. Plus les membres du conseil municipal sont renseignés, plus il est probable qu'ils adopteront la résolution. Ils feront également preuve d'un plus grand engagement face aux mesures continues à prendre après l'adhésion s'ils sont bien informés dès le tout début.

APPUI D'ASSOCIATIONS DE MUNICIPALITÉS AUX NIVEAUX PROVINCIAL OU NATIONAL

La Fédération canadienne des municipalités (FCM) continue de soutenir les objectifs de la Coalition et a invité ses membres à y adhérer en 2005 et 2010.

L'Union des municipalités du Québec (UMQ) et l'Alberta Urban Municipalities Association (AUMA) ont adopté, respectivement en 2006 et en 2010, des résolutions soutenant la Coalition. En 2011, l'Union of Nova Scotia Municipalities (UNSM) a aussi invité ses membres à adhérer à la Coalition.

BONNE PRATIQUE PARTENARIATS STRATÉGIQUES

Former des partenariats stratégiques peut donner du poids à votre demande. L'Alberta Urban Municipalities Association, la Commission des droits de la personne de l'Alberta ainsi que le gouvernement de l'Alberta ont formé un tel partenariat en 2008. L'initiative « Collectivités accueillantes et inclusives » [Welcoming and Inclusive Communities], qui a découlé de leur collaboration, a considérablement favorisé la participation des municipalités de l'Alberta à la Coalition.

<http://wic.auma.ca/>

BONNE PRATIQUE ÉVALUATION DE L'ÉTAT DE PRÉPARATION ORGANISATIONNELLE

La Ville d'Ottawa a procédé à une évaluation de l'état de préparation organisationnelle afin de déterminer ce qui était déjà fait dans la ville en matière de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination. Cela a permis à la Ville d'identifier des pratiques, politiques, programmes et services intéressants déjà en place. Procéder à une évaluation de ce genre vous aidera non seulement à préparer vos arguments pour vous joindre à

la Coalition, mais également à recueillir des données de référence et informer le développement d'un plan d'action. Vous trouverez un extrait de l'évaluation réalisée par la Ville d'Ottawa à l'annexe 11.

Pour voir le texte complet de l'évaluation : http://ottawa.ca/calendar/ottawa/citycouncil/csedc/2011/04-05/16%20-%20ACS2011-COS-HR-0003_CMARD_FINAL%20-%20fre.htm

VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS CERTAINES QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES PAR LES MUNICIPALITÉS

MAIS NOUS NE SOMMES PAS TORONTO (OU STRATFORD, Î.-P.-É., OU INNISFAIL, ALBERTA, OU...). COMMENT CELA POURRAIT-IL FONCTIONNER ICI?

L'une des forces de la Coalition est qu'il ne s'agit pas d'une approche unique pour la lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination. Bien qu'il y ait dix engagements communs pour guider votre travail, votre municipalité est encouragée à adopter un plan d'action et des initiatives qui reflètent la particularité de ses propres réalités locales. Vous pourriez ainsi choisir d'orienter votre travail sur un enjeu d'importance pour votre communauté (par exemple, les travailleurs étrangers temporaires), d'adopter une approche particulière (par exemple, miser sur les politiques internes ou la sensibilisation du public) ou encore d'évaluer quelle partie de votre budget vous pouvez affecter à cet important travail. Certaines grandes municipalités ont des services consacrés aux initiatives sur la diversité tandis que d'autres plus petites comptent sur des bénévoles dévoués. C'est à votre municipalité qu'il revient de déterminer les besoins de votre communauté et d'adopter la ou les approche(s) nécessaire(s) pour y satisfaire.

MAIS NOUS SOMMES DÉJÀ UNE COMMUNAUTÉ INCLUSIVE. NOUS N'AVONS PAS DE PROBLÈMES LIÉS AU RACISME, ICI. POURQUOI DEVRIONS-NOUS NOUS JOINDRE À LA COALITION?

Bien qu'il soit parfois frustrant d'entendre ce commentaire, ceux d'entre nous qui sont engagés dans la lutte contre la discrimination doivent reconnaître qu'il s'agit d'une idée largement répandue, particulièrement au sein des petites communautés où la diversité n'est peut-être pas aussi visible. En répondant à cette question, il est important de souligner les efforts déjà accomplis par votre municipalité afin de créer une communauté accueillante et inclusive. Les organismes communautaires, groupes confessionnels, employeurs, écoles, universités et conseils réalisent déjà un travail incroyable pour lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination. Se joindre à la Coalition est un moyen de souligner publiquement ce travail et de construire sur ces bonnes pratiques.

Par ailleurs, s'il est important de réagir aux incidents racistes et discriminatoires qui se produisent dans nos communautés, il l'est peut-être encore davantage d'être proactifs et d'éviter que des incidents ne surviennent en premier lieu. Les municipalités jouent un rôle prépondérant à cet effet, et l'adhésion à la Coalition ainsi que l'élaboration d'un plan d'action peuvent les aider.

Enfin, mobiliser les intervenants (en particulier ceux de communautés diverses) peut vous aider à donner une « voix » à vos enjeux. S'informer sur le racisme et les autres formes de discrimination représente un cheminement à long terme. Aussi, apprendre de l'expérience des autres peut être une étape importante de ce processus. Fournissez des possibilités de s'instruire aux membres de votre conseil municipal. Comprendre peut pousser les gens à agir.

POURQUOI S'AGIT-IL D'UNE COALITION CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION ET NON D'UNE COALITION POUR LA CRÉATION DE MUNICIPALITÉS ACCUEILLANTES ET INCLUSIVES?

Les termes « racisme » et « discrimination » peuvent parfois poser problème pour certaines personnes. Aussi, la Commission canadienne pour l'UNESCO a remarqué plusieurs tentatives d'atténuer ces termes ou d'utiliser des euphémismes. La décision d'utiliser les termes susmentionnés a été prise essentiellement pour deux raisons. Premièrement, ces termes correspondent à ceux utilisés par l'UNESCO et par les autres coalitions régionales (Afrique, Amérique latine et Caraïbes, Europe, Asie et Pacifique et États arabes). Deuxièmement, il est important d'appeler par leur nom les enjeux que nous cherchons à éradiquer. Le fait de référer explicitement au racisme et à la discrimination est un geste fort dans notre lutte vers leur élimination, en plus de valider l'expérience vécue par les communautés marginalisées.

QUELS AVANTAGES Y A-T-IL À SE JOINDRE À LA COALITION?

Les municipalités doivent souvent diviser leur temps, leur attention et leurs ressources humaines et financières limitées entre de multiples initiatives et enjeux. Souligner clairement les avantages peut aider les municipalités à comprendre l'importance de se joindre à la Coalition. Ces avantages sont décrits à la page 9 de ce guide pratique.

COMBIEN COÛTE L'ADHÉSION À LA COALITION?

Il n'y a pas de frais d'adhésion à la Coalition.

Au moment d'élaborer son plan d'action et de choisir les initiatives à mettre en œuvre, chaque municipalité est encouragée à évaluer les ressources disponibles au sein de sa communauté. Les membres de la Coalition sont libres d'investir les ressources financières qu'ils jugent nécessaires à la mise en œuvre efficace de leur plan d'action. Ces ressources varieront grandement d'une municipalité à l'autre, en fonction des programmes et politiques déjà en place et des domaines qui auront été choisis

comme étant prioritaires. Par exemple, les municipalités avec des ressources plus limitées pourraient devoir centrer leurs efforts sur quelques-uns des dix engagements communs au début de leur participation à la Coalition, puis construire sur cette base par la suite.

Il est important de se rappeler que le fait de devenir une municipalité signataire de la Coalition signifie aussi accéder à l'expérience et à l'expertise d'autres municipalités déjà engagées dans le réseau. Les partenaires de la Coalition espèrent que les municipalités intéressées pourront miser sur ces aspects afin de mettre en œuvre des programmes efficaces au sein de leur communauté sans avoir à investir des ressources considérables dans leur conception.

QU'ARRIVERA-T-IL SI NOUS NE SOMMES PAS EN MESURE DE COMPLÉTER LE PROCESSUS D'ADHÉSION À LA COALITION PENDANT LE MANDAT DE NOS REPRÉSENTANTS ÉLUS? OU SI NOTRE CHAMPION QUITTE?

Il est important de tenir compte de la planification de la relève dans vos efforts pour vous joindre à la Coalition. Si les représentants élus changent ou si le champion de votre administration municipale quitte, vos efforts pourraient être interrompus. Ce risque peut toutefois être atténué en formant de solides partenariats avec des organismes communautaires, en obtenant le soutien de votre administration municipale en plus de celui de votre champion ainsi qu'en veillant à ce que tous les représentants élus soient renseignés sur l'avancement de vos travaux.

COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL POUR ÉLABORER UN PLAN D'ACTION?

Encore une fois, cela varie grandement d'une municipalité à l'autre et selon différents facteurs, notamment les ressources (humaines et financières) disponibles, le nombre de consultations requises, les politiques et programmes déjà en place et le processus d'approbation que votre municipalité décide d'adopter. L'expérience a démontré qu'une période pouvant varier de 6 mois à 4 ans est requise pour créer un plan d'action qui satisfait aux besoins de la municipalité.

QUELLES RÉPERCUSSIONS L'ADHÉSION À LA COALITION A-T-ELLE SUR LES MUNICIPALITÉS SIGNATAIRES?

La Coalition est une initiative qui est encore relativement nouvelle et, pour cette raison, il est difficile d'en mesurer les impacts. Toutefois, il importe de garder à l'esprit que plusieurs municipalités ont déjà signalé des changements concrets au sein de leur communauté. Parmi ceux-ci, on compte notamment l'adoption d'un plan d'action clair et concis touchant plusieurs intervenants communautaires, de nouveaux programmes visant à mobiliser et à sensibiliser les jeunes, de nouvelles politiques sur l'équité en matière d'emploi, etc. À partir de ces premiers succès, on peut croire que ces programmes produiront des résultats positifs et formeront une base solide sur laquelle créer des communautés plus inclusives et exemptes de racisme et de discrimination.

COMMENT POUVONS-NOUS FAIRE LE SUIVI DE NOS PROGRÈS?

Chaque municipalité choisit la façon dont elle veut faire le suivi de ses progrès. Puisque le plan d'action de chaque municipalité est différent, le processus d'évaluation mis en place pour évaluer le succès doit également être unique. Le présent guide donne des renseignements dont il vous faudra tenir compte quand vous déciderez de la meilleure façon pour évaluer vos progrès. Comme toujours, les membres de la Coalition peuvent compter sur le soutien des autres municipalités signataires et des partenaires de la Coalition pendant l'élaboration de leur stratégie de suivi.

À QUI DEVONS-NOUS RENDRE COMPTE? COMMENT ET À QUELLE FRÉQUENCE?

En signant la Déclaration d'adhésion à la Coalition, les municipalités s'engagent à rendre compte de leurs progrès à leurs citoyens. La méthode choisie pour ce faire et la fréquence des rapports sont déterminées par chaque municipalité. Il est toutefois recommandé que cela soit fait sur une base annuelle. Les citoyens sont encouragés à faire le suivi auprès de leur municipalité afin de s'informer de l'état des choses en ce qui a trait à la mise en œuvre de leurs engagements. Les municipalités sont invitées à transmettre à la Commission canadienne pour l'UNESCO une copie des rapports d'étape produits pour le conseil municipal au sujet de la Coalition.

Afin de permettre un certain suivi des progrès de la Coalition canadienne, la Commission canadienne pour l'UNESCO demande aux municipalités signataires de lui fournir un rapport d'information tous les deux ans (initiatives mises de l'avant, événements, nouveaux programmes et politiques, défis, etc.). Afin d'éviter de dupliquer inutilement le travail, les municipalités peuvent faire suivre à cet effet un rapport rédigé pour une autre audience (par exemple le conseil municipal ou une organisation provinciale), pourvu que celui-ci contienne de l'information pertinente aux domaines d'action couverts par les dix engagements communs.

LA MUNICIPALITÉ SERA-T-ELLE SOUMISE À L'EXAMEN DE LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO SI ELLE SE JOINT À LA COALITION?

Absolument pas. Les municipalités signataires ne sont redevables qu'à leurs citoyens. Le rapport d'information qui est requis tous les deux ans par la Commission canadienne pour l'UNESCO n'est vraiment qu'un rapport d'information. L'objectif de ce rapport n'est pas de réaliser un « examen » des progrès de la municipalité, mais bien d'aider la Commission à faire le suivi des progrès des membres de la Coalition et d'échanger plus efficacement les renseignements entre les municipalités signataires, les partenaires de la Coalition et, le cas échéant, les autres coalitions internationales.

DES EXEMPLES DE RÉSOLUTIONS adoptées par des conseils municipaux sont disponibles à l'annexe 3.

OUTIL – NOTES D'ALLOCATION

Les notes d'allocation peuvent être utilisées par des membres de la communauté pour présenter la Coalition devant leur conseil municipal. Elles peuvent aussi être utiles à un membre du conseil devant faire une présentation à ses pairs. Adaptez ces notes pour mieux refléter la réalité de votre municipalité et améliorer leur efficacité! Cet outil se trouve à l'annexe 1.

ÉTAPE 2

ADOPTER UNE RÉSOLUTION POUR ADHÉRER À LA COALITION ET SIGNER LA DÉCLARATION

Dans certains cas, des municipalités ont lancé leur participation à la Coalition en adoptant une motion exploratoire recommandant à l'administration d'effectuer des recherches sur la Coalition et ses avantages potentiels pour la communauté. L'administration doit par la suite faire part de ses constatations au conseil municipal. Cela pourrait constituer une première étape importante si le conseil municipal n'est pas renseigné sur la Coalition.

Lorsque vous savez pouvoir obtenir l'appui de votre conseil municipal, l'un des conseillers municipaux doit déposer un projet de résolution. Il est important que cette personne comprenne bien ce qu'est la Coalition afin de pouvoir répondre aux questions du maire et des autres conseillers. Il serait également utile que l'un des membres du personnel

administratif soit présent afin de pouvoir répondre aux questions liées aux répercussions potentielles de la décision du conseil sur les activités de l'administration.

Une municipalité peut choisir d'utiliser le texte de la Déclaration d'adhésion à la *Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination* (page suivante) comme texte du projet de résolution à être adoptée par le conseil municipal. Elle peut aussi rédiger son propre texte pour le projet de résolution pour adoption par le conseil et choisir de signer la Déclaration plus tard, lors d'une cérémonie de signature devant ses partenaires locaux et ses citoyens. Voir la section « Annoncer et célébrer votre engagement » pour en savoir plus.

BONNE PRATIQUE

INCLURE DES ACTIONS CONCRÈTES DANS LE PROJET DE RÉSOLUTION

Il pourrait être utile d'ajouter une mesure concrète à la résolution, comme de charger l'administration de former un comité de la Coalition ou de fournir au conseil un processus et un échéancier pour l'élaboration d'un plan

d'action. Cela permettra de veiller à ce que cette mesure soit prise après l'adoption de la résolution afin de profiter de cet élan



Déclaration d'adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

ATTENDU QUE :

La Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) lance un appel aux municipalités pour qu'elles se joignent à une Coalition canadienne de municipalités contre le racisme et la discrimination et participent à la Coalition internationale de l'UNESCO lancée en 2004; et la Fédération des municipalités canadiennes (FCM) endosse l'appel à une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et encourage ses membres à s'y joindre; et

ATTENDU QUE :

Les gouvernements municipaux du Canada, ainsi que d'autres paliers de gouvernement, ont des responsabilités en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et des codes fédéraux, provinciaux et territoriaux des droits de la personne, et qu'ils ont donc un rôle important à jouer dans le combat contre le racisme et la discrimination et dans la promotion de l'égalité et du respect pour tous les citoyens et citoyennes;

IL EST RÉSOLU QUE :

La municipalité de _____ s'engage à se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, et qu'à ce titre, elle endosse les engagements communs énoncés et s'engage à élaborer ou adapter son propre plan d'action en conséquence.

Ces engagements communs et le plan d'action individuel de la municipalité feront partie intégrante de la vision, des stratégies et des politiques de la municipalité.

En élaborant ou adaptant et en mettant en œuvre son propre plan d'action en vue de la réalisation progressive des engagements communs, la municipalité coopérera avec d'autres organismes et territoires de compétence, y compris d'autres paliers de gouvernement, les peuples autochtones, des institutions des secteurs public et privé, et des organisations de la société civile qui ont des responsabilités dans le domaine des droits de la personne.

La municipalité établira ses priorités, actions et calendriers, et allouera les ressources conformément à ses besoins particuliers et dans les limites de ses compétences et moyens. La municipalité partagera son savoir-faire et ses bonnes pratiques avec d'autres municipalités participant à la Coalition et présentera un rapport annuel, publié, sur les actions prises en vue de réaliser ces engagements communs.

Date

Lieu

Signature

INFORMER LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO

On trouve à l'annexe 5 la lettre qu'a envoyée la municipalité de Kingston, en Ontario, pour informer la Commission canadienne pour l'UNESCO de sa décision de se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. N'hésitez pas à vous inspirer de cet exemple pour rédiger votre lettre, et n'oubliez pas d'inclure les renseignements mentionnés précédemment.

ÉTAPE 3 INFORMER LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO

Lorsque votre conseil municipal aura adopté la résolution confirmant son adhésion à la Coalition, il est essentiel que votre municipalité informe la Commission canadienne pour l'UNESCO de cette importante décision. Pour ce faire, vous pouvez envoyer une lettre à l'attention du secrétaire général.

Votre lettre doit contenir les renseignements suivants :

Quand elle recevra ces renseignements, la Commission canadienne pour l'UNESCO reconnaîtra officiellement votre municipalité en tant que membre de la Coalition. À ce moment-là, on vous demandera les renseignements suivants :

LES LETTRES DOIVENT ÊTRE ENVOYÉES À L'ADRESSE SUIVANTE :

Commission canadienne pour l'UNESCO
Att. Secrétaire général | 350 rue Albert, C.P. 1047 |
Ottawa, Ontario K1P 5V8

Veillez également envoyer une version électronique au secrétaire général, en copiant le chargé de programme, Sciences sociales et humaines.

Vous trouverez leurs coordonnées ici :
www.unesco.ca/fr/contact_us.aspx.

1. Annonce de la décision récente de votre municipalité de se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.
2. Copie de la **motion** adoptée par le conseil municipal.
3. Copie signée du **procès-verbal** de la réunion au cours de laquelle la résolution a été adoptée.
4. Copie signée de la **Déclaration** (si le texte de la résolution est différent).

1. Le logo de votre municipalité (300 ppp) pour inclusion dans les documents et le site de la Coalition.
2. L'échéancier provisoire pour l'élaboration du plan d'action de votre municipalité.
3. Les coordonnées du représentant élu et de l'un des membres du personnel municipal désignés comme points focaux pour la Coalition. Ils formeront les principaux agents de liaison pour la correspondance future. N'oubliez pas d'informer la Commission canadienne pour l'UNESCO si l'une de ces personnes est remplacée!

RÔLE DES POINTS FOCaux POUR LA COALITION

REPRÉSENTANT ÉLU

Le rôle du représentant élu désigné comme point focal pour la Coalition est d'agir comme agent de liaison entre la Coalition et des associations municipales (par exemple, la FCM ou une association provinciale de municipalités), de parler de la Coalition lors de différentes réunions lorsque pertinent et de faire rapport aux citoyens sur les progrès de leur municipalité quant à sa participation au sein de la Coalition. Plusieurs élus sont également actifs au sein d'un ou de plusieurs comités (diversité, accessibilité, etc.) et peuvent jouer un rôle de liaison entre la Coalition et les membres de ces comités. Tout comme le point focal au sein de l'administration municipale, le représentant élu reçoit de l'information sur la Coalition, les invitations à participer aux rencontres de la Coalition et est encouragé à échanger les pratiques exemplaires de sa municipalité avec les autres municipalités signataires.

MEMBRE DU PERSONNEL MUNICIPAL

Le point focal au sein de l'administration municipale est chargé de veiller à ce que les enjeux reliés à la Coalition soient traités par les divisions appropriées de l'administration municipale. Pour ce faire, il transmet l'information sur la Coalition aux personnes appropriées (par exemple, les renseignements concernant le logement et les services de police pourraient devoir être envoyés à des personnes différentes), invite ses collègues à le tenir informé des activités et programmes de leur division et communique ces renseignements à la Commission canadienne pour l'UNESCO. Le point focal au sein de l'administration municipale est également responsable de la soumission des rapports d'information à la Commission canadienne pour l'UNESCO. Il sera invité à participer aux rencontres annuelles de la Coalition, à des consultations et à échanger les progrès et les bonnes pratiques de sa municipalité. Le point focal pourra choisir de participer lui-même à ces processus ou demander à une autre personne de jouer ce rôle si l'expertise de cette dernière convient davantage pour une certaine tâche (par exemple, si un document à examiner porte principalement sur l'engagement des jeunes, il pourrait demander à une personne engagée avec le conseil jeunesse d'y répondre).

ÉTAPE 4

ANNONCER VOTRE PARTICIPATION ET CÉLÉBRER

Tenter d'éradiquer le racisme et les autres formes de discrimination est un travail exigeant et continu. Il est important de célébrer les réussites en cours de route. L'adoption de la résolution par votre conseil municipal est définitivement une occasion de célébrer!

La Commission canadienne pour l'UNESCO encourage les municipalités à annoncer publiquement leur nouvel engagement envers la Coalition. La présente section présente comment certaines municipalités ont procédé pour ce faire.

COMMUNIQUEZ VOTRE DÉCISION DE VOUS JOINDRE À LA COALITION

- Envoyez des communiqués aux médias locaux.
- Mettez en valeur votre décision de vous joindre à la Coalition sur le site Web de votre municipalité.
- Publiez une annonce dans les bulletins d'information et babillards électroniques locaux.
- Invitez les organismes communautaires à faire part de cette nouvelle à leurs réseaux.

ORGANISEZ UNE CÉRÉMONIE DE SIGNATURE

- Invitez les représentants d'organismes communautaires, des autorités policières, des médias, des employés municipaux, des membres de la communauté, des écoles locales, etc.
- Demandez à la Commission canadienne pour l'UNESCO de vous envoyer le modèle pour préparer un exemplaire de la Déclaration sur une affiche (26 x 40) avec le logo de votre municipalité que vous pourrez signer publiquement et afficher fièrement à l'hôtel de ville (ou ailleurs!).
- Distribuez aux participants des exemplaires pré-signés de la Déclaration d'adhésion à la Coalition (format 11 x 14).
- Demandez à des groupes culturels locaux de performer.
- Invitez les participants à contribuer à une œuvre d'art commune.
- Faites préparer un gâteau ayant pour thème la Coalition!

ORGANISEZ UN ÉVÉNEMENT COMMUNAUTAIRE

- Travaillez en partenariat avec des intervenants communautaires clés.
- Tentez d'inclure une composante culturelle pour reconnaître la diversité de votre communauté.
- Faites participer des jeunes des écoles locales.
- Invitez des membres de votre communauté à décrire ce que cela signifie pour eux de se joindre à la Coalition.
- Encouragez la créativité!

COMMUNIQUÉ DE PRESSE, DOCUMENT D'INFORMATION POUR LES MÉDIAS

Québec, Québec –
Communiqué de presse,
le 6 mai 2010 (annexe 8)

Exemple de document d'information pour les médias (annexe 7)

ORGANISER UNE CÉRÉMONIE DE SIGNATURE

Prince Albert (Saskatchewan), Calgary (Alberta), Vancouver (Colombie-Britannique), Québec (Québec), Ottawa (Ontario) et d'autres municipalités ont organisé des cérémonies de signature au format, au nombre de participants et à la portée variés. On encourage les municipalités à profiter de cette occasion pour informer leurs citoyens sur les engagements qu'elles ont pris, célébrer leur participation et développer ou renforcer les partenariats avec divers organismes locaux.

Vancouver, Colombie-Britannique – Invitation à la cérémonie de signature officielle de la Déclaration d'adhésion à la Coalition et programme de l'événement (annexe 9)

IDÉE GAGNANTE – Réseau des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU)

Vérifiez s'il existe des écoles membres du Réseau des écoles associées de l'UNESCO (réSEAU) dans votre région. Elles pourraient être intéressées à participer à une activité communautaire ou à un autre volet de votre participation à la Coalition!

www.unesco.ca/fr/interdisciplinaire/reseau/default.aspx

LIEZ VOTRE ACTIVITÉ À UNE JOURNÉE PARTICULIÈRE

8 mars

Journée internationale
de la femme

[www.un.org/fr/events/
women/iwd/2011](http://www.un.org/fr/events/women/iwd/2011)

21 mars

Journée internationale
pour l'élimination de la
discrimination raciale

[www.un.org/fr/events/
racialdiscriminationday](http://www.un.org/fr/events/racialdiscriminationday)

21 mai

Journée mondiale de la
diversité culturelle pour le
dialogue et le développement

[www.un.org/fr/events/
culturaldiversityday](http://www.un.org/fr/events/culturaldiversityday)

9 août

Journée internationale
des peuples autochtones

[www.un.org/fr/events/
indigenoustday](http://www.un.org/fr/events/indigenoustday)

12 août

Journée internationale
de la jeunesse

[www.un.org/fr/events/
youthday](http://www.un.org/fr/events/youthday)

3 décembre

Journée internationale des
personnes handicapées

[www.un.org/french/
disabilities/default.
asp?navid=29&pid=654](http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?navid=29&pid=654)

10 décembre

Journée des droits
de l'homme

[www.un.org/fr/events/
humanrightsd/2010](http://www.un.org/fr/events/humanrightsd/2010)

On encourage également les municipalités à célébrer la diversité et l'inclusion en organisant et en soutenant dans leur milieu des activités de sensibilisation publique connexes aux célébrations désignées par le gouvernement du Canada tels que :

25 au 28 mai

Semaine de sensibilisation
aux cultures autochtones

27 juin

Journée canadienne du
multiculturalisme

février

Mois de l'histoire des Noirs

mai

Mois du patrimoine asiatique

Pour obtenir de plus amples
renseignements :
[www.canada.gc.ca/
aboutcanada-ausujetcanada/
celebration/nel_fg-fra.html](http://www.canada.gc.ca/aboutcanada-ausujetcanada/celebration/nel_fg-fra.html)



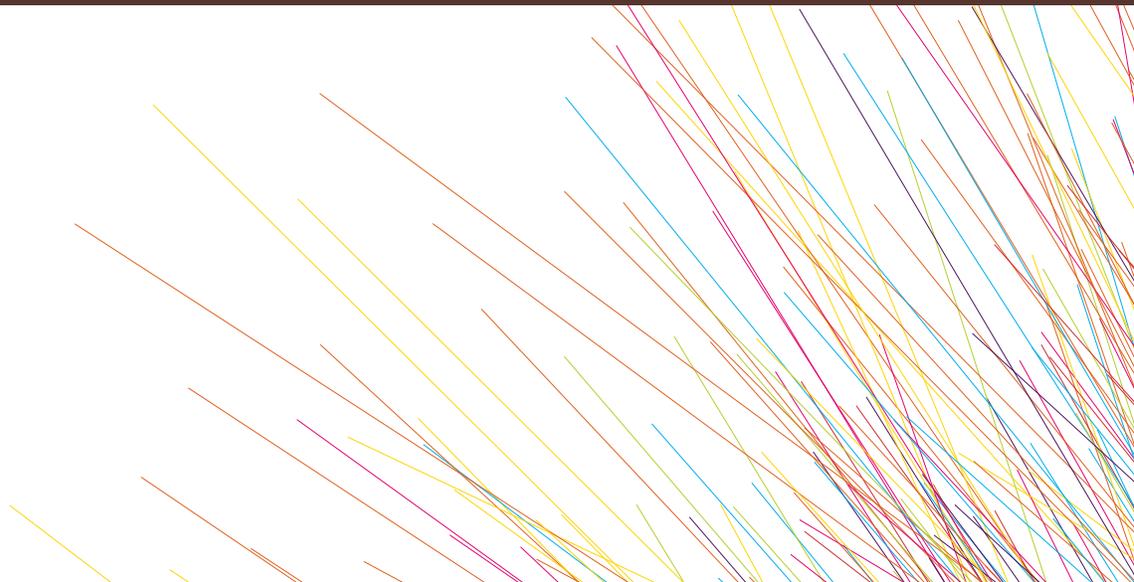


CCMCRD
SECTION 04
ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

« NE DOUTEZ JAMAIS DU FAIT QU'UN PETIT NOMBRE DE GENS RÉFLÉCHIS ET ENGAGÉS PEUVENT CHANGER LE MONDE. EN VÉRITÉ, C'EST LA SEULE CHOSE QUI NE L'AIT JAMAIS FAIT. »

– MARGARET MEAD



ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

L'une des premières responsabilités d'une municipalité en tant que signataire de la Coalition est d'élaborer son propre plan d'action. Il importe de porter une attention particulière au développement de ce plan puisqu'il représentera un atout majeur dans vos efforts de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination. Le plan d'action servira de guide pour la mise en œuvre de vos initiatives, permettra une responsabilisation accrue et un suivi plus efficace de vos progrès et une meilleure planification des actions futures. Avoir un plan clairement défini vous aidera à diriger vos efforts et vous donnera une base à laquelle vous fier quand on vous posera des questions. L'élaboration de votre plan d'action est l'occasion de faire participer activement la collectivité, contribuant ainsi au développement d'une responsabilité et d'un sentiment d'appartenance qui faciliteront la phase de mise en œuvre.

La présente section présente certains des renseignements clés dont il faut tenir compte lors de l'élaboration d'un plan d'action. Vous y trouverez notamment les points suivants :

Éléments de réussite
Identifier les enjeux
Établir une base de référence
Déterminer les mesures à prendre
Indicateurs et évaluation

Vous trouverez également dans cette section plusieurs outils qui vous aideront dans le processus d'élaboration de votre plan d'action, dont des exemples de bonnes pratiques d'autres municipalités signataires de la Coalition, un modèle de lettre d'invitation aux intervenants communautaires, des exemples de mesures liées aux 10 engagements communs et des modèles de plan d'action.

N'OUBLIEZ PAS d'envoyer la version finale de votre plan d'action à la Commission canadienne pour l'UNESCO!

UNE GRANDE PARTIE DES RENSEIGNEMENTS

contenus dans cette section est adaptée de la trousse d'outils *Welcoming and Inclusive Communities* [Collectivités accueillantes et inclusives] de l'AUMA. La trousse d'outils est disponible à l'adresse

www.auma.ca/live/digitalAssets/25/25953_WICT_booklet_10232008.pdf
 (en anglais seulement)

BONNE PRATIQUE

INCLURE DIFFÉRENTES DIVISIONS DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE DANS LA PRÉPARATION DE VOTRE PLAN D'ACTION

Après s'être jointe à la Coalition en septembre 2006, la **Ville de Calgary** a rassemblé une équipe consultative (2007) formée de trois membres du conseil municipal et de plusieurs membres du personnel administratif de différents services, y compris Transport, Service de police, Ressources humaines ainsi que Services communautaires et de quartier, afin d'élaborer un plan d'action. Une consultation communautaire, à laquelle ont participé

plus de 40 groupes représentant les intérêts d'une grande variété de secteurs et de groupes, a également été organisée afin d'obtenir la rétroaction des acteurs locaux sur la façon d'aller de l'avant avec cette initiative.

En juillet 2008, le conseil municipal a approuvé une recommandation visant à recevoir le plan d'action de la Coalition (2007) aux fins d'information. Puis, en

novembre 2008, le conseil a approuvé un projet-pilote de trois ans visant à mettre en œuvre les recommandations du plan d'action de la Coalition. En conséquence, on a élaboré un nouveau plan d'action et un cadre d'action intitulé *Diversity & Inclusion in the Workplace Framework and Action Plan* (31 mars 2011). Le plan d'action a été lancé à l'automne 2011 et sera mis en œuvre pendant le cycle 2012-2014.

PROCESSUS D'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

- 1.** En collaboration avec les divisions pertinentes de l'administration municipale et les partenaires locaux, créez un inventaire des pratiques et politiques existantes reliées aux dix engagements communs.
- 2.** Consultez vos intervenants locaux. Qu'est-ce qui fonctionne?

Qu'est-ce qui manque? Qui peut contribuer?

- 3.** Faites une première ébauche du plan d'action.
- 4.** Demandez la rétroaction des intervenants communautaires et incorporez leurs suggestions à votre plan d'action.

- 5.** Rédigez la version finale du plan d'action.
- 6.** Présentez le plan d'action au conseil municipal pour adoption.

- 7.** Faites part de votre plan à tous les employés municipaux et aux partenaires locaux.

- 8.** Mettez votre plan en œuvre et évaluez-le.
- 9.** Communiquez vos progrès.

OUTIL – TABLEAU INTERACTIF

La Commission canadienne pour l'UNESCO a préparé un tableau interactif pour vous aider à compiler ces renseignements et faire le suivi de vos progrès.

Le tableau ainsi qu'un guide de l'utilisateur sont disponibles à l'adresse

www.ccmard-ccmcrd.ca

ÉLÉMENTS DE RÉUSSITE

Un plan d'action réussi comporte plusieurs éléments clés, y compris les suivants :

- 1) **Former un comité du personnel**
- 2) **Engager les élus**
- 3) **Faire participer les intervenants**
- 4) **Établir un lien avec les priorités, initiatives et réseaux actuels**
- 5) **Refléter votre réalité locale**

1. FORMER UN COMITÉ DU PERSONNEL

Formez un comité du personnel composé de membres principaux de l'administration et d'employés de première ligne de tous les services municipaux. Ce comité pourra fournir des renseignements utiles pour le plan d'action et jouera un rôle-clé assurant une mise en œuvre réussie du processus d'élaboration du plan d'action. Le fait d'avoir une représentation de tous les services municipaux contribuera à améliorer la diffusion de l'information concernant vos initiatives et objectifs en lien avec la Coalition.

2. ENGAGER LES ÉLUS

Pour être fructueux, un plan d'action de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination requiert la participation et le soutien continu des élus municipaux. En adoptant la résolution de se joindre à la Coalition, le conseil municipal s'est engagé à élaborer ce plan d'action et nous l'encourageons à participer à son élaboration et à sa mise en

œuvre. Une fois élaboré, le plan devrait être examiné et adopté par le conseil municipal à l'occasion d'une séance régulière. Faire participer activement les élus à toutes les étapes du processus d'élaboration contribue grandement à la réussite du projet en ayant les effets suivants :

- 1) Donner de la crédibilité à l'initiative aux yeux des membres de la collectivité, des dirigeants d'affaires ainsi que des institutions et organismes municipaux.
- 2) Contribuer à la durabilité de l'initiative en fournissant potentiellement des ressources, en les incorporant aux autres initiatives municipales et en faisant changer l'opinion publique.
- 3) Inspirer la confiance de divers membres de la collectivité qui voient que leurs élus municipaux valident leur expérience et cherchent à régler les enjeux d'intérêt commun.

3. FAIRE PARTICIPER LES INTERVENANTS

La diversité de votre collectivité est une force dont il faut tirer profit quand vous élaborerez votre plan d'action. En plus des différences liées à l'identité telles que la culture, la race, le sexe, l'orientation sexuelle et l'âge, n'oubliez pas d'inclure également les différents acteurs de votre municipalité : agences de développement économique, institutions publiques, organismes communautaires, groupes confessionnels, commissions du logement, organismes jeunesse, etc.

BONNE PRATIQUE ÉTABLIR UN LIEN AVEC LE PLAN DE DURABILITÉ (PDM)

Certaines municipalités ont incorporé avec succès leur plan d'action de la Coalition au plan de durabilité de leur municipalité (PDM). En voici quelques exemples (en anglais seulement) :

« Sustainable Brooks: Together for a better tomorrow », Brooks, Alberta
www.brooks.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=400&Itemid=465

« City of Grande Prairie Municipal Sustainability Plan (MSP) », Grande Prairie, Alberta
www.cityofgp.com/citygov/dept/enviro/sustainability/default.htm?fromNav=&item

« Stratford 2028 », Stratford, Île-du-Prince-Édouard
www.town.stratford.pe.ca/sites/default/files/site_files/files/Imagine_Stratford_2028.pdf

BONNE PRATIQUE GROUPES CONSULTATIFS

Plusieurs municipalités ont créé avec succès des groupes consultatifs en mesure d'informer sur le travail de la municipalité en lien avec la Coalition et de l'aider à mettre en œuvre son plan d'action. Des exemples sont disponibles sous le point « Faire participer les intervenants » de la présente section du guide pratique.

OUTIL – INVITATION À LA PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE

Quelques points à garder en tête :

- 1) Mobilisez les intervenants communautaires dès le tout début de votre participation à la Coalition. L'organisation d'une cérémonie de signature est une occasion idéale de le faire. Profitez du fait que ces personnes soient assez intéressées par l'initiative pour assister à la cérémonie. Demandez-leur si vous pouvez communiquer avec elles au fur et à mesure que votre travail avancera.
- 2) Rassembler les bonnes personnes peut prendre du temps. Tout au long du processus, vous devrez vous demander : « Qui manque? Qui devons-nous inviter? » Si vous constatez qu'il y a des lacunes, communiquez directement avec les personnes ou organismes manquants et invitez-les à participer activement.
- 3) Créez un environnement où les gens peuvent échanger en tout confort et en toute sécurité. Cela pourrait être particulièrement important pour les membres des communautés marginalisées qui croient peut-être prendre un risque en participant et en partageant leur expérience. Demandez aux participants ce dont ils ont besoin pour pouvoir participer pleinement et en tout confort.
- 4) Dans le passé, on a demandé à une grande variété de communautés de participer à des processus similaires. Dans plusieurs cas, ces initiatives n'ont pas produit beaucoup plus qu'un rapport qui a ensuite été déposé sur une tablette et oublié. Expliquez clairement comment ce processus est différent et comment il produira des résultats tangibles. Examinez l'engagement de la municipalité à agir.
- 5) Dès le début, investissez du temps pour établir une vision communautaire commune pour le travail lié à la Coalition. Si vous prenez le temps de définir les conditions et objectifs principaux dès le début du processus d'élaboration du plan d'action, vous veillerez à ce que tous travaillent dans la même direction. Référez-vous fréquemment à votre vision communautaire et soyez prêts à la réviser au fur et à mesure que votre travail avancera.
- 6) Évitez d'attribuer à certaines personnes le titre d'« expert » ou de « porte-parole » en raison de leur race, ethnicité, sexe, orientation sexuelle ou tout autre aspect de leur identité. Les expériences que vivent les gens sont diversifiées même au sein des groupes culturels. Tentez d'acquiescer une compréhension plus approfondie des différents points de vue que l'on trouve au sein de chaque groupe.
- 7) Adoptez une approche créative. Les communautés ne répondent pas toutes à la même approche. Il pourrait être nécessaire d'offrir différentes occasions de participer : forums communautaires, entrevues individuelles, groupes de consultation, cafés conversation, rassemblements culturels informels, questionnaires, etc.
- 8) Fournissez un exemplaire du plan d'action à vos intervenants, en particulier aux membres de votre communauté. Rendez le plan d'action facile à trouver sur le site Web de votre municipalité. Il est essentiel que les membres de votre communauté comprennent la stratégie de votre municipalité et soient bien informés sur les mesures mises en œuvre à cet effet afin qu'ils restent mobilisés face à l'initiative.

L'invitation envoyée aux acteurs locaux par la Ville de Winnipeg pour un atelier sur la Coalition, en décembre 2009, est disponible à l'annexe 10.

BONNE PRATIQUE

RELIER POLITIQUES ET CADRES D'ACTION

La **Ville d'Edmonton**, dans le contexte de son plan d'action de la Coalition, a créé des liens avec sa politique et cadre d'action sur la diversité et l'inclusion. La politique indique que la diversité est l'une des caractéristiques déterminantes du passé, du présent et de l'avenir d'Edmonton. Elle stipule également que pour tirer le

meilleur profit de notre diversité, il faut une stratégie d'inclusion intentionnelle et continue. La politique explique que la Ville d'Edmonton devra prouver régulièrement qu'elle progresse dans l'atteinte des objectifs suivants : a) la création d'une main-d'œuvre municipale qui reflète les citoyens et les communautés qu'elle dessert

et b) l'identification et l'élimination des obstacles pour la participation et l'accès aux services. Le plan d'action de *Racism Free Edmonton* s'engage à rendre compte des réussites de la Ville en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs de sa politique et cadre d'action sur la diversité et l'inclusion.

www.edmonton.ca/city_government/documents/Final_Diversity_Inclusion_Framework_Implementation_Plan.pdf
(en anglais seulement)

COMITÉS CONSULTATIFS

Votre municipalité a peut-être déjà mis en place, ou songe à le faire, un comité consultatif sur la diversité ou l'accessibilité, pour ne nommer que ceux-là, qui pourrait offrir conseils et soutien dans le développement et la mise en œuvre de la Coalition et des dix engagements communs. Cette section contient des exemples qui pourraient vous inspirer.

CMARD TEAM LETHBRIDGE [ÉQUIPE DE LA COALITION DE LETHBRIDGE]

L'équipe de la Coalition de Lethbridge est chargée du développement et de la promotion d'une communauté accueillante et inclusive et du soutien à la mise en œuvre des dix engagements communs de la Coalition. Le cadre de référence de l'équipe présente différents volets de l'équipe, y compris ses objectifs et son mandat, ses buts, sa composition, ses responsabilités et le processus d'évaluation.

www.lethbridge.ca/living-here/Projects-Initiatives/Documents/CMARD%20Team%20-%20Terms%20of%20Reference.pdf
(en anglais seulement)

LONDON DIVERSITY AND RACE RELATIONS ADVISORY COMMITTEE [COMITÉ CONSUL- TATIF SUR LA DIVERSITÉ ET LES RELATIONS RACIALES DE LONDON]

Le comité consultatif sur la diversité et les relations raciales de London (ON) est un comité d'individus nommés par le conseil municipal afin d'offrir un leadership sur les questions reliées à la diversité, à l'inclusion, à l'équité ainsi qu'à l'élimination de la discrimination à London. Il consulte, avise, fait rapport des derniers développements et fait des recommandations au conseil sur ces questions. Le comité collabore activement avec les services de police, les établissements d'enseignement, les groupes communautaires, les organisations municipales, les services sociaux, les entreprises et les agences de travail et gouvernementales afin de faciliter une meilleure compréhension des besoins des populations diverses de London. Il conseille également la Ville dans le développement, le maintien et le raffinement de ses politiques et pratiques facilitant un environnement de travail inclusif en plus d'initier et de participer au développement de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes liés aux questions susmentionnées.

www.london.ca/LDRRAC
(en anglais seulement)

SASKATOON'S ACCESSIBILITY ADVISORY COMMITTEE [COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ DE SASKATOON]

Le comité consultatif sur l'accessibilité de Saskatoon est formé de deux membres du conseil municipal, de deux membres de l'administration municipale et de cinq citoyens ayant un handicap et/ou étant le principal fournisseur de soins pour une personne ayant un handicap. Le comité est chargé d'élaborer un plan d'action établissant les objectifs à court et à long termes pour améliorer l'accessibilité aux services, aux installations et à l'infrastructure de la Ville de Saskatoon. Il est également responsable de formuler des recommandations de solutions au conseil municipal concernant les politiques et programmes dans le but d'améliorer l'accessibilité aux services, aux installations et à l'infrastructure de la Ville de Saskatoon.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/City%20Clerks%20Office/Boards%20and%20Committees/City%20Boards%20and%20Committees/Pages/AccessibilityAdvisoryCommittee.aspx
(en anglais seulement)

WINNIPEG'S CITIZEN EQUITY COMMITTEE [COMITÉ POUR L'ÉQUITÉ DES CITOYENS DE WINNIPEG]

Le comité pour l'équité des citoyens de Winnipeg a pour mandat de conseiller le maire et le conseil municipal sur les enjeux reliés à l'équité et à la diversité et leurs répercussions sur les politiques, procédures et services de la Ville de Winnipeg. Le rôle continu du comité est de fournir des renseignements et des recommandations ainsi que de faire le suivi des progrès en matière d'équité et de diversité.

www.citizenequity.org
(en anglais seulement)

CONSEIL INTERCULTUREL DE MONTRÉAL (CIM)

Créé en 2003, le Conseil interculturel de Montréal est enchâssé dans la Charte de la Ville de Montréal, témoignant ainsi de l'importance que l'Administration montréalaise accorde à cette institution qui contribue à enrichir ses réflexions sur la diversité ethnoculturelle et à soutenir ses actions dans le domaine de la lutte contre la discrimination et le racisme. Le mandat de cette organisation est de conseiller le conseil de la Ville et le comité exécutif sur les politiques municipales à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés culturelles à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la Ville. Le CIM a réalisé de nombreux avis, notamment sur la gestion municipale des lieux de cultes minoritaires et le profilage racial dont les recommandations ont contribué à mieux orienter la planification des politiques et des programmes de la Ville. Le CIM vient de déposer aussi un avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal (PAÉE) portant spécifiquement sur les obstacles au recrutement, à l'intégration et à la promotion des minorités visibles et des minorités ethniques.

www.ville.montreal.qc.ca/cim

AUTRES EXEMPLES DE COMITÉS**Edmonton (AB) – Racism Free Edmonton**

www.edmonton.ca/city_government/city_wide_initiatives/racism-free-edmonton.aspx
(en anglais seulement)

Halifax Regional Municipality (NS) – Advisory Committee on Accessibility [Comité consultatif sur l'accessibilité]

www.halifax.ca/boardscom/access/index.html
(en anglais seulement)

London (ON) – Accessibility Advisory Committee [Comité consultatif sur l'accessibilité]

www.accessibility.london.ca
(en anglais seulement)

Markham (ON) – Race Relations Committee / Advisory Committee on Accessibility [Comité des relations raciales / Comité consultatif sur l'accessibilité]

www.markham.ca/wps/portal/Markham/MunicipalGovernment/CouncilCommitteeMeetings/StandingAdvisoryCommittees
(en anglais seulement)

Municipality of the County of Kings (NS) – Race Relations and Anti-Discrimination Committee [Comité des relations raciales et de la lutte contre la discrimination]

www.countykings.ns.ca/residents/relations.asp
(en anglais seulement)

Oakville (ON) – Accessibility Advisory Committee [Comité consultatif sur l'accessibilité]

www.oakville.ca/advisory.asp
(en anglais seulement)

Ottawa (ON) – Comité consultatif sur l'équité et la diversité / Comité consultatif sur l'accessibilité

www.ottawa.ca/city_hall/mayor_council/advisory_committees/index_fr.html

Saskatoon (SK) – Cultural Diversity and Race Relations Committee [Comité de la diversité culturelle et des relations raciales]

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/City%20DEPARTMENTS/City%20Clerks%20Office/Boards%20and%20Committees/City%20Boards%20and%20Committees/Pages/CulturalDiversityandRaceRelationsCommittee.aspx
(en anglais seulement)

Sherbrooke (QC) – Comité des relations interculturelles et de la diversité

www.ville.sherbrooke.qc.ca/webconcepteur/web/VilledeSherbrooke/fr/vivre/service.prt?iddoc=98394&page=details.jsp&svcid=VS_LISTE_PG6

Stratford (I.-P.-E.) – Diversity and Inclusion Committee [Comité de la diversité et de l'inclusion]

www.town.stratford.pe.ca/content/sustainability
(en anglais seulement)

Thunder Bay (ON) – Diversity Thunder Bay [Diversité Thunder Bay]

www.diversitythunderbay.ca/
(en anglais seulement)

Truro (NS) – Affirmative Action Committee [Comité d'action affirmative]

www.truro.ca/committees.html
(en anglais seulement)

Vancouver (BC) – Multicultural Advisory Committee / Persons with Disabilities Advisory Committee / LGBTQ Advisory Committee / Womens Advisory Committee [Comité consultatif multiculturel / Comité consultatif des personnes ayant un handicap / Comité consultatif des LGBTQ / Comité consultatif des femmes]

vancouver.ca/cityderk/civicagencies/civicindex.htm
(en anglais seulement)

Windsor (ON) – Accessibility Advisory Committee / Diversity Committee [Comité consultatif sur l'accessibilité / Comité de la diversité]

www.citywindsor.ca/002428.asp
www.citywindsor.ca/003561.asp
(en anglais seulement)

Winnipeg (MB) – Citizen Equity Committee / Access Advisory Committee [Comité consultatif sur l'accès / Comité citoyen de l'équité]

www.citizenequity.org/
www.aacwinnipeg.mb.ca
(en anglais seulement)

ORGANISER UNE SÉRIE DE CAFÉS-CONVERSATION

peut être une approche abordable de consulter la communauté. Veuillez lire la section « Avant de se joindre à la Coalition » de la présente trousse d'outils pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

influencent, de façons différentes, la vie des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

« Lorsque nous examinons la planification et la prise de décision sur l'aménagement de la ville en tenant compte de la différence entre les sexes, nous songeons aux différences et aux inégalités entre les femmes et les hommes (et entre les filles et les garçons), de même qu'à celles qui existent entre les femmes elles-mêmes. Nous sommes conscientes qu'il y a toujours une discrimination sexuelle dans les plans et les services. Nous demandons aux décideurs de la Ville de repérer et d'éliminer les préjugés sexistes pour veiller à ce que les services répondent tant aux besoins des femmes qu'à ceux des hommes et qu'ils encouragent l'égalité entre les sexes. »

Ville d'Ottawa, *Portrait de la diversité LES FEMMES — Optique d'équité et d'inclusion*, www.cawi-ivtf.org/sites/all/files/pdf/publications/El-Lens/DS-women-fr.pdf

4. ÉTABLIR UN LIEN AVEC LES PRIORITÉS, INITIATIVES ET RÉSEAUX EXISTANTS

Établir un lien entre votre plan d'action et les priorités, initiatives et réseaux existants peut avoir de nombreux avantages, parmi lesquels : contribuer à assurer la durabilité de vos initiatives, permettre un meilleur partage des ressources, prévenir la fatigue ou l'épuisement chez les individus et organismes participants et vous permettre de tirer profit de l'abondance de connaissances, de capacités et d'expériences que l'on trouve au sein de votre municipalité.

Voici quelques initiatives à considérer quand vous tenterez d'établir un lien :

- 1) Votre plan communautaire officiel
- 2) Votre plan de durabilité municipal (PDM)
- 3) Les priorités établies par votre association locale de développement économique
- 4) Les stratégies locales en matière de logement et d'emploi
- 5) Les plans d'attraction et de rétention des nouveaux arrivants
- 6) Les politiques municipales existantes qui soutiennent le travail en matière de diversité
- 7) D'autres initiatives communautaires

Les chances de réussite seront plus grandes si votre plan d'action reflète les réalités locales. Les enjeux abordés dans le plan d'action doivent être ceux qui ont été identifiés par vos intervenants communautaires et les mesures à prendre doivent être réalistes dans le contexte de votre municipalité.

Voici quelques questions à considérer :

- 1) Y a-t-il des besoins locaux particuliers auxquels il vous faut satisfaire?
- 2) Quelles sont les données démographiques actuelles et futures de votre collectivité?
- 3) Qu'est-ce qui est déjà accompli efficacement? Par qui? Quelles sont les lacunes? De quel soutien pourrait profiter le travail réalisé actuellement?
- 4) Qui peut faire ce travail au sein de notre collectivité? Quelle est notre capacité?
- 5) Y a-t-il un budget disponible pour nous permettre de mettre en œuvre notre plan d'action? Devrions-nous compter sur des bénévoles? Les deux?
- 6) Quelles sont les priorités/stratégies établies à l'échelle locale (par exemple, en matière de logement, d'immigration, de développement ou d'éducation)?
- 7) Quelle est notre vision pour l'avenir de notre municipalité?
- 8) Qu'est-ce qui rend notre municipalité unique?
- 9) Qui sont nos intervenants? Avec qui pourrions-nous collaborer ou nous associer?
- 10) Y a-t-il des pratiques exemplaires et leçons apprises pertinentes?

BONNE PRATIQUE

ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

L'analyse comparative entre les sexes (ACS) est un outil qui facilite l'intégration systématique des considérations liées à l'égalité entre les sexes aux processus d'élaboration de politiques, de planification et de prise de décisions. Elle correspond à une conception plus vaste de l'égalité entre les sexes et fait appel à diverses compétences et aptitudes

pour assurer la pleine participation des femmes et des hommes et l'obtention d'une société meilleure.

Le site Web de Condition féminine Canada explique bien comment réaliser une ACS.

www.cfc-swc.gc.ca/pol/gba-acsguide/2007/gba-acsfra.html

BONNE PRATIQUE

JOURNÉE DE RÉFLEXION

La Ville de Gatineau a consulté les citoyens sur le plan d'action 2012-2014 de sa politique en matière de diversité culturelle. Environ 120 personnes y ont participé.

www.gatineau.ca/page.asp?p=la-ville/participation_citoyenne/consultations_publicques/consultations_publicques_2011/activite_reflexion_plan_action_2012_2014_diversite_culturelle_janvier_2011

5. REFLÉTER VOTRE RÉALITÉ LOCALE

- Identifier les enjeux
- Établir une base de référence
- Déterminer les mesures à prendre
- Indicateurs de réussite

A) IDENTIFIER LES ENJEUX

La première étape dans l'élaboration du plan d'action de votre municipalité est d'observer votre communauté et, en collaboration avec vos intervenants, de cerner les enjeux auxquels vous faites face. La participation de la communauté lors de ce processus est importante puisqu'elle fera en sorte que les multiples expériences et défis soient pris en considération. Le fait de bien comprendre les enjeux qui préoccupent les résidents de votre municipalité ainsi que le contexte unique dans lequel ces diverses expériences sont vécues vous aidera à élaborer un plan d'action efficace.

Il existe de nombreuses façons pour vous d'identifier les enjeux. Chaque méthode présente des possibilités et défis particuliers. Utiliser une combinaison d'approches ajoutera considérablement à la valeur des renseignements qui résulteront de ce processus et à leur compréhension. Cette section présente certaines des méthodes que les membres de la Coalition ont utilisées afin d'identifier les enjeux dans leur collectivité.

- **Entrevues**
- **Analyses documentaires et données de recensement**
- **Groupes de discussion (« focus-group »)**
- **Forums communautaires**
- **Groupes consultatifs communautaires**

Entrevues – Les entrevues peuvent permettre de recueillir des renseignements significatifs et importants qui vous aideront à identifier les enjeux de votre communauté. Au nombre des avantages de cette méthode, on compte la priorité et l'attention accordée à la discussion, l'occasion de clarifier les choses immédiatement ainsi que la capacité d'adapter les questions et le style de l'entrevue en fonction des personnes interrogées. Mener des entrevues confidentielles pourrait aussi permettre une plus grande participation de certains membres de communautés marginalisées percevant un risque dans le fait de partager leur expérience dans un groupe plus large (par exemple, les membres de la communauté des GLBT). L'un des défis posés par la réalisation d'entrevues est le temps nécessaire pour créer les questions, réaliser les entrevues et compiler les résultats.

Analyses documentaires et données de recensement – De nombreuses municipalités avaient déjà pris des mesures contre la discrimination et en faveur de la diversité avant de se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. Les organismes communautaires, en particulier, accomplissent ce travail de façon très efficace. Il arrive cependant trop souvent que les rapports produits soient déposés sur une tablette et qu'aucune mesure ne soit prise. Ces documents pourraient se révéler très utiles au moment de cerner les enjeux que vous aimeriez inclure dans votre plan d'action. Votre municipalité pourrait également avoir compilé des documents sur certains sujets particuliers tels que le logement, l'emploi ou les services de loisirs.

PROFIL STATISTIQUE DE VOTRE COLLECTIVITÉ

Le Groupe de travail sur les communautés dévitalisées a publié en 2010 *La boîte à outils – Répertoire de ressources pertinentes aux démarches de revitalisation*. Ce document contient une liste de ressources (pour le Québec et le Canada) qui peuvent fournir des données statistiques sur une variété de sujets qui peuvent intéresser les municipalités ainsi que des idées sur la façon d'élaborer le profil d'une collectivité.

www.umq.qc.ca/uploads/files/pub_autres/boite_outils_repertoire_revitalisation.pdf

BONNE PRATIQUE RÉALISER DES ENTREVUES

Le *Thunder Bay Committee Against Racism and Discrimination* [Comité d'action contre le racisme et la discrimination de Thunder Bay] a réalisé des entrevues auprès de représentants de la Ville de Thunder Bay et d'autres municipalités signataires de la Coalition. On trouve son guide d'entrevue et la compilation des résultats dans son rapport de 2009 sur le plan d'action de Thunder Bay.

BONNE PRATIQUE RECUEILLIR DES DONNÉES DE RÉFÉRENCE

En plus des données qui se trouvent dans les rapports statistiques, vous pouvez recueillir de précieux renseignements auprès de vos intervenants communautaires. De nombreuses approches vous permettent de le faire, y compris les groupes de discussion, entrevues, questionnaires et forums communautaires. Pour obtenir de plus amples

renseignements sur ces méthodes, consultez la section « Identifier les enjeux » de ce guide.

BONNE PRATIQUE

ASSURER LA PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES

La politique **Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal** a été adoptée en 2008. Par ce geste, l'Administration s'est engagée à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités. Cette politique est construite autour de cinq axes d'intervention : la gouvernance, la Ville comme employeur, l'amélioration des services aux citoyennes, le développement économique et la représentation de la Ville sur la scène internationale. La Ville reconnaît que les problématiques vécues par les femmes sont diverses, entre autres, pour les femmes des minorités visibles et immigrantes. Elles subissent

de nombreuses discriminations et peuvent vivre du racisme dont les effets se font sentir sur plusieurs plans : pauvreté, emplois précaires, violence conjugale, isolement. La Ville de Montréal travaille étroitement avec ses partenaires afin de réduire ces inégalités et favoriser l'inclusion de toutes en adaptant ses interventions à la diversité de sa population. Des outils et des initiatives sont réalisés pour renforcer cette orientation notamment une trousse d'animation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de la formation en analyse différenciée selon les sexes (ADS). Depuis 2009, la Ville célèbre *le Mois de l'histoire des femmes* en octobre.

www.ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE_F_H.PDF

La Ville de Montréal a également créé, en 2004, le **Conseil des Montréalaises**. Celui-ci agit en tant qu'instance consultative auprès de l'administration municipale sur toute question liée à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la condition féminine à la Ville de Montréal. Il favorise une plus grande participation des citoyennes à la vie publique de la cité. Il est composé de 15 membres qui reflètent la diversité culturelle et sociale montréalaise et proviennent de divers secteurs d'activités.

Il a produit de nombreux avis sur divers sujets touchant l'égalité entre les femmes et les hommes dont un sur l'accessibilité du transport collectif qui a pour titre *Pour qu'elles embarquent!* et un sur les conditions de logement intitulé *Les femmes et le logement*.

www.ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises



Les données de recensement peuvent être très utiles pour recueillir des renseignements liés aux données démographiques de la collectivité, aux taux d'emploi, aux niveaux de revenus, au logement et au taux de criminalité. Ces statistiques peuvent servir à établir une base de référence pour vos résultats anticipés (consultez la partie « *Établir une base de référence* » de la présente section du guide).

Groupes de discussion (« focus-group ») – On peut utiliser les groupes de discussion pour recueillir des renseignements plus rapidement qu'en réalisant des entrevues individuelles. La discussion entre les participants peut souvent enrichir les données recueillies. Le *Thunder Bay Committee Against Racism and Discrimination* [Comité d'action contre le racisme et la discrimination de Thunder Bay] a donné les caractéristiques suivantes pour un groupe de discussion typique :

- 1) comporte moins de 10 personnes
- 2) rassemble des personnes qui appartiennent à un groupe homogène
- 3) fait appel à un facilitateur qui pose une série de questions générales
- 4) dure généralement de 1 à 2 heures

Forums communautaires – Organiser un forum communautaire est un autre moyen d'identifier les enjeux qui touchent les membres de la communauté et d'en discuter. Parmi les avantages de cette approche, on compte la possibilité de rassembler des membres de diverses communautés, l'occasion de sensibiliser à certains enjeux par le biais de sessions éducatives et le fait de créer des occasions de réseautage pour les participants. Les coûts associés à l'organisation d'un tel événement peuvent représenter un défi, selon l'envergure du forum.

Groupes consultatifs communautaires – Établir un groupe consultatif communautaire est un moyen efficace d'identifier les enjeux d'importance pour votre municipalité. Lorsque vous considérez des personnes pour ces comités, gardez à l'esprit que les personnes qui acceptent de jouer un tel rôle participent déjà à plusieurs initiatives communautaires. Aussi, il importe d'exprimer clairement et dès le début les attentes pour le comité et de gérer le travail de façon à permettre une contribution maximale des participants tout en évitant de les épuiser. Évidemment, n'oubliez pas non plus d'assurer une certaine diversité parmi les membres de ces comités. Les groupes consultatifs communautaires peuvent permettre la consultation continue et mener à la prestation de ressources et

d'une expertise.

B) ÉTABLIR UNE BASE DE RÉFÉRENCE

Pour élaborer votre plan d'action, il est important d'avoir une base de référence pour les renseignements liés aux priorités que vous avez cernées. La base de référence contient des renseignements de base recueillis au début du projet. On peut voir la base de référence comme un aperçu de la réalité de votre municipalité avant que vous ne mettiez en œuvre votre plan d'action. Cet outil vous permettra ainsi de mieux comprendre les réalités de votre communauté et vous aidera à fixer des objectifs pour votre travail. Ces renseignements sont essentiels puisqu'ils vous donnent un point de départ pour mesurer votre succès.

On trouve un grand nombre de sources et de types de données de référence. Aux fins de l'évaluation, il est primordial de veiller à ce que les renseignements que vous recueillez soient directement pertinents pour les mesures énoncées dans votre plan. Assurez-vous aussi d'avoir les moyens et la capacité nécessaires pour recueillir les changements dans ces données, au fur et à mesure que votre travail avancera.

Dans son rapport *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*, préparé pour l'UNESCO en 2005, la Chaire de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) donne un aperçu des types suivants de données de référence.

Données économiques	Taux de chômage, niveaux de revenus et taux de pauvreté par origine ethnique ou nationale, données nationales sur l'équité en matière d'emploi pour les employeurs régis par le gouvernement fédéral, données qui permettent d'interpréter la position des groupes racialisés (le niveau d'éducation devrait servir de variable de contrôle). Autre données : taux d'emploi des groupes racialisés, sous-emploi de ces groupes, maintien en poste à long terme des membres de ces groupes par les employeurs.
Données sur le logement	Ségrégation résidentielle, accès à la propriété, temps de déplacement pour se rendre au travail et dépendance au transport en commun, facilité d'utilisation des services d'autobus.
Données sur la sécurité publique	Crimes haineux, nombre d'incidents racistes rapports, plaintes de discrimination, pourcentage de personnes formellement accusées ou jugées pour des infractions criminelles, sentiment de sécurité des citoyens.
Données sur l'éducation	Formation et compétences en langues officielles, niveau d'instruction, poursuite d'études supérieures, accès à un ordinateur et à Internet de la maison, temps d'attente pour les cours d'anglais et d'éducation aux adultes.
Donnée sur la santé	Taux d'hospitalisation et de mortalité, taux d'obésité, taux de mortalité infantile et poids à la naissance.
Données sur la participation communautaire à l'échelle municipale	Représentation des groupes racialisés au sein du conseil municipal et de la direction des organismes locaux.

Vous pouvez recueillir des données similaires pour d'autres groupes d'intérêt tels que les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap et la communauté des GLBT.

METROPOLIS : AMÉLIORER LES POLITIQUES, LES PROGRAMMES ET LES ACTIONS MUNICIPALES GRÂCE À LA RECHERCHE

Metropolis est un réseau favorisant la recherche comparative et l'élaboration de politiques publiques sur la migration, la diversité et l'intégration des immigrants dans les villes au Canada et dans le monde entier.

<http://international.metropolis.net/>

C) DÉTERMINER LES MESURES À PRENDRE

Lorsque vous déterminerez les mesures à prendre et les cibles à atteindre du plan d'action de votre municipalité, on suggère de vous assurer qu'ils soient « **SMART** » :

- S** Spécifique
- M** Mesurable
- A** Atteignable
- R** Réaliste
- T** Limité dans le temps

Spécifique – Déterminez de façon concrète, détaillée et exacte ce que vous souhaitez accomplir. Plus vos mesures à prendre et vos cibles sont précises, plus il sera facile de veiller à ce que tous les intervenants les comprennent bien et contribuent efficacement à leur réalisation.

Mesurable – Est-il possible de mesurer si vous avez atteint votre cible ou de quantifier les progrès que vous avez réalisés pour une mesure d'action? Il est primordial de garder à l'esprit les renseignements de base et les sources de données quand vous réfléchirez à cette question.

Atteignable – Vos mesures à prendre peuvent-elles être mises en œuvre dans le contexte de votre municipalité? Par exemple, y a-t-il suffisamment de ressources (humaines et financières)?

Réaliste – En plus de vous demander si vos objectifs (mesures à prendre et cibles) sont atteignables, il est important de vous demander s'ils sont réalistes. Vos cibles sont-elles réalistes en fonction de l'échéancier que vous avez établi dans votre plan d'action? Demandez-vous et demandez à vos intervenants « Sommes-nous disposés et aptes à faire cela? ».

Limité dans le temps – Établissez un échéancier pour votre plan d'action. Vous pourriez le diviser en des mesures et cibles à court, moyen et long terme. Fixez des dates d'évaluation en fonction de ces échéances.

Tel qu'indiqué dans le présent guide, la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination a élaboré dix engagements communs pour les municipalités signataires. Afin d'amorcer votre réflexion, vous trouverez la liste de ces dix engagements communs ainsi que des exemples d'actions pour chacun d'eux à la section 8 « *Pratiques prometteuses – Les 10 engagements communs* ».

Le groupe chargé de concevoir le plan d'action pour la Coalition n'a parfois pas l'autorité ou le mandat de prévoir des indicateurs de rendement pour la Ville. Dans ces cas, il peut être utile de demander au

conseil municipal d'indiquer à tous les départements de l'administration municipale de faire part de leurs indicateurs de rendement tel qu'inscrits dans leurs plans d'activités continus.

BONNE PRATIQUE ACTIONS PRISES PAR LES MEMBRES DE LA COALITION

Pour consulter des exemples d'actions prises par les membres de la Coalition afin de respecter chacun de leurs engagements, veuillez consulter la section 8 : « *Pratiques prometteuses – Les 10 engagements communs* ».

BONNE PRATIQUE RENCONTRE ANNUELLE INTERSERVICES

Afin de s'assurer de l'intégration des mesures prévues dans le *Plan d'action en 10 points de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination*, la **Ville de Gatineau** a instauré une rencontre annuelle des différents services impliqués (Ombudsman, Ressources humaines, Police, Culture, Planification stratégique, Urbanisme, 3-1-1, etc.).

Cette initiative a eu pour résultats à la fois de faire un bilan de ce qui a été accompli et de sensibiliser les responsables de services à l'importance de travailler dans un sens commun.

D) INDICATEURS DE RÉUSSITE

Les évaluations de votre plan d'action devraient avoir lieu à des périodes prédéterminées de sa mise en œuvre. Cela vous permettra de mesurer vos progrès, de cerner les mesures additionnelles à prendre pour atteindre vos objectifs, s'il y a lieu, et d'orienter les initiatives futures. Établir des indicateurs clairs au moment de concevoir votre plan d'action rendra ces évaluations plus simples et plus significatives.

Au moment de choisir les indicateurs que vous utiliserez pour mesurer vos progrès, tenez compte des renseignements de base qui vous serviront aux fins de comparaison ainsi que de votre capacité à recueillir les données requises. Comprendre comment mesurer votre succès dès le départ vous permettra de concevoir des méthodes de collecte des données plus efficaces et de veiller à ce que ces renseignements soient disponibles quand vous serez prêts à réaliser votre évaluation.

Deux principaux types d'indicateurs ont été proposés par la CRIEC dans son rapport de 2005 (voir page 41) : les indicateurs de rendement ou de mise en œuvre et les indicateurs de résultats.

Indicateurs de rendement – ensemble de mécanismes, processus, programmes, politiques et autres moyens de lutter contre le racisme et la discrimination.

Par exemple, l'existence ou non d'un bureau de l'ombudsman, le nombre d'employés participant à la formation multiculturelle, l'augmentation du nombre de bourses d'études municipales offertes aux jeunes, le nombre d'entreprises ou d'organismes sensibilisés à l'emploi des cibles potentielles de discrimination, l'amélioration de l'accessibilité aux services sociaux, l'augmentation du nombre de candidats provenant des groupes sous-représentés, etc.

Indicateurs de résultats – permettent d'évaluer les répercussions concrètes des mécanismes mis en place, leur effet sur la discrimination causée par le racisme. Ils nous informent de la disparité entre les objectifs à grande échelle du programme de lutte contre le racisme et la discrimination et les moyens proposés pour atteindre ces objectifs.

Par exemple, l'augmentation du revenu des groupes vulnérables, la diminution du nombre de crimes haineux, la diminution ou la disparition de la ségrégation résidentielle, l'amélioration du niveau d'éducation, la diminution du taux de chômage au sein des groupes vulnérables, le taux de satisfaction des groupes vulnérables et les ONG qui défendent leurs droits, etc.

Voici comment cela pourrait se traduire dans votre plan d'action :

Objectif : Accroître la présence de communautés racialisées dans les organismes décisionnaires au sein de la collectivité (y compris dans le conseil municipal et ses comités)

Mesure à prendre	Indicateurs de rendement	Indicateurs de résultats
Recrutement et formation des candidats potentiels	Nombre de séances de recrutement organisées	% de membres de groupes racialisés occupant des postes de direction
	Nombre de participants aux séances de recrutement	% de membres de groupes racialisés siégeant au conseil municipal et à ses comités
	Nombre d'offres d'emplois affichées dans les médias ethnoculturels, ceux de la communauté des GLBT, etc.	

OUTIL – SYSTÈME DE RAPPORTS SUR LA QUALITÉ DE VIE (SRQDV)

Guidé par la FCM, le Système de rapports sur la qualité de vie (SRQDV) évalue, surveille et diffuse les tendances sociales, économiques et environnementales dans les plus grandes collectivités du Canada.

www.fcm.ca/SRQDV

IDÉE GAGNANTE –

Programme des indicateurs pour les villes du monde (PIVM)

Le *Global City Indicators Facility* [Programme des indicateurs pour les villes du monde (PIVM)] fournit un ensemble déterminé d'indicateurs pour les villes ainsi qu'une méthodologie globale normalisée qui permet

aux villes de comparer leur rendement à l'échelle internationale et d'échanger des connaissances. Le Programme offre également une solide base en ce qui a trait à la gestion et aux politiques locales fondées sur des preuves dans le but de construire des villes durables.

Établi à l'Université de Toronto, le Programme est l'hôte d'un système normalisé d'indicateurs pour les villes qui bénéficie de l'appui du gouvernement

de l'Ontario, de l'Université de Toronto et d'un vaste réseau de villes et d'organisations internationales. Les villes du PIVM représentent toutes les régions du monde.

L'adhésion est gratuite et simple. Les villes n'ont qu'à remplir le formulaire d'adhésion que l'on trouve sur la page d'accueil du PIVM (voir le lien ci-dessous) et à l'envoyer aux bureaux du PIVM par courriel ou par télécopieur. Un mot de

passé est par la suite envoyé à la personne-ressource de la Ville pour qu'elle puisse accéder au site Web. Les villes membres peuvent ainsi saisir leurs données, effectuer des comparaisons avec différents groupes d'homologues et analyser leurs données afin d'améliorer leur rendement et leur planification urbaine. L'équipe du Programme aide également les villes à analyser les indicateurs afin de leur permettre d'utiliser

les données. Le PIVM aide également les décideurs à élaborer des mesures clés qui influenceront les décisions budgétaires, les futures cibles municipales, les actions et les stratégies et qui pourront ainsi améliorer le ciblage et le rendement opérationnel des services.

www.cityindicators.org
(en anglais seulement)

OUTILS POUR L'ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

Les outils et rapports suivants peuvent aider votre municipalité dans l'établissement d'un plan d'action.

RAPPORTS SUR LES INDICATEURS

Centre de recherche sur l'immigration l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) – *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination (2005)*

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf>

Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) – *Study on Challenges in the Development of Local Equality Indicators – A human – rights – centered model (2010)*

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001884/188481E.pdf> (en anglais seulement)

RAPPORTS DE MUNICIPALITÉS

Alberta Urban Municipalities Association (AUMA) – *Trousse d'outils de l'initiative « Collectivités accueillantes et inclusives » (2006)*

www.auma.ca/live/digitalAssets/25/25953_WICT_booklet_10232008.pdf (en anglais seulement)

Thunder Bay Committee Against Racism and Discrimination – *Rapport sur le plan d'action de Thunder Bay (2009)*

www.diversitythunderbay.ca/uploads/documents/TBCARD-FinalReport.pdf (en anglais seulement)

Ville de Toronto – *Rapport de situation de 2009 sur les réalisations en matière d'accessibilité, d'équité et de droits de la personne*

http://www.toronto.ca/diversity/pdf/status_report_2009_aehr_accomplishments_with_colour_appendices.pdf (en anglais seulement)

OUTILS

Commission ontarienne des droits de la personne – *Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités (2010)*

www.ohrc.on.ca/fr/resources/guides/cmard/pdf

Merrill Cooper pour le Gouvernement de l'Alberta – *Pathways to Change: Facilitating the Full Civic Engagement of Diversity Groups in Canadian Society (2007)*

www.culture.alberta.ca/hremf/priorities/docs/PathwaysToChange.pdf (en anglais seulement)

Ville d'Ottawa et Initiative : une ville pour toutes les femmes – *Optique d'équité et d'inclusion : Guide de l'utilisateur (2010)*

http://ottawa.ca/doc_repository/guides/eil_user_guide_fr.pdf

Modèle de tableau Excel – Vous pouvez utiliser ce modèle interactif dans le développement et la mise en œuvre du plan d'action de votre municipalité www.ccmard-ccmcrd.ca

Veillez vous reporter à la section « Ressources » du présent guide pour obtenir davantage d'idées!

BONNE PRATIQUE FORUMS COMMUNAUTAIRES

Lethbridge a organisé en octobre 2010 un forum communautaire de deux jours sur le thème « Conférence Célébrer la diversité – Créer une collectivité accueillante et inclusive ». On y a notamment discuté d'enjeux liés aux peuples autochtones, aux jeunes, aux personnes ayant un handicap et aux membres de la communauté des GLBT. Les organisateurs du forum ont veillé à ce qu'il y ait plusieurs occasions de discuter et d'échanger. Les renseignements recueillis pendant le forum ont servi à l'élaboration d'un plan d'action exhaustif pour la Coalition. On explique comment la Ville a procédé pour organiser la conférence dans le document suivant :

www.lethbridge.ca/living-here/Projects-Initiatives/Documents/Celebrating%20Diversity%20Conference%20Proceedings%202010.pdf (en anglais seulement).

À l'automne 2008, Saskatoon a organisé des forums dans six domaines de la communauté ayant un certain impact sur les nouveaux arrivants : la police/justice, l'éducation, la santé, le développement économique/l'emploi, le logement et l'établissement. Ces forums ont donné aux parties intéressées par ces domaines l'occasion d'échanger des idées et de trouver des solutions pour faire de Saskatoon un endroit plus accueillant pour les immigrants. Un résumé des discussions a été utilisé comme base dans le développement du *Welcome Home Immigration Action Plan* [Bienvenue à la maison : Plan d'action pour l'immigration].

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Documents/ImmigrationActionPlan.pdf (en anglais seulement)

Par la suite, en décembre 2009, un forum intersectoriel intitulé *Welcome Home : Symposium on Emerging Trends in Immigration* [Bienvenue à la maison : Symposium sur les tendances émergentes en matière d'immigration] a été organisé en réponse à l'intérêt et à la reconnaissance des individus et des groupes des six domaines susmentionnés. Le colloque a permis aux divers organismes d'accroître la sensibilisation face au travail qu'ils accomplissent en plus de favoriser la collaboration et le réseautage entre les organismes locaux des différents domaines.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Documents/WelcmeHome_Symposium%202009_EmergingTrends.pdf (en anglais seulement)



BONNE PRATIQUE

PRÉPARER UN RAPPORT ANNUEL SUR LES PERSPECTIVES SOCIALES

La **Ville de Calgary** produit un rapport annuel sur les perspectives sociales dans le but de donner un aperçu des tendances sociales importantes et de leurs répercussions sur la Ville et la collectivité. Le rapport renseigne le conseil municipal pendant ses délibérations budgétaires, guide la Ville dans sa planification des activités et aide les organismes communautaires dans la planification et la prestation de services. Structuré selon le cadre de référence de la politique intitulée « Triple Bottom Line » de la Ville, le rapport présente des renseignements sur les enjeux actuels et émergents ainsi que sur l'élaboration de politiques dans les domaines suivants : besoins fondamentaux, diversité, secteur bénévole, arts et culture, loisirs, sécurité communautaire et vitalité du quartier.

Le rapport est préparé par la Division de la planification et des politiques sociales de l'Unité

des services de quartier et de voisinage, à l'aide de commentaires provenant de divers partenaires municipaux et communautaires composant le « Social Outlook Network (SO Net) ». L'objectif du SO Net est de veiller à ce que le contenu du rapport sur les perspectives sociales soit pertinent et qu'il reflète les enjeux qui ont une incidence dans les domaines nommés. Le SO Net tente de faire participer des experts en matière de contenu pour chacun des domaines afin qu'ils offrent des conseils et une rétroaction pendant les étapes de recherche et de rédaction des perspectives sociales. Le SO Net est un réseau d'équipes liées aux domaines qui comprend des experts en matière de connaissances pour chacun des sept domaines.

www.calgary.ca/CSPS/CNS/Pages/Publications-guides-and-directories/Social-outlooks/Social-Outlooks.aspx

BONNE PRATIQUE

SUIVRE L'ÉVOLUTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Les caractéristiques de la population montréalaise évoluent rapidement. Les différents services de la **Ville de Montréal** suivent les changements qui interviennent dans les divers groupes de population sur le plan local et métropolitain. La Ville s'associe aussi à divers réseaux de recherches et de référence dont les universités afin de mieux comprendre les problématiques socio-urbaines, la dynamique de cohabitation interculturelle ainsi que pour évaluer l'impact de ses projets, programmes ou interventions dans le domaine social.

www.ville.montreal.qc.ca/montrealenstatistiques

EXEMPLES DE PLANS D'ACTION

L'un des principaux objectifs de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination est de faciliter l'échange de renseignements et de bonnes pratiques entre les membres. Les municipalités suivantes ont partagé leur plan d'action afin de vous aider à orienter votre travail.

GRANDES MUNICIPALITÉS

Calgary, Alberta – *Welcoming community policy* [Politique pour une communauté accueillante]
www.calgary.ca/CSPS/CNS/Pages/Social-research-policy-and-resources/Welcoming-community-policy.aspx
(en anglais seulement)

Edmonton, Alberta – *Racism Free Edmonton – Action Plan* [Edmonton sans racisme – plan d'action]
www.edmonton.ca/city_government/documents/RFE_ActionPlan_FINAL.pdf
(en anglais seulement)

Toronto, Ontario – *Plan of Action for the elimination of racism and discrimination* [Plan d'action pour l'élimination du racisme et de la discrimination]
www.toronto.ca/diversity/plan.htm
(en anglais seulement)

MOYENNES MUNICIPALITÉS

Gatineau, Québec – *Ensemble! – Politique en matière de diversité culturelle*
www.gatineau.ca/docs/la_ville/administration_municipale/politiques_vision/politique_matiere_diversite_culturelle.fr-CA.pdf

Lethbridge, Alberta – *Building a Welcoming and Inclusive Lethbridge – Community Action Plan 2011-2021* [Construire un Lethbridge accueillant et inclusif – un plan d'action communautaire pour 2011-2021]
www.lethbridge.ca/living-here/Our-Community/Documents/Community%20Action%20Plan%202011-2021%20-%20Building%20Bridges%20-%20A%20Welcoming%20and%20Inclusive%20Community.pdf
(en anglais seulement)

Markham, Ontario – *Everyone Welcome – Markham Diversity Action Plan* [Bienvenue à tous – plan d'action de Markham pour la diversité]
www.markham.ca/wps/wcm/connect/5e110a00457ff61abf51bf12df85e05c/Markham_DAP_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=5e110a00457ff61abf51bf12df85e05c
(en anglais seulement)

Regional Municipality of Wood Buffalo, Alberta – *CMARD Action Plan* [Plan d'action de la Coalition]
www.auma.ca/live/digitalAssets/37/37971_RMWBA_Action_Plan_Feb_2009.pdf
(en anglais seulement)

PETITES MUNICIPALITÉS

Stratford, Île-du-Prince-Édouard – *The Diversity and Inclusion Report and Plan for the Town of Stratford* [Rapport et plan d'action pour la diversité et l'inclusion de la municipalité de Stratford]
http://townofstratford.ca/sites/default/files/site_files/files/The_Diversity_and_Inclusion_Report_and_Plan_forTown_of_Stratford_June.pdf
(en anglais seulement)

BONNE PRATIQUE GROUPES DE DISCUSSION (« FOCUS-GROUP »)

Dans le but d'identifier les enjeux auxquels la ville fait face, **Thunder Bay** a organisé huit groupes de discussion avec les participants suivants : groupes racialisés, défenseurs des droits, jeunes, enseignants aux adultes, parents, représentants de l'industrie du logement, peuples autochtones et femmes.

Cinq questions ont été posées aux participants :

- 1) Quelles priorités devrait-on inclure dans le plan d'action de la Ville afin d'éradiquer le racisme et toutes les autres formes de discrimination?
- 2) Comment devrait-on agir face à ces priorités? Quelles mesures les divers secteurs et autres ordres de gouvernement devraient-ils prendre?
- 3) Comment la Ville peut-elle aider à accroître la capacité communautaire et soutenir la participation des résidents à la vie sociale, culturelle, récréative, économique et politique de Thunder Bay?
- 4) Comment la Ville peut-elle travailler avec la communauté afin d'évaluer les progrès réalisés dans la lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination?
- 5) À quoi ressemblerait une ville où le racisme et la discrimination ont été éradiqués?

Source : « A Report of the Thunder Bay Plan For Action », Thunder Bay Committee Against Racism and Discrimination, mai 2009
www.diversitythunderbay.ca/uploads/documents/TBCARD-FinalReport.pdf
(en anglais seulement)



CCMCRD

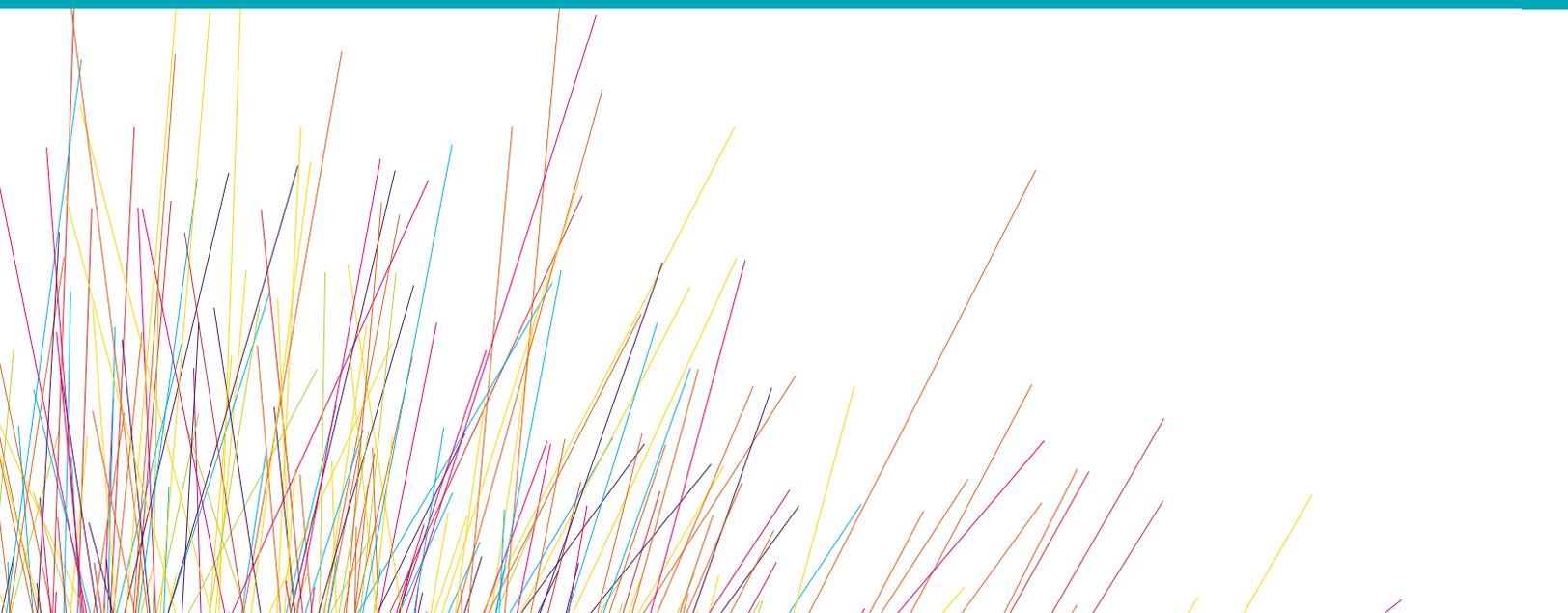
SECTION 05

METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION DE
VOTRE MUNICIPALITÉ

METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION DE VOTRE MUNICIPALITÉ

« LES GRANDES RÉALISATIONS NE SONT PAS NÉES D'UNE SEULE VISION, MAIS BIEN DE LA COMBINAISON DE PLUSIEURS POINTS DE VUE DISTINCTS. LA DIVERSITÉ DÉFIE LES PRÉJUGÉS, OUVRE LES ESPRITS ET STIMULE NOTRE POTENTIEL À RÉSOUDRE LES PROBLÈMES AUXQUELS NOUS FAISONS FACE. » (TRADUCTION LIBRE)

– SOURCE INCONNUE



METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION DE VOTRE MUNICIPALITÉ

La présente section traite de sujets liés à la mise en œuvre du plan d'action de votre municipalité :

1. Trouver les ressources
2. Faire face aux défis
3. Célébrer les réussites
4. Échanger avec les autres et apprendre d'eux

TROUVER LES RESSOURCES

Dans la section « Élaborer un plan d'action », on discute de l'importance de tenir compte des ressources financières de votre municipalité. Votre plan d'action déterminera le niveau d'investissement financier requis. Vous pourriez devoir faire preuve de créativité pour mettre en œuvre vos initiatives. Les ressources financières disponibles varient considérablement

d'une municipalité à l'autre : certaines consacrent un financement pluriannuel à leurs initiatives liées à la Coalition alors que d'autres comptent uniquement sur des bénévoles dévoués.

Voici quelques idées pour vous aider à trouver les ressources dont vous aurez besoin dans votre collectivité :

Déterminer les ressources actuelles de votre communauté. De nombreuses municipalités compaient déjà sur de très bonnes initiatives pour lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination au sein de leur communauté avant de se joindre à la Coalition. Ces efforts étant souvent entrepris par des organismes communautaires, il importe de dresser la liste de ces ressources. Déterminez ce qui a déjà été fait, comment cela se rattache à votre plan d'action pour la Coalition, quelle est la capacité de ces organismes à poursuivre leur travail et comment ils pourraient être soutenus par la municipalité autrement que par un financement direct. Il faut également cerner les lacunes et les besoins organisationnels qui existent et trouver des moyens de les combler. Cela vous donnera une meilleure idée des ressources dont votre municipalité aura besoin.

OÙ TROUVER CES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES?

- Les répertoires communautaires
- Les organismes communautaires ont souvent des listes de réseaux d'organismes similaires
- Le ministère de la Culture ou de l'Immigration de votre province
- Citoyenneté et Immigration Canada
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- La commission des droits de la personne de votre province ou territoire
- L'association des municipalités de votre province ou territoire

BONNE PRATIQUE UN PORTAIL EN LIGNE POUR FACILITER L'ACCÈS AUX RESSOURCES EXISTANTES

Le site Web de la Ville de Québec contient une section destinée aux immigrants. Les intéressés pourront y trouver de l'information sur l'emploi, l'hébergement, les sessions d'accueil, les services aux immigrants, etc.

www.ville.quebec.qc.ca/immigrants/index.aspx

**VISITEZ
LA PAGE DE LA
COALITION**

WWW.CCMARD-CCMCRD.CA

FONDATIONS COMMUNAUTAIRES DU CANADA

Les fondations communautaires peuvent parfois offrir du financement pour des initiatives connexes à la Coalition. Bon nombre des fondations effectuent également des évaluations de « Signes vitaux », portraits annuels qui mesurent la vitalité des collectivités canadiennes (les indicateurs peuvent notamment comprendre l'engagement civique, l'appartenance et l'établissement des immigrants).

www.cfcfcc.ca
www.vitalsignscanada.ca/index-fcm

Les rapports locaux se trouvent à l'adresse

www.vitalsignscanada.ca/local-reports-f.html

SOURCES POSSIBLES DE FINANCEMENT AU NIVEAU FÉDÉRAL

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

www.ainc-inac.gc.ca/ai/fnd/index-fra.asp

Citoyenneté et Immigration Canada

www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/financement/index.asp

Condition féminine Canada

www.cfc-swc.gc.ca/fun-fin/index-fra.html

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/index-fra.aspx

Jeunesse Canada

www.jeunesse.gc.ca/fra/auditoires/employeurs/index.shtml

Patrimoine canadien

www.pch.gc.ca/fra/1266236603663/1266193154466

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

www.rhdcc.gc.ca/fra/programmes_financement/index.shtml

CONSULTEZ LES RESSOURCES PROVINCIALES

La plupart des provinces et territoires ont adopté des programmes de soutien aux initiatives faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion. Voici certains exemples :

Immigration et communautés culturelles Québec

<http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/programmes.html>

Ministère des Affaires civiles et de l'immigration de l'Ontario

www.citizenship.gov.on.ca/french/grantsandfunding/index.shtml

Welcoming Communities Manitoba

www.gov.mb.ca/chc/multi_sec/wcm.html
(en anglais seulement)

Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse

www.immigrationnouvellecrosse.com

EmbraceBC

www.embracebc.ca/
(en anglais seulement)

Human Rights Education and Multiculturalism Fund (Alberta)

<http://culture.alberta.ca/hremf/>
(en anglais seulement)

PARTENAIRES DE LA COALITION

Les organismes suivants sont des partenaires officiels de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. Il s'agit de bons endroits où commencer votre recherche de partenariats.

Commission canadienne pour l'UNESCO

www.unesco.ca

Fondation canadienne des relations raciales

www.crrf-fcrr.ca

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne

www.cashra.ca

Fédération canadienne des municipalités

www.fcm.ca

Association nationale des centres d'amitié

www.nafc.ca

Commission des droits de la personne de l'Alberta

www.albertahumanrights.ab.ca
(en anglais seulement)

Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca

Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

www.shrc.gov.sk.ca

Alberta Urban Municipalities Association

www.auma.ca
(en anglais seulement)

Union of Nova Scotia Municipalities

www.unsm.ca
(en anglais seulement)

Union des municipalités du Québec

www.umq.qc.ca

Stratégie pour un milieu de Travail sans Racisme, RHDC – Programme du Travail

www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/racism/index.shtml

Quel est le rôle de la Commission canadienne pour l'UNESCO dans la mise en œuvre de votre plan d'action?

La Commission canadienne pour l'UNESCO n'est pas un organisme subventionnaire et ne peut soutenir financièrement le développement ou la mise en œuvre des engagements connexes au plan d'action de la Coalition. Cependant, d'autres options, comme un soutien moral (accorder l'usage de son logo) ou non financier (vous aider à communiquer avec une autre municipalité signataire, suggérer des panélistes pour un événement, etc.). La Commission a le mandat d'assurer la liaison entre les municipalités et partenaires canadiens engagés au sein de la Coalition et le Secrétariat de l'UNESCO à Paris, qui coordonne la Coalition internationale des villes contre le racisme.

La Commission canadienne pour l'UNESCO est intéressée à connaître vos activités, programmes et événements en lien avec la Coalition. Aussi, n'oubliez pas de nous informer des derniers développements dans votre municipalité afin que nous puissions transmettre l'information au sein du réseau et, dans certains cas, mettre en valeur votre expérience sur la scène internationale!



Financement du projet. Il est souvent difficile d'obtenir des fonds afin d'apporter un financement de base soutenu pour le plan d'action de la Coalition. Il est probablement plus réaliste de chercher de petits montants pour financer des projets afin d'en mettre en œuvre certaines portions. Un tel financement peut servir de catalyseur pour votre travail, rassurer les membres de votre collectivité sur le fait que vous prenez des mesures concrètes et vous permettre d'afficher vos succès qui pourront vous aider dans vos prochaines demandes de soutien financier.

Financement municipal. Certaines municipalités ont la chance d'avoir un budget consacré aux initiatives liées à la Coalition. D'autres n'ont pas ce type de soutien. Dans les deux cas, il est essentiel d'afficher vos succès afin de conserver et d'accroître votre financement ou d'établir une justification pour obtenir éventuellement des appuis supplémentaires. Faites part de vos progrès au conseil municipal sur une base régulière et mentionnez le soutien financier que vous avez reçu d'autres sources. Les municipalités risquent davantage de fournir du financement si leurs contributions sont perçues comme ayant un effet de levier qui vous permettra d'obtenir du financement d'autres sources.

Étendez votre recherche aux ressources non gouvernementales. De nombreux organismes s'adressent automatiquement aux différents ordres de gouvernement pour obtenir du financement. Il peut être utile d'innover et de ratisser plus large. Pensez à aller voir les entreprises locales autant que les grandes sociétés qui sont présentes dans votre communauté. Les sociétés d'assurance, les agences immobilières, les institutions financières et même les sociétés de services publics ont souvent des programmes de financement et cherchent à redonner à leur collectivité. Lorsque vous communiquez avec de telles institutions pour obtenir du financement, mentionnez les liens entre les objectifs énoncés dans votre plan d'action et la vision de l'entreprise et soulignez les avantages qu'un tel partenariat présenteraient pour

celle-ci. Par exemple, si certaines de vos initiatives misent sur l'attraction, la rétention et la pleine intégration des immigrants, vous pourriez souligner à une institution financière qu'il s'agit d'une nouvelle clientèle qui lui permettrait de diversifier les services qu'elle offre. La plupart des institutions souhaitent montrer qu'elles représentent leur clientèle et contribuent à la durabilité générale de la collectivité. Pour elles, il s'agit d'une saine gestion des affaires.

Former des partenariats. En plus d'être une façon de provoquer un effet de levier pour obtenir d'autres ressources, les partenariats officiels offrent des avantages mutuels aux organismes qui participent aux initiatives de lutte contre le racisme. De tels partenariats peuvent être formés entre des municipalités, des institutions et des organismes communautaires. Pensez à organiser un atelier à l'intention des organismes communautaires au cours duquel des représentants d'organismes locaux, provinciaux, privés (fondations et sociétés) et fédéraux pourront discuter de leurs programmes, des ressources disponibles et de la possibilité de former des partenariats.

Consulter d'autres membres de la Coalition. Communiquez avec d'autres municipalités signataires pour leur demander quelles sont leurs sources de financement, comment elles ont établi ces partenariats et comment elles ont utilisé leurs ressources communautaires. Les autres membres de la Coalition peuvent avoir conçu des ressources qu'ils seraient prêts à partager afin que votre municipalité n'ait pas à refaire tout le travail. S'il y a de nombreux membres de la Coalition dans votre province, vous pourriez organiser un atelier ou une conférence de réseautage ou d'échange de ressources. Un bon exemple est le réseau provincial des communautés accueillantes et inclusives [Provincial Network of Welcoming and Inclusive Communities], en Alberta. La Commission canadienne pour l'UNESCO peut également vous aider à entrer en contact avec les autres municipalités signataires de la Coalition.

SUGGESTION POUR LES ORGANISMES DE FEMMES

Le site de la Fondation canadienne des femmes présente des outils afin d'aider le travail des organismes de femmes. La Fondation offre également des subventions.

www.canadianwomen.org

RENDEZ VOS PROGRAMMES ACCESSIBLES À TOUS!

L'utilisation de multiples formats pour vos programmes, publications, politiques, etc. pourrait grandement vous aider à joindre divers publics. Parmi les formats accessibles : Adobe Acrobat; braille (intégral et abrégé); cassettes audio; films, vidéos et réunions avec interprétation gestuelle; gros caractères; HTML; interprétation gestuelle; ligne pour téléimprimeur; ligne Touch-Tone; services d'intervention; services d'orientation et de mobilité; texte électronique.

IDÉE GAGNANTE – Programme Safe Harbour: Respect for All [Zones sûres : Respect pour tous]

Safe Harbour: Respect for All [Zones sûres : Respect pour tous] est une vision en action. Il s'agit de fournir des occasions aux entreprises, institutions, organismes et municipalités de créer des collectivités et des milieux de travail accueillants et respectueux. On compte actuellement plus de 1 000 lieux « zones sûres » au pays. Ils

sont situés en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador.

Pour en apprendre davantage sur le programme et savoir comment il pourrait être d'intérêt pour votre municipalité :

www.safeharbour.ca
(en anglais seulement)

QUELQUES EXEMPLES DE RESSOURCES ÉDUCATIVES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Centre d'éducation et de formation de la Fondation canadienne des relations raciales

www.crr.ca/content/section/18/393/lang.french/

Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (RHDC)

www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/racism/index.shtml

Hastings Institute (Vancouver)

<http://vancouver.ca/hastingsinstitute/>
(en anglais seulement)

SOYEZ FIERS DE FAIRE PARTIE DE LA COALITION!

N'hésitez pas à mentionner votre engagement sur le site Web de votre municipalité, à des événements sur l'inclusion et la diversité, dans vos communiqués de presse, lors d'entrevues, etc.!

FAIRE FACE AUX DÉFIS

Pendant la mise en œuvre de votre plan d'action pour la Coalition, vous devrez probablement faire face à certains défis et obstacles. Éradiquer le racisme et les autres formes de racisme est un travail difficile, émotif et de longue haleine. La présente section met l'accent sur certaines stratégies que vous pourriez utiliser pour surmonter les obstacles.

Revisiter votre vision commune. Dans la section « Élaborer un plan d'action » du présent guide, on note l'importance d'établir une vision communautaire commune. Des difficultés se présentent souvent lorsque les priorités établies ne sont pas bien comprises, quand les échéances sont contradictoires ou quand il y a mécontentement sur la personne chargée de mettre en œuvre les diverses sections du plan d'action. Le fait de revisiter régulièrement votre vision commune et d'en discuter avec les intervenants communautaires concernés vous aidera à surmonter les obstacles et à réaligner vos priorités reliées à la Coalition avec celles de vos partenaires.

Éducation et formation à la diversité. Le racisme et les autres formes de discrimination sont des attitudes et comportements appris. C'est pourquoi leur éradication requiert un processus de « désapprentissage ». Il s'agit d'un parcours continu qui exige de l'ouverture, de l'engagement et une volonté de faire face au malaise pouvant découler de la remise en question de croyances bien établies. Nous sommes tous à une étape différente de ce processus. La résistance aux mesures antidiscriminatoires est souvent issue de l'ignorance. Cela est vrai pour ceux qui affichent des préjugés marqués envers certains groupes marginalisés ainsi que pour ceux qui refusent de reconnaître qu'il y a un

problème. Offrir des possibilités de formation et d'éducation à vos intervenants communautaires, aux membres du conseil et aux employés de votre municipalité, aux investisseurs potentiels et aux entreprises locales est une étape importante afin de favoriser la compréhension des enjeux que vous tentez de régler. Cela pourrait également contribuer à l'augmentation des actions entreprises et à l'établissement de nouveaux partenariats. N'assumez pas qu'une personne qui comprend bien l'une des formes de discrimination (ou qui en a fait l'expérience) a nécessairement une bonne compréhension des autres formes. Par exemple, on trouve du racisme au sein de la communauté des GLBT et de l'homophobie au sein des communautés racialisées.

Travailler avec les organismes communautaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme d'éducation et de formation pour les employés, partenaires, propriétaires, autorités policières, etc. de la municipalité est un moyen efficace de respecter plusieurs de vos engagements liés à la Coalition.

Consultation des intervenants. Les intervenants de votre communauté possèdent une expérience, une expertise et des ressources considérables. Quand un problème se pose dans la mise en œuvre de votre plan d'action, consultez-les afin d'avoir des idées de solutions potentielles. Ils pourraient avoir fait face à des obstacles similaires dans leur travail, avoir une ressource à partager pour vous aider à relever le défi ou offrir une perspective que vous pourriez avoir ignorée. Ils peuvent aussi simplement vous offrir les encouragements dont vous avez besoin pour poursuivre votre important travail.

BONNE PRATIQUE UTILISEZ LES MÉDIAS LOCAUX POUR FAIRE CONNAÎTRE VOS PROGRAMMES!

Considérez la possibilité de faire paraître un cahier spécial (pour les immigrants, les GLBT, les personnes ayant un handicap, les femmes, etc.) dans un quotidien local afin de présenter aux citoyens des renseignements sur les programmes, ressources, politiques et autres de votre municipalité.

Cliquez sur le lien suivant pour consulter un exemple de document préparé par la Ville de Sherbrooke pour les nouveaux arrivants :

www.ville.sherbrooke.qc.ca/webconcepteurcontent63/000023300000/upload/SSVCV/communautaire/cah_immigration.pdf

Recherche d'idées gagnantes. L'idée d'enrayer le racisme et les autres formes de discrimination dans votre collectivité peut être décourageante. Votre plan d'action peut être vaste et sembler accablant si vous tentez de tout faire en même temps. Cela pourrait constituer un problème pour une mise en œuvre réussie de votre plan d'action. Au début de votre travail, il est particulièrement important de chercher des idées gagnantes, des mesures pouvant avoir un effet rapide (« quick wins »). Ces mesures

que vous pourrez facilement mettre en œuvre vous permettront, ainsi qu'à vos intervenants, d'obtenir le succès dont vous aurez besoin pour progresser. Elles prouveront aussi aux membres de votre collectivité votre engagement à agir et pourraient agir comme preuve de votre capacité, ce qui vous aidera à obtenir du financement pour d'autres initiatives.

RHDCC – STRATÉGIE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SANS RACISME

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (la Stratégie) du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, fait la promotion de milieux de travail justes et inclusifs, exempts de barrières discriminatoires à l'emploi et à l'avancement des membres des minorités visibles et des Autochtones. La Stratégie cherche à travailler en partenariat avec divers intervenants afin d'accroître l'efficacité du gouvernement fédéral dans la sensibilisation et la création de solutions relativement au racisme et à la discrimination en milieu de travail. Le forum public pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) est un exemple récent de partenariat. Les participants du secteur privé, du milieu universitaire et de la Ville de Calgary ont parlé aux membres de la collectivité et aux employeurs des stratégies pour créer des collectivités accueillantes et des milieux de travail sans racisme.

www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/racism/index.shtml

LA TÊTE DE L'EMPLOI – DES FILMS CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL

La tête de l'emploi est une collection de films qui présente une large gamme de points de vue sur le racisme en milieu de travail par l'entremise de documentaires et d'animation. Leurs scénarios et personnages convaincants, de même que les entrevues informatives réalisées avec des réalisateurs et des intervenants communautaires, mettent en lumière les manifestations du racisme, qu'il soit direct ou systémique. Ils démontrent également la façon dont les diverses formes de

discrimination à l'égard des minorités visibles et des populations autochtones touchent l'individu, les organisations, les communautés et la société canadienne dans son ensemble. Ces films sont conçus pour provoquer la discussion et ce, autant dans les salles de conférence que dans les salles de classe. Ils se révèlent des outils efficaces pour le perfectionnement du personnel, la formation sur l'équité et la formation continue. *La tête de l'emploi* est un projet cinématographique comprenant un ensemble de onze DVD

ainsi qu'un guide pédagogique complet et un volet Web, créés en partenariat par l'Office national du film du Canada et la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail de RHDCC.

<http://latetedemploi.onf.ca/>

Vous pouvez télécharger le guide pédagogique à l'adresse suivante : <http://latetedemploi.onf.ca/sites/workforall.nfb.ca/files/WFA-Booklet-FR-Full.pdf>

BONNE PRATIQUE PLAN DE MISE EN ŒUVRE

La *Welcoming community policy* [Politique en matière d'accueil communautaire] de la Ville de Calgary présente un plan d'action pour améliorer la vie des immigrants de Calgary en suggérant à la Ville des moyens de mieux servir les besoins particuliers de ces personnes. La Politique est assortie d'un cadre stratégique et d'un plan de mise en

œuvre qui présente des lignes directrices et des ressources. Le plan contribue à mieux traiter des implications liées à la mise en œuvre de cette Politique pour la Ville de Calgary.

www.calgary.ca/CSPS/CNS/Pages/Social-research-policy-and-resources/Welcoming-community-policy.aspx

(en anglais seulement)

PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE

Calgary (AB) – Immigrants of Distinction Awards – Reconnaît le travail des individus, des jeunes et des employeurs qui font la promotion de la diversité et de l'inclusion.

www.immigrantservicescalgary.ca/immigrants-distinction
(en anglais seulement)

London (ON) – Race Relations Recognition Award – Reconnaît les entreprises, organisations, institutions publiques ou privées ou leurs représentants qui ont initié et pris des actions afin de : favoriser les relations raciales à London et enrayer la discrimination raciale au sein de la communauté; sensibiliser le public, la communauté des affaires et leur propre corporation sur les aspects positifs des relations raciales; et encourager les activités faisant la promotion/l'avancement de London en tant que ville accueillante.

www.london.ca/d.aspx?s=/Awards_and_Recognition/racerelations.htm
(en anglais seulement)

Montréal (QC) – Prix Interculturel de Montréal Abe-Limonchik – Vise à souligner la contribution exceptionnelle d'un individu, d'un organisme ou d'une entreprise à l'amélioration des relations interculturelles et à la promotion de la diversité sur le territoire montréalais ou à l'amélioration des relations entre les Montréalais de diverses origines.

www.ville.montreal.qc.ca/diversite

Saskatoon (SK) – Living in Harmony Contest and Awards –

Le concours encourage les personnes à découvrir ce que l'harmonie interculturelle signifie pour elles et à faire part de leurs idées à la collectivité par l'entremise d'écrits ou de photos. Les prix soulignent le travail d'organismes ou d'individus locaux dans la promotion de l'harmonie interculturelle au sein de la collectivité.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Cultural%20Diversity%20and%20Race%20Relations/Pages/Cultural%20Diversity%20and%20Race%20Relations%20Month.aspx
(en anglais seulement)

Sherbrooke (QC) – Prix Reconnaissance Mérite Immigrant (REMI) – Les Prix ont pour mission de reconnaître et d'honorer les personnes immigrantes qui se sont distinguées par leur esprit d'entrepreneuriat, leur réussite d'intégration en emploi, leur rendement scolaire ou scientifique, leur talent artistique et sportif ou leur implication sociocommunautaire dans leur région d'adoption.

<http://remiq.org/cgi-cs/cs.waframe.content?topic=32931&lang=1#>

Winnipeg (MB) – Comité pour l'équité des citoyens de la Ville – Youth Role Model Awards – Honore les jeunes qui, grâce à leurs contributions, sont devenus des exemples à suivre au sein de leurs communautés respectives.

http://www.citizenequity.org/news_details.php?news_id=5
(en anglais seulement)

Toronto (ON) – Access, Equity and Human Rights Awards – Vise à souligner les efforts continus des individus et groupes qui tentent de bâtir une ville où chacun peut participer pleinement à la vie sociale, culturelle, économique, récréative et politique de Toronto.

www.toronto.ca/civicawards/
(en anglais seulement)

Prix de distinction des entreprises albertaines – Diversity Leadership Award – La Commission des droits de la personne de l'Alberta remet ce prix pour souligner le travail des organismes qui favorisent la diversité au sein de leur main-d'œuvre, encouragent le respect et l'inclusion et éliminent la discrimination et les obstacles tout en contribuant à la création de collectivités et de milieux de travail accueillants et inclusifs.

<http://abbusinessawards.com/>
(en anglais seulement)

Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario – Prix du champion de l'aide aux nouveaux arrivants – Reconnaît le mérite des personnes et des groupes qui ont changé le cours des choses dans leur collectivité et dans la province grâce à leur citoyenneté active et à leur engagement. Les lauréates et lauréats sont des champions du bénévolat, des personnes fières d'offrir un soutien aux nouveaux arrivants et des défenseurs d'une plus grande inclusion sociale et civique.

www.citizenship.gov.on.ca/french/citizenship/honours/nca.shtml

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec – Prix de la citoyenneté Anne Greenup – Le prix souligne le travail des personnes et des organismes sans but lucratif qui luttent contre le racisme au Québec.

www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/prix-distinctions/prix-citoyennete/anne-greenup.html

BONNE PRATIQUE RECONNAÎTRE ET METTRE EN VALEUR LE PATRIMOINE ET L'HISTOIRE DE VOTRE MUNICIPALITÉ

En février 2010, *Halifax Regional Municipality* (HRM) et *Africville Genealogy Society* ont annoncé un accord qui reconnaît et commémore l'ancienne communauté d'**Africville** tout en assurant que son histoire demeure partie intégrante du tissu social de la municipalité. L'accord inclut notamment une contribution pour la reconstruction et la mise en opération de la *Seaview United Baptist Church* [église baptiste unie Seaview], qui servira de

monument commémoratif pour Africville, ainsi que 2,5 acres de terre au parc Seaview. HRM a également mis sur pied un Office des affaires afro-néo-écossaises qui assurera la liaison entre la municipalité et la communauté afro-néo-écossaise.

www.halifax.ca/africville
(en anglais seulement)

HRM a également entrepris une stratégie de patrimoine social qui servira de base aux

politiques et programmes futurs. Le patrimoine social réfère à l'histoire et aux identités culturelles des personnes dans une région donnée. Il inclut des éléments physiques, comme des monuments, des documents et des artefacts, ainsi que des éléments relatifs au patrimoine immatériel comme les traditions, les coutumes, le folklore, les langues, la musique, la danse, les célébrations et certaines aptitudes particulières.

CÉLÉBRER LES RÉUSSITES

Tel que mentionné dans le présent guide, prendre des mesures pour éradiquer le racisme et les autres formes de discrimination au sein de votre collectivité est un travail difficile et parfois épuisant sur le plan émotionnel. Bien qu'il soit essentiel pour nous d'apprendre de ces défis et des lacunes de certaines de nos initiatives, il peut être encore plus important de prendre le temps de célébrer les réussites en cours de route. Cela donnera lieu à des encouragements dont vous et vos intervenants communautaires aurez besoin pour poursuivre votre travail. Célébrez de façon créative et rappelez-vous que c'est le moment d'avoir du plaisir!

Fiches de rendement annuel. Plusieurs municipalités ont choisi d'émettre des fiches de rendement annuel sur le progrès de leurs initiatives connexes à avec la Coalition. Souligner ainsi les réussites et les partager avec le public à l'occasion d'une célébration communautaire est un excellent moyen de reconnaître le dur travail accompli.

Célébrer une journée importante. Organisez une célébration communautaire afin de souligner une journée importante pour votre municipalité ou un événement commémoratif. L'anniversaire de votre adhésion à la Coalition, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée de la fierté gaie et la Journée nationale des Autochtones ne sont que quelques exemples de ces journées particulières. N'oubliez pas de souligner votre propre travail pendant ces célébrations. Vous trouverez d'autres exemples de célébrations à la section 3 de ce guide.

Programmes de reconnaissance. Mettez sur pied un programme pour souligner les efforts déployés par vos intervenants communautaires. Explorez les occasions de collaboration avec des programmes de reconnaissance existants. Disséminez l'information sur ces programmes auprès de vos partenaires locaux. Planifiez une activité spéciale pour célébrer leurs contributions. Cela vous permettra également d'accroître la sensibilisation du public en ce qui a trait aux efforts de votre municipalité en matière de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination.

CERTAINS MEMBRES ET PARTENAIRES DE LA COALITION

ont présenté leurs expériences dans le cadre de nombreuses réunions nationales ou internationales, parmi lesquelles : réunions nationales de la Coalition, Congrès annuel de la Fédération canadienne des municipalités (FCM), Congrès national de Metropolis, Conférence générale de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR), réunion de la Coalition internationale des villes contre le racisme (ICCAR), Forum mondial urbain (ONU-Habitat), Forum mondial des droits de l'Homme, Congrès Mondial de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) et plusieurs autres. Toutes ces occasions ont permis de présenter des bonnes pratiques canadiennes, d'échanger des expériences et de profiter de ce que le réseautage a à offrir!

EXEMPLES D'ACTIVITÉS POUR CÉLÉBRER LA DIVERSITÉ

Gatineau, Québec – Journée gatinoise de célébration de la diversité culturelle

www.gatineau.ca/diversite

Montréal, Québec – Week-ends du monde

www.parcjeandrapeau.com

Province de Québec – Semaine d'action contre le racisme

www.inforacisme.com

Saskatoon, Saskatchewan – Cultural Diversity and Race Relations Month

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Cultural%20Diversity%20and%20Race%20Relations/Pages/Cultural%20Diversity%20and%20Race%20Relations%20Month.aspx
(en anglais seulement)

Truro, Nouvelle-Écosse – EMBRACE Truro

www.truro.ca/2011-10-01/embrace-festival.html
(en anglais seulement)

Vancouver, Colombie-Britannique – 2011

Commemoration of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination

<http://vancouver.ca/multiculturalism/pdf/program-march17a.pdf>
(en anglais seulement)

Windsor, Ontario – Youth for UNESCO Weekend 2008 "Windsor United!"

www.citywindsor.ca/news/fullivent.asp?listing=6194
(en anglais seulement)

ÉCHANGER AVEC LES AUTRES ET APPRENDRE D'EUX

Vous n'êtes pas les seuls à vous être engagés à lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination. Vous serez réconfortés en vous rappelant que vous faites partie d'une coalition nationale de municipalités qui partage votre vision et vos objectifs. Apprendre de l'expérience des autres municipalités aidera grandement votre propre municipalité dans ses efforts. Il y a de nombreuses occasions d'échanger et d'apprendre, y compris les exemples suivants :

Participez à des activités de réseautage. Les membres et les partenaires de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination organisent des activités de réseautage et d'apprentissage. Les invitations pour ces activités sont envoyées aux personnes-ressources désignées de chaque municipalité signataire. Essayez de participer à ces activités et d'entrer en contact avec les représentants des autres municipalités signataires de la Coalition. Il s'agit d'une bonne occasion de découvrir leurs réussites et de profiter des leçons qu'ils ont apprises pendant la mise en œuvre de leur plan d'action. Cherchez des occasions de réseautage similaires dans votre province. Faites un suivi auprès des personnes que vous rencontrez à ces activités et cherchez d'autres moyens d'échanger avec elles.

Échangez de façon informelle. Le présent guide souligne le travail accompli par plusieurs municipalités à travers le pays. Cherchez des initiatives qui présentent un intérêt pour votre municipalité ou qui sont directement liées aux objectifs énoncés dans votre plan d'action. Communiquez avec les municipalités et demandez-leur de vous parler de leurs progrès. N'oubliez pas d'échanger votre propre travail avec elles.

Reconnaissez l'expertise de votre communauté. L'importance des intervenants communautaires est mentionnée à de nombreuses reprises dans ce guide. Une abondance d'expériences et de connaissances se trouve au pas de votre porte. Organisez des activités de réseautage afin d'encourager les échanges entre vos intervenants et les organismes communautaires. Établissez une liste de ressources et engagez-vous à poursuivre ces échanges de façon continue.

Échangez; ne faites pas que prendre. Toutes les municipalités sont occupées et doivent faire face à des ressources limitées. Le transfert d'expérience, de ressources et de renseignements est plus efficace s'il est mutuellement avantageux. Lorsque vous cherchez à apprendre de l'expérience des autres, n'oubliez pas de partager en retour vos propres ressources et connaissances.

BONNE PRATIQUE DES PARTENARIATS AVEC DES ÉCOLES OU ORGANISATIONS LOCALES AFIN DE MAXIMISER LA PORTÉE DE VOS ACTIONS!

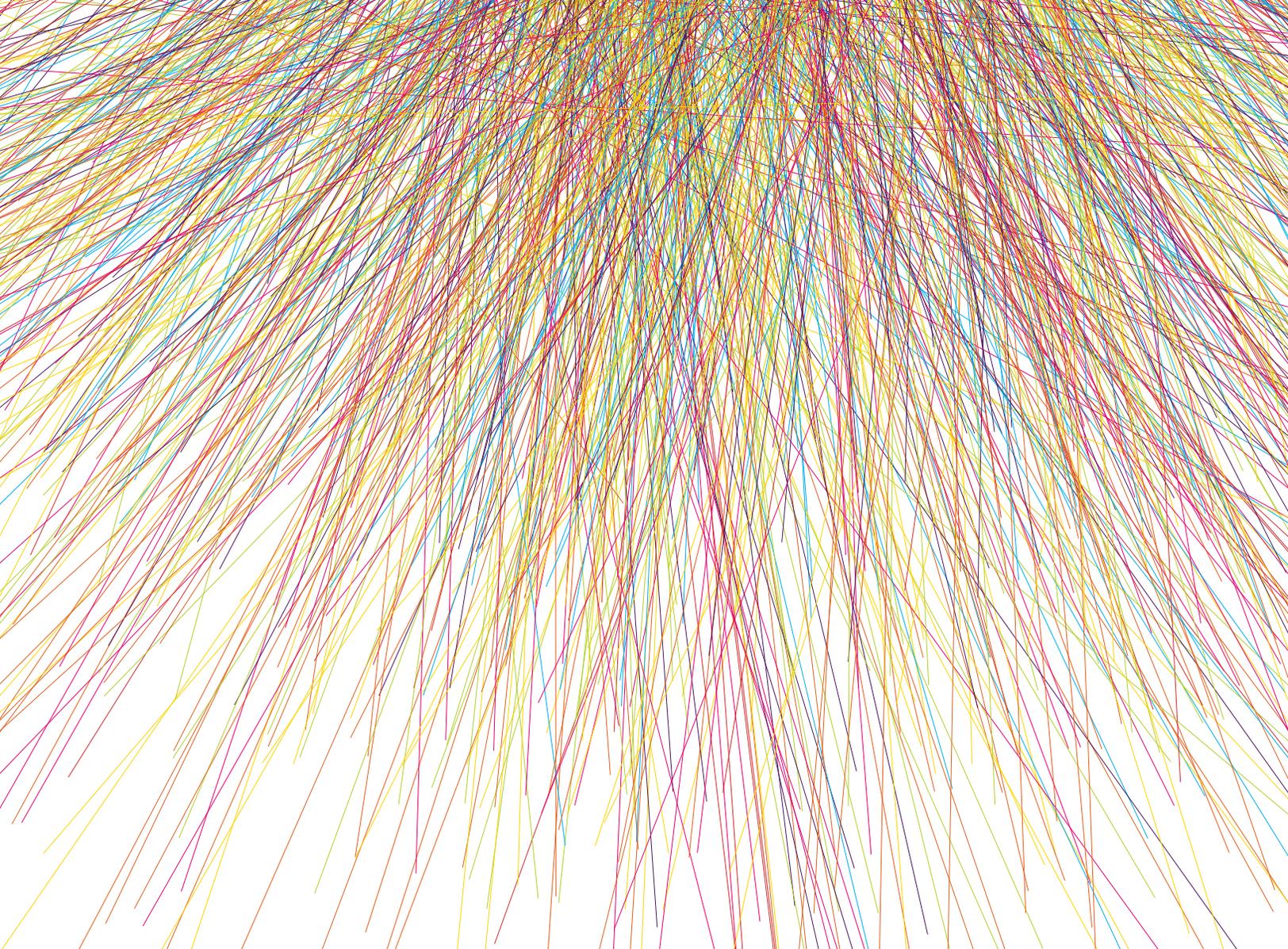
La Ville de Montréal commémore le Mois de l'histoire des Noirs en soutenant le travail de la **Table Ronde du Mois de l'Histoire des Noirs**, une organisation sans but lucratif créée afin de promouvoir les activités relatives aux différents aspects de l'histoire des communautés noires dans un esprit privilégiant autant les dimensions historiques que contemporaines.

www.moishistoiredesnoirs.com

L'activité **The Many Faces of Markham** [Les nombreux visages de Markham] a lieu le 21 mars (ou autour de cette date) afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. En 2011, elle avait pour thème « Waving Flags » [drapeaux qui flottent]. L'activité, qui est coordonnée par le comité des relations interraciales de la Ville en partenariat avec les écoles locales, présente notamment

un concours d'affiches, d'articles ou de vidéos pour les élèves, dont les œuvres sont jugées par les membres du comité et les prix remis par le maire. L'activité offre également un spectacle amateur de deux heures au cours duquel divers artistes se produisent au théâtre de Markham.

www.markham.ca/Markham/Departments/NewsCentre/manyfaces.htm
(en anglais seulement)

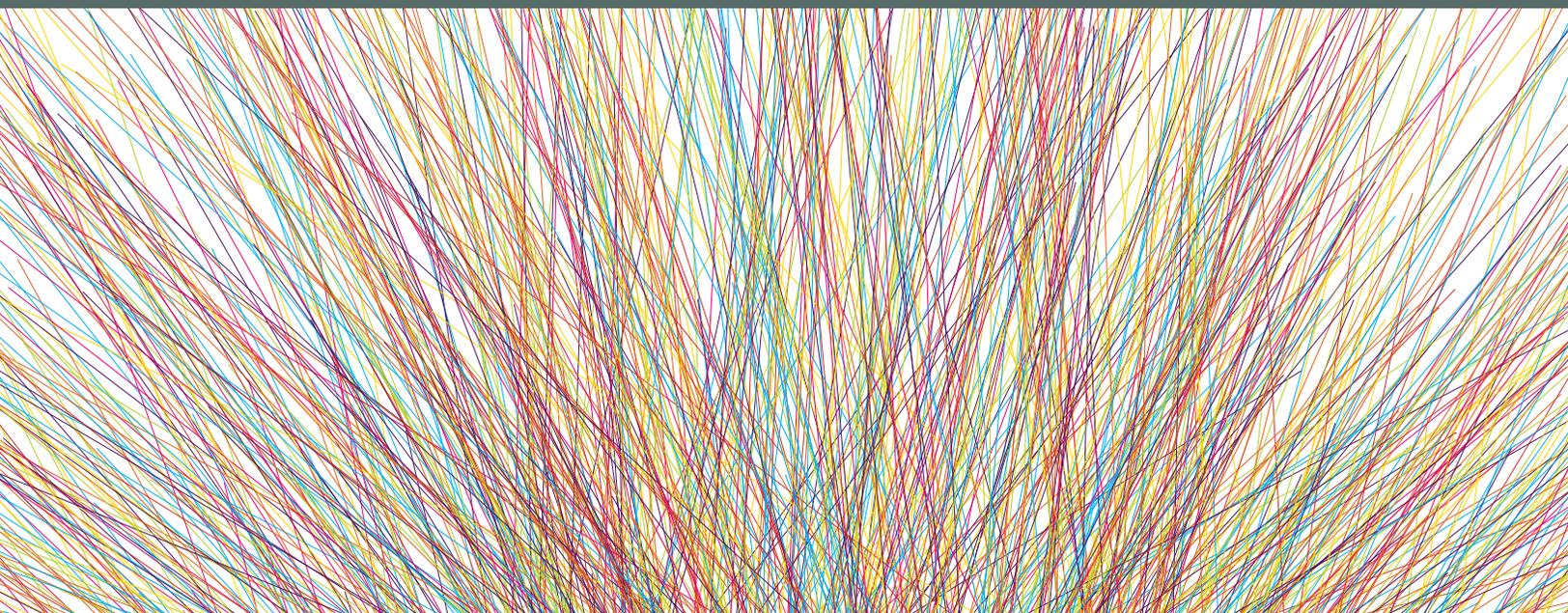


CCMCRD
SECTION 06
MOBILISATION DES AUTOCHTONES

MOBILISATION DES AUTOCHTONES

« LE CŒUR NE CONNAÎT PAS LA COULEUR DE LA PEAU. »
(TRADUCTION LIBRE)

– CHEF DAN GEORGE (1899-1981)

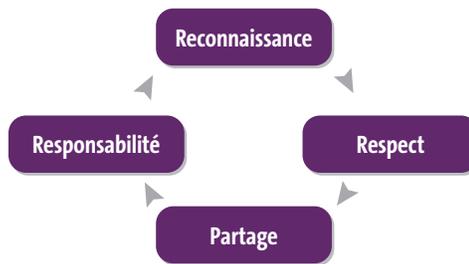


MOBILISATION DES AUTOCHTONES

Les communautés autochtones hors-réserve comptent parmi les plus grandes communautés au Canada et celles ayant le plus fort taux de croissance. En effet, plus de 70 pour cent des Autochtones vivent en milieu urbain (Statistique Canada, 2006). Les dix engagements communs de la Coalition démontrent clairement la nécessité de prendre des mesures pour contrer la discrimination envers les Autochtones et favoriser leur inclusion. Pour y arriver, il est important de les mobiliser et ce, à toutes les phases de vos initiatives liées à la Coalition. La présente section explore cette mobilisation et donne des exemples de la façon dont les municipalités procèdent pour y arriver.

Le document « *Building Bridges Together: A Resource Guide for Inter-Cultural Work between Aboriginal and non-Aboriginal Peoples* » (SPARC BC) présente quatre principes pour mobiliser les peuples autochtones. Ces principes d'une relation renouvelée, énoncés par la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), sont les suivants :

1. Reconnaissance mutuelle
2. Respect mutuel
3. Partage
4. Responsabilité mutuelle



Source : Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, vol. 1 – *Un passé, un avenir*, partie 3 – *L'assise d'une relation renouvelée*, chapitre 16 – *Les principes d'une relation renouvelée* (1996).

ACCÉDEZ AU GUIDE COMPLET « *BUILDING BRIDGES TOGETHER* » EN CLIQUANT ICI :

www.sparc.bc.ca/component/search/?searchword=building+bridges&ordering=newest&searchphrase=all
(en anglais seulement)

REMARQUES SUR LA TERMINOLOGIE

On considère le terme « **Autochtone** » comme étant inclusif de l'importante diversité de l'identité qui comprend les Premières nations, les Inuits et les Métis. Il est important de reconnaître que les Premières nations, les Inuits et les Métis ont une histoire, une langue, une culture et un système de connaissances différents.

Le terme « **Indien** » est défini juridiquement dans la *Loi sur les Indiens* du Canada (L.R.C (1985), ch. 1-5) et inclut les membres des bandes indiennes ou communautés des Premières nations. De nombreux membres des Premières nations trouvent ce terme insultant et désobligeant.

Le terme « **Indien non inscrit** » réfère à toute personne autochtone qui n'est pas reconnue comme un « Indien » en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Ce terme ne peut être utilisé pour les Inuits et les Métis puisque la *Loi sur les Indiens* ne s'applique pas à eux.



COMMISSION ROYALE SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES

Au début des années 1990, le gouvernement du Canada a reconnu les torts qu'ont subis les peuples autochtones du Canada en raison de la colonisation. La Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA) a été créée en 1991 afin d'examiner la situation et de formuler des recommandations et des principes en vue de la future collaboration entre les Autochtones et les autres Canadiens.

Un exemplaire du rapport final de la CRPA (4 000 pages réparties en 5 volumes) peut être commandé et est disponible dans la plupart des librairies. Les faits saillants du rapport sont disponibles à l'adresse www.aainc.gc.ca/ap/rrcfra.asp

MYTHES ET RÉALITÉS SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES (2^E ÉDITION), DE PIERRE LEPAGE

Cet ouvrage porte sur l'histoire du Québec de 1760 à nos jours et a pour objectif de démystifier certaines idées préconçues sur les Autochtones. Il est publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. L'intégral de l'ouvrage se trouve à l'adresse suivante :

[www2.cdpcj.qc.ca/
Publications/Documents/
Mythes-Realites-Chap1.pdf](http://www2.cdpcj.qc.ca/Publications/Documents/Mythes-Realites-Chap1.pdf)

1. RECONNAISSANCE MUTUELLE

Ce principe de la reconnaissance mutuelle doit amener les Canadiens non-Autochtones « à reconnaître que les Autochtones sont les premiers habitants et les gardiens de cette terre, et qu'à ce titre ils ont des responsabilités et des droits particuliers. D'autre part, il doit amener les autochtones à accepter que les non-Autochtones appartiennent aussi à cette terre, par la naissance ou l'adoption, et qu'ils éprouvent pour elle une profonde affection et une grande loyauté. De façon plus générale, la reconnaissance mutuelle signifie qu'Autochtones et non-Autochtones se considèrent comme des égaux, se traitent en conséquence, coexistent et se gouvernent selon leurs propres lois et institutions. »

Source : Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, vol. 1 – Un passé, un avenir, partie 3 – L'assise d'une relation renouvelée, chapitre 16 – Les principes d'une relation renouvelée (1996).

Pour atteindre cet objectif de reconnaissance mutuelle, il est primordial pour une municipalité et les Autochtones qui y vivent de commencer une démarche de compréhension offrant des occasions d'échanger expériences et histoires propres à leur culture et à leur communauté. Il devrait s'agir d'un processus d'échange et de collaboration continu et dynamique, et non d'une activité ponctuelle.

2. RESPECT MUTUEL

Le respect est la clé pour former des relations fructueuses entre tout groupe d'individus. Toutes les parties y ont droit et doivent s'engager à le faire en retour.

Un aspect important du concept de respect est « cette courtoisie, cette considération et cette estime accordées aux personnes dont la langue, la culture et les coutumes ne sont pas les nôtres, mais que nous apprécions comme membres à part entière des collectivités plus larges auxquelles nous appartenons tous. En ce sens, le respect est la condition préalable à toute relation saine et durable entre les peuples autochtones et les non-Autochtones de ce pays. »

Source : Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, vol. 1 – Un passé, un avenir, partie 3 – L'assise d'une relation renouvelée, chapitre 16 – Les principes d'une relation renouvelée (1996)

3. PARTAGE

Pour qu'une relation soit avantageuse et mutuellement satisfaisante pour les deux parties, il faut qu'il y ait une bonne quantité de partage. Un partage efficace n'est pas possible quand il existe une disparité et de la dépendance au sein de la relation. Cela peut avoir des répercussions importantes sur les initiatives liées à la Coalition, comme on le suggère dans la citation suivante de la Commission royale sur les peuples autochtones.

« Pour que le partage soit une dimension importante d'une relation renouvelée, il faut que les deux parties soient en mesure de procéder à des échanges sur une base égale. Or, un véritable partage n'est pas possible lorsqu'il y a pauvreté et dépendance. Par conséquent, des mesures énergiques et efficaces s'imposent afin de remédier aux disparités souvent effroyables entre les Canadiens autochtones et non autochtones dans des domaines tels la santé, le logement, le revenu et les conditions de vie générales. »

Source : Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, vol. 1 – Un passé, un avenir, partie 3 – L'assise d'une relation renouvelée, chapitre 16 – Les principes d'une relation renouvelée (1996).

4. RESPONSABILITÉ MUTUELLE

« Ce principe nécessite la transformation de la relation coloniale de tuteur-pupille en un véritable partenariat. Il s'applique à tous les Canadiens qui veulent travailler avec les peuples autochtones afin de créer une société plus juste. »

Source : SPARC BC, Building Bridges Together, p. 14.

EXEMPLES DE STRATÉGIES MUNICIPALES DE MOBILISATION DES AUTOCHTONES

Programmes MĒ TĀ WĒ TĀN Saskatoon

MĒ TĀ WĒ TĀN est un terme cri qui signifie « au jeu ». Les centres MĒ TĀ WĒ TĀN offrent un endroit où les jeunes peuvent se rassembler pour acquérir des modes de vie sains en participant à des activités sportives, récréatives et culturelles. Deux leaders s'assurent que l'atmosphère est agréable et active tout en animant des activités d'artisanat autochtone, des jeux et d'autres activités.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/COMMUNITY%20SERVICES/COMMUNITYDEVELOPMENT/METAWETANPROGRAMS/Pages/MetawetanPrograms.aspx
(en anglais seulement)

Projet « Dialogues » de Vancouver

Dialogues entre les Premières nations, les Autochtones en milieu urbain et les communautés d'immigrants à Vancouver est un projet organisé par la Ville de Vancouver, en collaboration avec ses partenaires communautaires. L'objectif est d'améliorer la compréhension

et de renforcer les relations entre les Autochtones et les communautés d'immigrants dans la ville. La première phase du projet, de janvier 2010 à juillet 2011, a reçu du financement du gouvernement du Canada et du gouvernement de la Colombie-Britannique, par l'entremise du programme provincial « Welcoming and Inclusive Communities and Workplaces ».

www.vancouver.ca/dialoguesproject
(en anglais seulement)

Calgary Aboriginal Urban Affairs Committee (CAUAC) [Comité des affaires urbaines autochtones de Calgary] et Calgary Urban Aboriginal Initiative (CUAI) [Initiative pour les Autochtones en milieu urbain de Calgary]

Initiative pour les Autochtones en milieu urbain de Calgary (CUAI) – Ce partenariat communautaire – entre les organismes, les trois ordres du gouvernement et les intervenants locaux – cherche et coordonne des solutions pour aider les Autochtones de Calgary. Soutenue par un réseau national d'initiatives

similaires, la CUAJ met en valeur des plans dans huit domaines et ce, en cherchant des moyens de réduire les obstacles aux règlements et à la participation des Autochtones.

www.cuai.ca/about/detail.asp?ID=148
(en anglais seulement)

Comité des affaires urbaines autochtones de Calgary (CAUAC)

– Ce groupe de travail du maire fait la promotion des intérêts et du bien-être des Autochtones de Calgary qui vivent en milieu urbain. Créé en 1979 par le maire et les chefs des Premières nations du Traité n° 7, le CAUAC représente les plus de 27 000 Autochtones vivant en milieu urbain qui forment le tissu social et économique de Calgary et veille à ce que leur présence historique et culturelle soit comprise dans les grands récits qui portent sur l'histoire de Calgary.

www.calgary.ca/CSPS/CNS/Pages/FirstNations-Metis-and-Inuit-Peoples/Calgary-Aboriginal-Urban-Affairs-Committee/Calgary-Aboriginal-Urban-Affairs-Committee.aspx
(en anglais seulement)

The Aboriginal Diversity Support Program [Programme de soutien à la diversité autochtone] Aboriginal Council of Lethbridge

Le programme vise à fournir un accueil ou une première réponse aux Autochtones qui ont été victimes de discrimination à Lethbridge ou dans la région environnante. Il offre soutien, plaidoyer, médiation, recommandations et une validation des préoccupations. Il s'agit d'une alternative à la Commission provinciale des droits de la personne. Le Programme est devenu une référence en matière de droits de la personne en offrant des présentations, ateliers et séances d'information aux communautés et en organisant des activités telles que le Café PANGAEA sur la diversité.

Le programme fait du réseautage au sein de la collectivité grâce à ses nombreux partenaires. Il collabore notamment avec le Service de police régional de Lethbridge afin de se pencher sur les crimes haineux et la discrimination qui surviennent dans la collectivité. Le coordonnateur de la diversité a travaillé en étroite collaboration avec le comité municipal de la Coalition afin de créer le plan d'action communautaire qui a été adopté en janvier 2011. Il continue à travailler avec le comité pour organiser des conférences et des activités communautaires sur la diversité.

www.adeth.com
(en anglais seulement)

Le pouvoir des partenariats – Association nationale des centres d'amitié

L'Association nationale des centres d'amitié (ANCA) est un réseau constitué de 117 centres d'amitié et de 7 associations provinciales/territoriales (APT) à travers le pays, offrant des programmes et services culturellement adaptés aux Autochtones en milieu urbain. Le Mouvement des centres d'amitié est unique en raison de la vaste gamme de services spécialisés qu'il offre aux Autochtones vivant en milieu urbain au Canada. La prestation des services actuellement offerts dans les centres d'amitié est spécialisée et couvre divers secteurs, par exemple, la culture, la famille, les jeunes, les sports et les activités récréatives, la langue, la justice, le logement, la santé, l'éducation, l'emploi, le développement économique ainsi qu'une diversité de projets variant des activités sociales jusqu'aux événements spéciaux en passant par les initiatives de renforcement communautaire.

www.nafc.ca

« Dans plusieurs villes, les Centres d'amitié sont les seuls à offrir des programmes et services comportant une dimension culturelle aux résidents autochtones urbains. Pendant plus de 50 ans, les Centres d'amitié ont facilité la transition des Autochtones vivant dans une réserve, dans un milieu rural, éloigné, jusqu'à un environnement urbain. Étant donné que la population autochtone est le segment de la population canadienne urbaine qui connaît la croissance la plus rapide, ces Centres sont des piliers indispensables dans l'infrastructure de la société autochtone urbaine. »

Source : Association nationale des centres d'amitié

EXEMPLES DE STRATÉGIES MUNICIPALES DE MOBILISATION DES AUTOCHTONES

Edmonton Aboriginal Urban Affairs Committee [Comité des affaires urbaines autochtones], Urban Aboriginal Accord Initiative Project (2005-2006) [Projet de l'initiative de l'accord avec les Autochtones vivant en milieu urbain (2005-2006)] et Aboriginal Relations Office [Bureau des relations avec les Autochtones]

Le comité des affaires urbaines autochtones a été créé afin de servir de catalyseur pour les possibilités offertes aux peuples autochtones dans la Ville d'Edmonton. Afin de remplir sa mission, le comité agit à titre d'organisme de liaison, de consultation et de soutien pour le conseil municipal et la Ville d'Edmonton dans leurs contacts avec les membres des peuples autochtones qui vivent à Edmonton.

www.edmonton.ca/city_government/city_organization/edmonton-aboriginal-urban-affairs-committee.aspx
(en anglais seulement)

L'Initiative de l'accord a été conçue par la Ville et son comité des affaires urbaines autochtones pour aider les peuples autochtones vivant à Edmonton à satisfaire à leurs besoins et à réaliser leurs aspirations. Il a mené à la création du tout premier Accord avec les Autochtones vivant en milieu urbain.

www.edmonton.ca/city_government/initiatives_innovation/edmonton-aboriginal-accord-initiative.aspx
(en anglais seulement)

Afin de poursuivre son développement de bonnes relations avec les peuples autochtones, la Ville a mis sur pied un **bureau des relations avec les Autochtones**. Les quatre employés du bureau aident la Ville à poursuivre le

développement de bonnes relations avec les peuples autochtones, dans l'esprit et l'objet de l'Accord avec les Autochtones d'Edmonton.

www.edmonton.ca/city_government/city_organization/aboriginal-relations-office.aspx
(en anglais seulement)

Créer notre avenir – Travailler en partenariat avec les Premières nations Williams's Lake

L'objectif des partenariats avec les Premières nations est de célébrer notre diversité culturelle et notre résilience et, ce faisant, d'honorer et de respecter la longue histoire, le savoir traditionnel et les contributions uniques des Premières nations au mode de vie de Williams Lake. Nous soutenons la préservation et le maintien des cultures, des traditions, des ressources et de la terre des Premières nations pour les générations à venir.

<http://williamslake.ca/files/4/Williams%20Lake%20OCP%20Chapter%204.8%20-%20Partnering%20with%20First%20Nations%20-%20Final%20Draft-jAN%202011.pdf>
(en anglais seulement)

Police MKWA Opportunity Education Circle – City of Greater Sudbury

Police MKWA Opportunity Education Circle est un partenariat formé afin de créer des occasions d'apprentissage pour les Autochtones, y compris les étudiants métis, inuits ou des Premières nations qui vivent dans la ville de Greater Sudbury ou dans la région environnante et qui veulent poursuivre une carrière dans le secteur de la justice. Le partenariat vise également à établir des relations significatives entre les étudiants et les agents de police.

Le principe sous-jacent qui a guidé l'élaboration du « Police MKWA Opportunity Education Circle » est la croyance qu'éduquer les jeunes Autochtones leur donnera de meilleures possibilités et de meilleurs emplois, renforçant ainsi leur autonomie. Les agents de police qui participent au programme ont l'occasion d'en apprendre davantage sur l'histoire des Autochtones et reçoivent une formation sur le savoir-faire culturel. Le programme a reçu une reconnaissance généralisée et des prix à l'échelle locale, provinciale, nationale et internationale. Le programme profite autant aux jeunes participants qu'aux agents de police.

Comme résultat direct du programme, « Policing in Ontario – A Future for You », première vidéo de recrutement d'agents de police autochtones au pays, a été conçue afin de cibler des jeunes Autochtones pour des professions offertes dans les services de police.

www.gspcs.ca/en/yourpolice/MKWA.asp
(en anglais seulement)

RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal

La vision du réseau est d'améliorer la qualité de vie des populations autochtones du Grand Montréal grâce à la coordination des efforts d'organisations, de programmes, de services, de groupes communautaires et d'individus aux vues similaires dans le but d'harmoniser les intérêts communs et d'appuyer les projets locaux. Le but du réseau est d'offrir aux organisations qui desservent les Autochtones de la grande région de Montréal des occasions

d'élargir leurs réalisations et d'y apporter des améliorations mesurables et durables grâce à :

1. l'échange de renseignements et le transfert de savoir sur les populations autochtones – y compris les services disponibles, les ressources utiles et les débouchés éventuels;
2. la définition des besoins prioritaires;
3. l'examen et la réalisation de projets conjoints afin de remédier aux lacunes et au dédoublement des services;
4. la possibilité de nouer et de consolider des relations de travail.

En 2008, la Ville de Montréal a contribué à la mise sur pied du RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal. Depuis ce temps, elle soutient le RÉSEAU en lui offrant un support professionnel, matériel et financier. Elle participe à quatre des comités de travail du Réseau : Art et culture, Communication, Employabilité/Formation/Emploi, et Service sociaux. Elle est aussi représentée au sein du comité directeur et contribue au financement de projets issus des comités de travail du RÉSEAU.

<http://reseau.mtlnetwork.com>

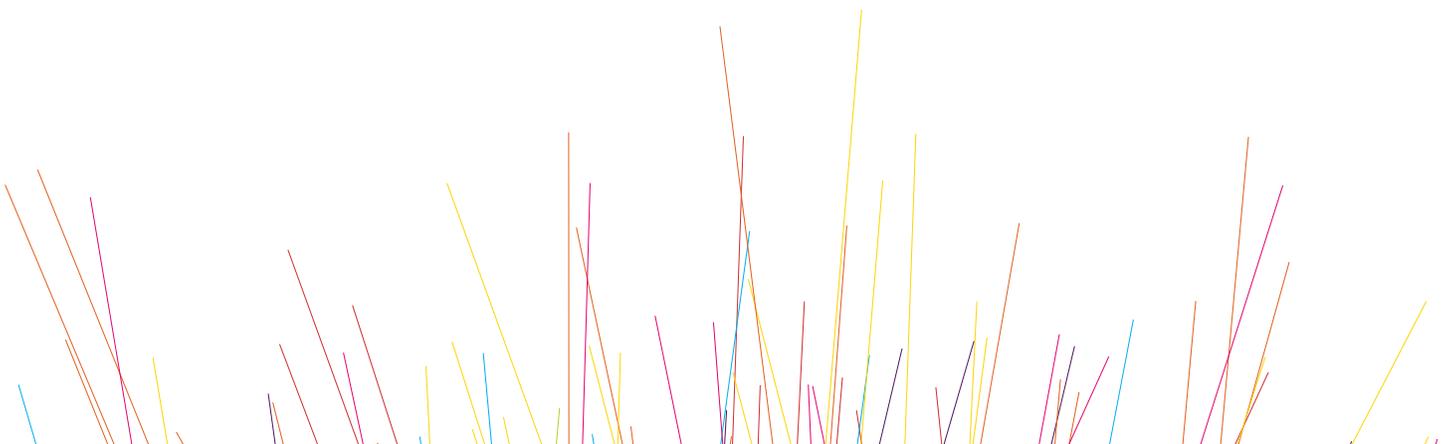


CCMCRD
SECTION 07
MOBILISATION DES JEUNES

MOBILISATION DES JEUNES

« JE ME DEMANDE... SI LES JEUNES ÉTAIENT ACTIVEMENT ENGAGÉS
DANS TOUS LES ASPECTS DE LA SOCIÉTÉ ET SE PERCEVAIENT EUX-
MÊMES COMME DES LEADERS, DES RÉSOLVEURS DE PROBLÈMES,
DES MODÈLES À SUIVRE, DES MENTORS ET DES PARTENAIRES
D'IMPORTANCE... COMMENT CHANGERAIT LE MONDE? »
(TRADUCTION LIBRE)

– JENNIFER CORRIERO, CO-FONDATRICE ET DIRECTRICE GÉNÉRALE, TAKINGITGLOBAL (SELON MOI N° 48 – IMPRIMÉ SUR UN GOBELET
STARBUCKS COFFEE, 2005)



MOBILISATION DES JEUNES

Les jeunes participent activement à de nombreuses initiatives de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination au sein de nos communautés. Leur participation apporte souvent du dynamisme, de nouvelles perspectives sur les enjeux ainsi que des stratégies novatrices et créatives pour y répondre. Les municipalités qui mobilisent les jeunes, que ce soit de façon formelle (par exemple, par l'entremise des conseils des jeunes et des groupes consultatifs) ou informelle (par exemple, en mobilisant des programmes jeunesse déjà en place et en mettant en œuvre des activités récréatives ou artistiques), profitent grandement de leur participation.

MOBILISATION EFFICACE DES JEUNES

Une mobilisation efficace des jeunes existe quand on trouve* :

* La section précédente est issue d'un article présentant plusieurs indicateurs d'une mobilisation efficace des jeunes paru dans bulletin sur le développement communautaire du *Social Planning and Research Council of British Columbia* (SPARC BC). L'article complet est disponible à l'adresse suivante : www.sparc.bc.ca/resources-and-publications/category/38?start=10 (en anglais seulement).

1. *Différents groupes d'âges* représentés et un format ou une structure pour leur participation qui corresponde à leurs compétences, capacités et stades de développement.

2. *De jeunes employés.* S'il y a des postes rémunérés au sein de la structure de programme, invitez les jeunes à postuler.

3. *Une accessibilité favorable aux jeunes.* Pensez à organiser les rencontres à des heures appropriées, en tenant compte des moyens de transport, des spécificités culturelles et du niveau d'alphabétisation.

4. *De la diversité.* Permettez aux jeunes de diverses communautés de développer une position sur les décisions à prendre.

5. *Des liens avec les autorités* afin que les jeunes puissent avoir des contacts significatifs et continus avec les décideurs.

6. *Des moyens nécessaires sont en place* pour attirer les jeunes à la table de discussions et les y garder. Cela pourrait être de la nourriture, une compensation financière pour le temps consacré, des mentors, de l'entraide entre les pairs, un environnement inclusif, plusieurs participants et une formation adéquate pour la tâche à accomplir.

7. *Une continuité dans la participation des jeunes.* Cela a lieu lorsque des systèmes permettant aux jeunes participants de prendre appui sur le travail déjà réalisé sont mis en place.

QU'EST-CE QU'UN JEUNE?

Il n'y a pas de consensus entourant la définition de ce qu'est un « jeune ». Au Canada, la plupart des programmes pour les « jeunes » s'adressent aux personnes de 15 à 30 ans.

QUELQUES RESSOURCES POUR LA MOBILISATION DES JEUNES

Outils créatifs : l'engagement des jeunes dans la communauté

(Institut international pour les droits et le développement de l'enfant) – Lancée en 2005 dans le cadre de l'initiative « Grandir en ville – Canada », cette trousse d'outils a pour objectif principal d'aider les municipalités à favoriser l'inclusion sociale des jeunes, en particulier de ceux qui sont à risque. Elle vise également à accroître l'efficacité et la durabilité de la planification urbaine. www.iicrd.org/resources/tools_and_training_manuals/creative_tools

Faire participer les jeunes au changement social : définir un nouvel horizon

(Institut international pour les droits et le développement de l'enfant) – Par des études de cas, des histoires, des activités, des leçons tirées de la vraie vie et des recommandations pratiques, ce guide offre des outils et des perspectives afin de faire de la mobilisation des jeunes dans les organisations et les communautés une réalité. www.youthscape.ca/LearningCentre_Changing%20the%20Landscape.html

The Youth Effect [L'effet jeunesse] – *Trousse d'outils pour les décideurs qui veulent mobiliser les jeunes* (TakingITGlobal et le groupe de travail jeunesse des *Young Global Leaders*) – La trousse a été créée afin d'inspirer les dirigeants des organismes de

différents secteurs à croire en la capacité des jeunes. Elle vise également à accroître leurs compétences pour mobiliser les jeunes et collaborer efficacement avec eux. <http://youtheffect.org/> (en anglais seulement)

Youth Engagement Tool Kit [Guide pratique de mobilisation des jeunes] (*Halifax Regional Municipality's Community Recreation Services Department, HeartWood Centre for Community Youth Development*) – Le guide pratique présente des idées et des outils aux adultes souhaitant mobiliser les jeunes (personnel œuvrant avec jeunes – dont les enseignants, bénévoles, entraîneurs, parents et tous ceux intéressés par ce sujet). www.halifax.ca/rec/YouthEngagementToolkit.html (en anglais seulement)

InvolveYouth 2: A guide to meaningful youth engagement [Mobilisez aussi les jeunes : Un guide sur la mobilisation efficace des jeunes] (*City of Toronto*) – Le guide offre des stratégies pour les organisations sur comment aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences en créant des environnements accueillants, en les supportant lors des prises de décisions et en mettant de l'avant des activités de programme et des approches qui mobilisent efficacement les jeunes. www.toronto.ca/involveyouth/youth2.htm (en anglais seulement)

Engager les jeunes au sein de nos milieux (Josée Latendresse et Natasha Blanchet-Cohen pour la Fondation McConnell) – Ce guide est destiné aux acteurs d'une communauté qui ont le

désir d'intégrer des jeunes de 12 à 25 ans au sein de leur milieu et leur permettre de participer activement aux décisions qui les touchent, leur faisant jouer un rôle d'influence plus large. www.mcconnellfoundation.ca/fr/resources/report/engaging-youth-within-our-communities

Students Taking Action Against Racism Tool Kit [Guide pratique : Les étudiants agissent contre le racisme] (*Abbotsford Community Services, B.C.*) – Cet outil a été élaboré par les jeunes, pour les jeunes, afin qu'ils puissent mener leur propre groupe contre le racisme dans leurs écoles <http://static.diversityteam.org/files/140/students-taking-action-against-racism-tool-kit.pdf?1271974433> (en anglais seulement).

TRUCS POUR MOBILISER LES JEUNES

- Utilisez les médias sociaux. Facebook, Twitter et YouTube peuvent être des outils précieux pour joindre les jeunes.
- Travaillez en partenariat avec les écoles et les organismes jeunesse locaux.
- Connectez avec le Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO ou le réseau canadien des écoles associées de l'UNESCO.
- Favorisez l'entraide par les pairs. Le bouche-à-oreille est important!
- Soyez créatifs. Servez-vous des sports, des arts et de la technologie.
- Donnez aux jeunes des responsabilités, avec des tâches concrètes!
- Faites le suivi des initiatives auprès des jeunes: cela aidera à leur rétention lors d'initiatives futures.

COMMENT MOBILISER LES JEUNES

AU SEIN DE LA COALITION?

Comme pour les autres groupes de votre communauté, il est important de mobiliser les jeunes dès les premières étapes du processus afin d'assurer la pérennité de cet engagement. Effectivement, l'un sera plus enclin à participer à la mise en œuvre d'un programme, d'une politique ou d'un événement s'il a été consulté lors des phases précédentes de son développement s'il y a développé un sentiment d'appartenance. Il existe différentes façons de mobiliser les jeunes envers les initiatives connexes à la Coalition. En voici quelques exemples.

1.

Engagez votre conseil jeunesse/groupes consultatifs.

2.

Communiquez avec les membres du Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO et les écoles membres du réseau des écoles associées de l'UNESCO de votre région!

3.

Utilisez les arts, les loisirs et le sport!

4.

Reliez votre initiative à des programmes et des organisations déjà actifs dans des domaines reliés à un ou plusieurs aspects de la Coalition.

5.

Encouragez les jeunes de votre communauté à prendre part à des concours nationaux ou internationaux, des campagnes ou des formations connexes à l'inclusion et la diversité!

6.

Soyez inspirés par ce qui a été réalisé par d'autres municipalités et partagez les bonnes pratiques!

IDÉE GAGNANTE –

Utilisez les vidéos afin de stimuler les discussions et les réflexions chez les jeunes!

Il existe de nombreuses vidéos pouvant stimuler la réflexion sur le racisme et la discrimination parmi les jeunes – ainsi qu'avec d'autres groupes d'âge! Voici quelques exemples :

Vois-tu ce que je pense?

(Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO, 2011) Le projet vidéo « Vois-tu ce que je pense ? » consiste en plusieurs œuvres

inspirées du thème de l'Année internationale de la jeunesse : « Dialogue et compréhension mutuelle ».

www.youtube.com/user/CanadaCouncil

Growing Up Among

Strangers [Grandir parmi des étrangers] (Aspen Family, 2009) – Ce film montre l'expérience de jeunes Canadiens aux antécédents culturels variés alors qu'ils

se démènent pour trouver l'équilibre entre deux mondes : les valeurs culturelles traditionnelles de leur pays et la culture occidentalisée qui les environne. Le DVD est offert avec *Get Talking!*, un guide d'accompagnement visant à faciliter les discussions sur les enjeux traités dans le film.

www.aspenfamily.org/index.php/about/resources (en anglais seulement)

Office national du film du Canada – Référez-vous à la section « Recommandations de l'ONF de films en français » de ce guide pour une liste de films organisée selon les dix engagements communs de la Coalition!

www.onf.ca

1.

ENGAGEZ VOTRE CONSEIL JEUNESSE/GROUPES CONSULTATIFS

Les conseils jeunesse municipaux et les groupes consultatifs sont des moyens efficaces de faire participer de façon formelle les jeunes à votre travail sur la Coalition. Ils vous offrent l'occasion de faire participer les jeunes à l'élaboration du plan d'action, à la promotion des initiatives antidiscriminatoires auprès de leurs pairs et de leur milieu et à une mise en œuvre réussie des programmes et politiques au sein de la municipalité.

MAYOR'S YOUTH TASK FORCE [GROUPE DE TRAVAIL JEUNESSE DU MAIRE] – MARKHAM

Le groupe de travail jeunesse du maire est la section jeunesse du conseil municipal de Markham. Il se compose de jeunes, de membres du conseil et du maire. Le groupe de travail a pour objectif de donner une voix aux jeunes de la communauté afin qu'ils puissent faire connaître leurs opinions et participer à l'élaboration d'initiatives visant à améliorer les perspectives pour les jeunes au sein de la ville de Markham. Les futurs dirigeants de Markham peuvent ainsi planifier et exercer une influence sur des activités comme le festival pour enfants Milliken.
<http://markhamyouth.com/>
(en anglais seulement)

CONSEIL JEUNESSE DE MONTRÉAL (CJM)

Le Conseil jeunesse de Montréal (CJM) a officiellement été créé le 11 février 2003 par la Ville de Montréal. Ce comité consultatif, composé de quinze jeunes âgés de 16 à 30 ans, a pour mandat de conseiller l'Administration sur toutes les questions relatives aux jeunes de 12 à 30 ans et d'assurer la prise en compte des préoccupations jeunesse sur le territoire montréalais. Le CJM offre donc aux jeunes Montréalais et Montréalaises une occasion de participer à la construction de l'avenir de la ville en leur donnant une voix et un pouvoir d'influence au chapitre des décisions. Il est composé de membres reflétant la diversité montréalaise. Le Conseil a tenu notamment une consultation publique sur les communications entre la Ville et les jeunes. Le Conseil a aussi organisé la 3^e édition de la journée des jeunes Montréalais. Les activités du Conseil suscitent une large participation. Ses avis ont contribué à assurer une plus grande ouverture de la Ville aux besoins des jeunes.
www.cjmtl.com

COMMISSION JEUNESSE DE GATINEAU

La mission de la Commission Jeunesse de Gatineau est :

1. de transmettre au conseil municipal toute recommandation touchant la planification, le développement et l'amélioration de la qualité de vie des adolescents sur le territoire de Gatineau;
2. d'être la porte d'entrée pour les adolescents auprès de la Commission jeunesse et le conseil municipal;
3. d'établir un partenariat afin d'assurer la consolidation des mécanismes de concertation favorisant la planification, l'organisation et la réalisation d'action destinés à augmenter la qualité de vie de la clientèle adolescente sur le territoire de la ville de Gatineau;
4. d'étudier des dossiers et des questions touchant la population adolescente.
www.jgatineau.ca

D'AUTRES EXEMPLES DE CONSEILS/COMITÉS JEUNESSE

**Calgary – Mayor's Youth Council
[Conseil jeunesse du maire]**
<http://youthcentral.com/mayors-youth-council/>
(en anglais seulement)

**Edmonton – Youth Council
[Conseil jeunesse]**
www.edmonton.ca/city_government/city_organization/youth-council-city-of-edmonton.aspx
(en anglais seulement)

**Victoria – Youth Council
[Conseil jeunesse]**
<http://cvyc.net>
(en anglais seulement)

**Windsor – Mayor's Youth
Advisory Committee [Comité
consultatif jeunesse du maire]**
www.windsoryouth.com
(en anglais seulement)

« Le sport possède ce pouvoir unique d'attirer, de mobiliser et d'inspirer. De par sa nature, le sport porte sur la participation. Il porte sur l'inclusion et la citoyenneté. »

(Traduction libre)

– Bureau des Nations Unies pour le sport au service du développement et de la paix

« L'art est un pont nous permettant de connecter les espaces qui nous séparent alors que nous faisons face à plusieurs enjeux. L'art permet de créer de nouvelles visions, en connectant la tête et le cœur. »

(Traduction libre)

– Judith Marcuse

2. COMMUNIQUEZ AVEC LES MEMBRES DU GROUPE CONSULTATIF JEUNESSE DE LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO ET LES ÉCOLES MEMBRES DU RÉSEAU DES ÉCOLES ASSOCIÉES DE L'UNESCO DE VOTRE RÉGION!

La Commission canadienne pour l'UNESCO est engagée à inclure les jeunes dans ses activités. Pour se faire, la Commission a mis sur pied un Groupe consultatif jeunesse, dont les membres, âgés entre 16 et 32 ans, formulent des recommandations sur les priorités et les programmes de tous les secteurs de l'UNESCO (éducation, sciences naturelles, sciences sociales et humaines, culture, communication et information) et contribuent à leur mise en œuvre.

Le **Groupe consultatif jeunesse** permet des occasions de réseautage et de collaboration qui favorisent les échanges interculturels et intergénérationnels. Il s'efforce de faire appel à la créativité, à l'expertise et aux points de vue uniques de ses membres afin de contribuer au développement actuel et futur de nos sociétés. Les membres du Groupe consultatif jeunesse sont bien renseignés sur la Coalition, l'UNESCO et, dans plusieurs cas, sur les enjeux liés au racisme et aux autres formes de discrimination. Ils peuvent offrir une aide inestimable à votre municipalité et ce, dans toutes les phases de votre engagement au sein de la Coalition.

www.unesco.ca/fr/interdisciplinaire/jeunesse/default.aspx

Les **écoles associées de l'UNESCO** s'engagent à promouvoir les idéaux de l'UNESCO en dirigeant des projets pilotes visant à mieux préparer les enfants et les jeunes à relever les défis d'un monde de plus en plus complexe et interdépendant. Elles pourraient être intéressées à collaborer à certaines activités organisées reliées à la Coalition.

www.unesco.ca/fr/interdisciplinaire/reseau/default.aspx

3. UTILISEZ LES ARTS, LES LOISIRS ET LE SPORT!

Utiliser les arts, les loisirs et le sport peut vous aider à mobiliser les jeunes dans vos initiatives reliées à la Coalition. L'utilisation d'approches créatives et sportives pourrait vous permettre d'engager des jeunes que vous n'auriez peut-être pas rejoints autrement, vous permettant ainsi d'avoir un potentiel d'impact majeur!

UTILISEZ LES ARTS...

Le *International Centre of Art for Social Change* (ICASC) note que « l'art est nécessaire pour aider les gens à trouver de nouvelles façons de voir le monde et pour développer des modèles qui intègrent et célèbrent les pensées créatives, menant ainsi à une mobilisation et à une action efficace (...) L'art élargit et approfondit notre capacité de changement ». (Traduction libre)

... LES LOISIRS ET LE SPORT!

Par le pouvoir qu'il a de réunir les gens, le sport est un outil puissant pour renforcer les liens et réseaux sociaux ainsi que pour promouvoir les idéaux de paix, de non-violence, de tolérance et de justice. Aussi, comme les arts, il peut être une avenue intéressante à explorer dans vos communautés. Cependant, gardez en tête que comme au bureau ou à l'école, les équipes sportives peuvent également être des lieux où la discrimination et le racisme arrivent encore trop souvent. En planifiant votre stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination, pensez à sensibiliser vos équipes sportives locales à ces enjeux et à les inclure dans les discussions!

BONNE PRATIQUE

COLLABORATION ENTRE LES MEMBRES DU GROUPE CONSULTATIF JEUNESSE ET LA VILLE DE VANCOUVER

Des membres du Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO ont commencé à collaborer avec la Ville de Vancouver après que celle-ci s'est jointe à la Coalition. Des membres ont assisté à la signature officielle de la Déclaration puis sont demeurés en contact avec la Ville, lui offrant leur soutien dans la mise en œuvre de ses objectifs en lien avec la Coalition. À l'approche de la Journée

internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les membres du Groupe consultatif jeunesse ont pris l'initiative de communiquer avec la Ville pour savoir si elle planifiait souligner cette journée et, le cas échéant, de quelle façon ils pouvaient y contribuer. Les membres ont permis à la Ville d'entrer en contact avec d'autres programmes au sein desquels ils étaient engagés afin d'unir les forces pour la célébration

de la Journée. Bien que le Groupe consultatif jeunesse n'ait pas joué un rôle très actif avant l'adhésion de la Ville à la Coalition, il a collaboré activement avec elle par la suite et continue d'être disponible pour l'aider à atteindre ses objectifs et à mobiliser les jeunes autour de ceux-ci.

PLUSIEURS ORGANISATIONS À TRAVERS LE PAYS FONT LA PROMOTION DES ARTS, DES LOISIRS ET/OU DU SPORT COMME OUTILS DE CHANGEMENT SOCIAL. VOICI QUELQUES EXEMPLES :

RÉSEAU DES ARTS POUR LA JEUNESSE (ANCY)

Le Réseau des arts pour la jeunesse (ANCY) est une organisation de services aux arts sans but lucratif d'envergure nationale œuvrant avec les communautés locales. Il a été initié par un groupe de praticiens des arts en vue de soutenir le développement d'une programmation artistique durable pour les jeunes et les enfants de différentes communautés du Canada.

<http://artsnetwork.ca/>
(en anglais seulement)

GÉNIEART

GénieArts est une approche dynamique pour générer et conserver des partenariats novateurs centrés sur les arts avec les écoles. Grâce à son réseau de partenaires, le programme est offert dans plus de 170 communautés à travers le pays.

www.geniearts.ca

ICI PAR LES ARTS

Ici Par les Arts est un organisme à but non lucratif qui se spécialise en développement par le biais des arts.

www.iciparlesarts.com

INTERNATIONAL CENTRE OF ART FOR SOCIAL CHANGE (ICASC)

Le *International Centre of Art for Social Change (ICASC)* a été initié par *Judith Marcuse Projects* afin de supporter l'utilisation des arts comme outil de changement social dans les communautés de par le monde. La base de données « Links » du Centre offre de l'information sur des programmes éducatifs, des institutions, des organisations et des praticiens connexes à cette approche.

www.icasc.ca
(en anglais seulement)

“HOPSCOTCH” ET LE COMMUNITY ART PROGRAM [PROGRAMME D'ART COMMUNAUTAIRE] HALIFAX REGIONAL MUNICIPALITY (HRM)

Hopscotch est un festival urbain célébrant la culture hip hop. Il a été créé en 2010 comme façon de mettre en valeur les aspects positifs de cette culture en ce qui a trait à la mobilisation des jeunes et célébrer les différents aspects de la diversité de la communauté des arts et de la musique de HRM.

<http://hopscotchhalifax.com>
(en anglais seulement)

Le *Community Art Program [Programme d'art communautaire]* a commencé en tant que projet pilote à l'automne 2006. D'abord une initiative offrant aux jeunes des occasions pour favoriser leur créativité, connecter avec leur communauté et contribuer à élever l'identité de leur communauté par la beauté, le programme s'est depuis élargi aux personnes de tous âges.

www.halifax.ca/Culture/CommunityArts/index.html
(en anglais seulement)

ARTREACH TORONTO

ArtReach Toronto est un programme collaboratif unique de financement qui investit dans les initiatives créatrices et artistiques élaborées par les jeunes (13 à 29 ans) habitant des communautés marginalisées de Toronto. *ArtReach* a été élaboré comme un programme accessible avec un haut niveau de soutien pour les organisations jeunesse et les jeunes artistes. Les jeunes jouent un rôle unique au sein du programme. Ils participent notamment au comité d'attribution des bourses qui évalue les propositions reçues. Bien que les partenaires qui appuient *ArtReach Toronto* aient différents mandats, tous reconnaissent le pouvoir des arts et de la culture pour mobiliser de façon significative des jeunes aux expériences et antécédents variés issus de communautés vulnérables ainsi que pour maximiser le potentiel de cette mobilisation pour influencer leur futur social et économique.

www.artreachtoronto.ca
(en anglais seulement)

OUTSIDE LOOKING IN

Outside Looking In (OLI) offre des occasions aux jeunes Autochtones de s'exprimer par les arts en plus de donner aux Canadiens la chance d'en apprendre davantage sur les Autochtones par le biais de représentations.

www.olishow.net
(en anglais seulement)

DIVERSITY CUP [COUPE DE LA DIVERSITÉ] – CALGARY

Coprésidée par le Service de police de Calgary et le *Community Life Improvement Council (CLIC)*, cette activité est devenue l'instrument principal pour joindre les jeunes qui n'ont habituellement pas l'occasion de participer à des sports d'équipes à l'échelle communautaire.

www.diversitycup.ca/
Diversitycup
(en anglais seulement)

VOIX DES JEUNES CONTRE LE RACISME COALITION EUROPÉENNE DES VILLES CONTRE LE RACISME

Comment lutter contre le racisme dans le sport et à travers le sport? C'est la question qui était au cœur du projet « Voix des jeunes contre le racisme », lancé en juin 2008 par l'UNESCO, le FC Barcelone et la Coalition européenne des villes contre le racisme, en partenariat avec le Parlement européen. L'objectif était de permettre aux jeunes de s'impliquer activement dans la lutte contre le racisme en participant, au niveau de la politique locale, à l'élaboration de politiques publiques.

www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/human-rights/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/eccar/youth-voices-against-racism/

Une vidéo intitulée “*Put Racism Offside*” [Mettre le racisme hors-jeu] a également été produite par l'UNESCO et le FC Barcelone pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars). Elle présente un message vidéo de trois joueurs vedettes du FC Barcelone.

www.youtube.com/watch?v=utoWWpcOvWI

4.

RELIEZ VOTRE INITIATIVE À DES PROGRAMMES ET DES ORGANISATIONS DÉJÀ ACTIFS DANS DES DOMAINES RELIÉS À UN OU PLUSIEURS ASPECTS DE LA COALITION.

Il y a déjà beaucoup d'initiatives en place lorsqu'il est question de renforcer l'engagement des jeunes dans des domaines connexes à la Coalition. Le fait de connaître le mandat et l'expertise de certaines organisations ainsi que les ressources qu'elles peuvent offrir évitera la duplication du travail en plus de vous faire épargner temps et argent. Voici quelques exemples!

EQUITAS

EQUITAS – Centre international d'éducation aux droits humains est une organisation sans but lucratif vouée à l'avancement de l'égalité, la justice sociale et le respect de la dignité humaine par des programmes d'éducation novateurs au Canada et partout dans le monde. Ces programmes permettent aux militants et éducateurs des droits humains, institutions gouvernementales, jeunes et enfants d'acquérir les connaissances, habiletés et valeurs nécessaires à l'édification d'une culture mondiale des droits humains.

EQUITAS possède deux troupes au Canada : *On ne joue pas avec les droits* et *Parlons droits* qui aident à mobiliser les enfants et les jeunes (de 6 à 18 ans) sur les valeurs et les enjeux en matière de droits de la personne de base.

<http://equitas.org/>

YOUCAN

YOUCAN est un organisme caritatif sans but lucratif qui se consacre à cultiver la paix chez les jeunes. Sa vision est de créer « une nation où tous les jeunes travaillent en partenariat avec leurs collectivités pour mener un mode de vie où la paix règne et où l'on résout les conflits ».

YOUCAN s'est engagé à miser sur la résolution de conflits pacifique, la prévention de la violence et la création d'un consensus par l'entremise d'initiatives menées par les jeunes. YOUCAN aide les jeunes à découvrir les liens entre la résolution de conflits et la prévention de la violence. En combinaison avec les ateliers de formation, forums et conférences nationales, l'organisme fournit aux jeunes les compétences et connaissances nécessaires pour faire une réelle différence dans nos collectivités en élaborant des plans « Youth Taking Action » [Les jeunes en action]. Ceux-ci permettent de renforcer l'autonomie des jeunes en les mettant au défi de cerner les enjeux actuels auxquels ils font face à l'école et de créer des solutions pour y répondre.

www.youcan.ca
(en anglais seulement)

RÉSEAU DES JEUNES DU CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS

Le Réseau des jeunes du Conseil canadien pour les réfugiés donne une voix aux jeunes et à leurs alliés afin de s'attaquer aux défis des jeunes nouveaux arrivants. Il offre également un espace pour partager des idées de solution à ces défis. Un de ses projets, « Prends parole! Propage la voix des jeunes nouveaux arrivants au Canada », offre des fonds et du soutien à des groupes de jeunes nouveaux arrivants de partout au Canada pour qu'ils puissent développer des ressources à des fins d'éducation publique ou de défense des droits qui mettent en valeur les droits des enfants et des jeunes non citoyens.

<http://ccrweb.ca/fr/jeunes/propos-reseau-jeunes>

JEUNESSE CANADA

Vous souhaitez embaucher des jeunes? Le site Web de Jeunesse Canada offre une liste de programmes et de services adaptés aux besoins des employeurs de jeunes.

www.jeunesse.gc.ca/fra/auditoires/employeurs/index.shtml

Vous êtes un jeune à la recherche d'un emploi? Le site Web offre également une liste de programmes et de services adaptés aux besoins des jeunes Canadiens qui sont au chômage, membres des Premières nations, nouveaux arrivants ou qui ont un handicap.

www.jeunesse.gc.ca/fra/accueil.shtml

5.

ENCOURAGEZ LES JEUNES DE VOTRE COMMUNAUTÉ À PRENDRE PART À DES CONCOURS NATIONAUX OU INTERNATIONAUX, DES CAMPAGNES OU DES FORMATIONS CONNEXES À L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ!

Il existe de nombreux événements, concours ou campagnes qui peuvent vous aider à mettre en œuvre et à renforcer l'engagement des jeunes dans vos communautés. N'hésitez pas à faire part de ces occasions à vos partenaires!

VOICI QUELQUES EXEMPLES...

Ignite Change Now! Global Youth Assembly (GYA) – GYA est un forum social vibrant présenté à tous les deux ans depuis 2007 par le *John Humphrey Centre for Peace and Human Rights* et ses partenaires. Jusqu'à 800 jeunes de différents horizons, âgés entre 16 et 28 ans, s'y rassemblent pour explorer différents thèmes par le biais de conférenciers de renom, de la musique, des arts, d'ateliers pratiques, et plus encore!

www.youthassembly.ca
(en anglais seulement)

Festival PLURAL+ – Le Festival Plural+ est un festival de vidéos réalisées par des jeunes de 9 à 25 ans organisé par l'Alliance des Civilisations des Nations Unies (UNAOC) en partenariat avec l'Organisation Internationale pour la Migration. Les vidéos portent sur des thèmes liés à la migration, à la diversité et à l'inclusion sociale. Le Festival PLURAL+ vise à mobiliser les jeunes sur ces enjeux majeurs, tant au niveau local qu'international, en diffusant ces vidéos par le biais de différentes plateformes et réseaux de distribution dont les médias, l'Internet, des festivals, des conférences et des événements à travers le monde.

<http://pluralplus.unaoc.org/about/questions-fr/>



IDÉES GAGNANTES – Le Mouvement Sport pur et Levez-vous! Parlez-en! Ralliez la campagne pour un sport inclusif!

Le **Mouvement Sport pur** encourage l'intégrité, l'esprit sportif et l'excellence. Un nombre croissant d'écoles, de clubs, de ligues, d'équipes et de communautés à travers la Canada ont joint le mouvement. Allez jeter un coup d'œil à l'onglet « Ce que vous pouvez faire : Communautés » dans la section ressources !

www.truesportpur.ca

Levez-vous! Parlez-en! Ralliez la campagne pour un sport inclusif! est une initiative nationale qui vise à encourager les athlètes, les entraîneurs et entraîneuses, les officiels et officielles, les administrateurs et administratrices de sport, les parents, les amateurs et les autres

membres de la communauté sportive canadienne à respecter tous les individus qui pratiquent un sport, sans tenir compte de leur orientation sexuelle réelle ou perçue. Le site Web offre de nombreuses ressources pour vous aider à atteindre cet objectif.

www.caaws.ca/stepupspeakout/fr/index.cfm

6.

SOYEZ INSPIRÉS PAR CE QUI A ÉTÉ RÉALISÉ PAR D'AUTRES MUNICIPALITÉS ET PARTAGEZ LES BONNES PRATIQUES!

Regardez ce que les autres municipalités ont fait et appris de leur expérience, notamment au niveau des bonnes pratiques, des défis et des résultats est une bonne façon de débiter votre réflexion. Voici quelques exemples d'événements ou de programmes mis de l'avant par des municipalités signataires de la Coalition.

RALLYE DES JEUNES POUR L'UNESCO « TEAMING UP FOR DIVERSITY! » – WINDSOR

Le *Race & Ethnocultural Committee* [comité racial et ethnoculturel] de la Ville de Windsor et le comité local de travail *Youth for UNESCO* [jeunes pour l'UNESCO] ont organisé en 2007 un rallye sous le thème « Teaming Up for Diversity! » [Faire équipe pour la diversité]. L'activité a permis à différentes organisations du comté Windsor et Essex de donner de l'information sur les relations raciales et ethnoculturelles en plus d'offrir aux participants musique, divertissement et mets de différentes cultures qui ont contribué à atteindre l'objectif premier de l'événement : sensibiliser le public et promouvoir la prévention de la discrimination et du racisme dans les communautés, les écoles et les organisations. Une soirée « galerie d'arts » était également au programme, donnant un aspect plus interactif aux programmes reliés à la Coalition et offrant aux jeunes une plateforme pour exprimer sur leur vision du racisme et de la discrimination par le biais d'œuvres artistiques.

www.ohrc.on.ca/fr/education/about/fr/education/about/rally

SITE WEB JEUNESSE – HALIFAX REGIONAL MUNICIPALITY (HRM)

Le site Web jeunesse de HRM est une source d'information qui s'adresse spécifiquement aux 13-19 ans et présente les événements et programmes qui leur sont destinés. On y trouve également un guide qui contient de l'information à propos des services, des événements, des occasions d'emplois ou de bénévolat, de l'hébergement, etc.

www.HRMyouth.ca
(en anglais seulement)

YOUTHSCAPE (2006-2010) – VICTORIA, CALGARY, THUNDER BAY, RIVIÈRE DES PRAIRIES, HALIFAX, SASKATOON ET HAMILTON

YouthScape est une initiative pancanadienne visant à créer pour les jeunes marginalisés un environnement qui leur permet de participer et de contribuer à la prise de décisions et à la planification. L'initiative contribue à construire des communautés résilientes plus fortes et à susciter des changements systémiques durables. YouthScape a mis en œuvre des organisations dans 7 municipalités. Les communautés ont toutes pris des chemins différents « pour changer leur environnement » en mettant l'accent soit sur l'amélioration des relations avec les autorités policières, le support aux jeunes parents ou encore en permettant aux jeunes de s'exprimer par les arts, la musique et la danse. Bien que le projet se soit officiellement conclu en 2010 après quatre ans d'activités, l'esprit continue de vivre et les ressources développées au cours ces années demeurent disponibles sur le site Web de l'initiative.

YouthScape est un projet de l'Institut international pour les droits et le développement de l'enfant (IICRD) réalisé grâce au soutien financier de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Centraide Calgary.

www.youthscape.ca

PROJET CITIZENU – VANCOUVER

CitizenU est un projet de recherche-action qui vise à créer un environnement encore plus sécuritaire, fort et inclusif à Vancouver. Par l'entremise des programmes de CitizenU exécutés par les organismes communautaires partenaires, on forme des jeunes et leur famille et on les fait participer activement à titre de leaders dans leur école, leur collectivité et au sein de la ville – ils travaillent ensemble à combattre toutes les formes de racisme, de discrimination et d'intimidation.

www.vancouveryouth.ca/citizenU
(en anglais seulement)

YOUTH HOST PROGRAM [PROGRAMME JEUNES HÔTES] – THUNDER BAY

Le programme rassemble des nouveaux arrivants âgés de 13 à 24 ans ainsi que des jeunes « Canadiens » du même âge afin qu'ils échangent, apprennent les uns des autres et se lient d'amitié. Les jeunes nouveaux arrivants peuvent ainsi en apprendre davantage sur la vie au Canada, améliorer au besoin leurs connaissances de l'anglais et se faire des amis dans leur nouvelle communauté. Les jeunes hôtes bénévoles, qui agissent comme des guides relativement à la vie de la communauté, en apprennent de leur côté davantage sur les autres cultures et sur ce que peut ressentir une personne de leur âge qui doit déménager dans un nouveau pays avec une culture différente.

www.thunderbay.org/article/youth-host-program-322.asp
(en anglais seulement)

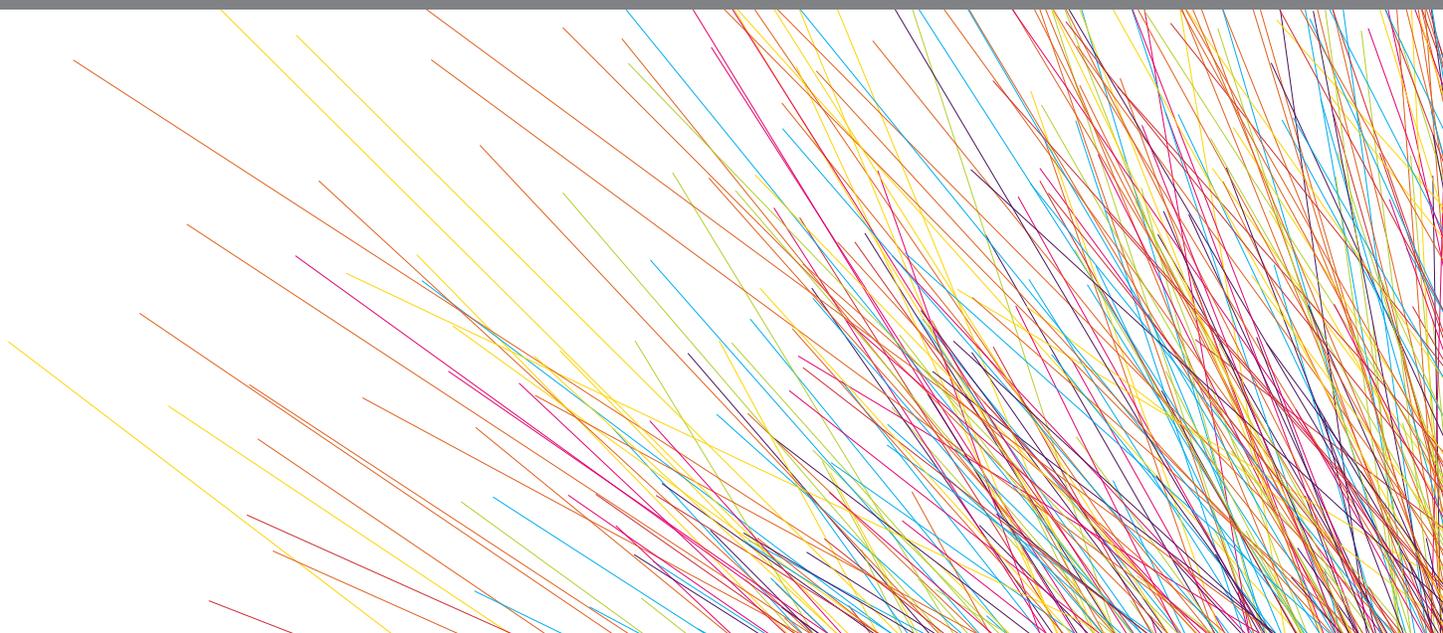


CCMCRD
SECTION 08
PRATIQUES PROMETTEUSES

PRATIQUES PROMÉTTEUSES

« DANS DES SOCIÉTÉS MULTICULTURELLES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES, L'ÉDUCATION DOIT AIDER À ACQUÉRIR LES COMPÉTENCES INTER-CULTURELLES QUI PERMETTENT DE VIVRE ENSEMBLE AVEC – ET NON PAS *MALGRÉ* – NOS DIFFÉRENCES CULTURELLES. »

RAPPORT MONDIAL DE L'UNESCO SUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE (2009)



ENGAGEMENT 1

RENFORCER LA VIGILANCE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION D'ORDRE SYSTÉMIQUE ET INDIVIDUEL.

Exemples d'actions

- Appuyer ou établir, en collaboration avec les organismes communautaires, un système de surveillance et d'intervention rapide pour repérer les actes de racisme, les crimes haineux et les incidents, et les porter à la connaissance des autorités compétentes.
- Appuyer ou établir un mécanisme de consultation avec un réseau de groupes et de particuliers participant à la lutte contre le racisme et la discrimination (p. ex. ONG, organismes autochtones, jeunes, artistes, services de police, magistrature, commissions des droits de la personne provinciales et territoriales).
- Présenter des rapports réguliers sur l'incidence des crimes haineux et les interventions qui ont suivi.

COMITÉ CONTRE LES CRIMES DE HAINE DE L'ALBERTA

L'*Alberta Hate Crimes Committee* [comité contre les crimes de haine de l'Alberta] est une collaboration multisectorielle unique entre des intervenants gouvernementaux, sans but lucratif, communautaires, universitaires et d'application de la loi ayant pour objectif de lutter stratégiquement contre les crimes et incidents motivés par la haine et les préjugés en Alberta. Grâce à cette collaboration, le comité espère éradiquer les crimes haineux dans la province.

Le comité est présentement engagé dans différents projets, notamment la Journée de sensibilisation en Alberta sur les crimes de haine, le rapport albertain sur les crimes de haine, des brochures d'information sur le sujet, des ressources pour la communauté et les autorités policières ainsi que des ateliers et de la formation pour la communauté et les organismes sans but lucratif sur l'application de la loi.

Le site Web du comité est une excellente ressource pour les municipalités et comprend une bibliothèque documentaire, des renseignements sur les occasions de formation et des liens vers les activités communautaires.

www.albertahatecrimes.ca (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **3** et **4**.

EDMONTON SANS RACISME EDMONTON, ALBERTA

La Ville d'Edmonton a créé le programme *Racism Free Edmonton* [Edmonton sans racisme] pour répondre aux enjeux liés au racisme dans la ville. Ce programme complet est piloté par un comité formé de gestionnaires des divisions pertinentes de la Ville et de représentants du Service de police d'Edmonton, des principaux conseils scolaires, d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'organisations non gouvernementales luttant contre le racisme ainsi que de ministères provinciaux et fédéraux. L'un des objectifs du programme est de renseigner le public sur les incidents motivés par le racisme ou la haine qui surviennent dans la communauté.

www.racismfreedmonton.ca (en anglais seulement)

Edmonton sans racisme satisfait à **tous les 10** engagements.

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET LES RELATIONS INTERRACIALES

SASKATOON, SASKATCHEWAN

Un audit externe du Programme des relations interraciales de la Ville de Saskatoon a été réalisé en mai 2001. Cet examen a mené à une vaste consultation communautaire qui a eu lieu tout au long de 2002. L'objectif était de faire participer le public à un « plan de relations interraciales » à long terme qui favoriserait l'harmonie interraciale et réduirait au minimum la tension raciale. Ce processus a mené à l'élaboration de la *Cultural Diversity and Race Relations Policy* [Politique sur la diversité culturelle et les relations interraciales], entrée en vigueur le 9 février 2004.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Documents/CDRR_Policy.pdf (en anglais seulement)

COMITÉ ET COORDONNATEUR À LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET AUX RELATIONS INTERRACIALES

La fonction du comité est de faire le suivi et d'offrir ses conseils au conseil municipal sur les enjeux reliés à la diversité culturelle et aux relations interraciales. Le comité est formé de 18 membres nommés par le conseil, dont au moins 50 % doivent appartenir à une minorité visible. Le coordonnateur est quant à lui responsable des différents événements et activités du bureau de la diversité culturelle et des relations interraciales de la Ville. Son travail est guidé par la politique sur la diversité culturelle et les relations interraciales, qui vise à réaliser les points suivants :

- 1) La population active représentera la population de Saskatoon;
- 2) Il n'y aura aucune tolérance pour le racisme et la discrimination à Saskatoon;
- 3) Les organismes décisionnels seront représentatifs de toute la communauté de Saskatoon;
- 4) Il y aura sensibilisation de et compréhension par la communauté de ces enjeux et toutes les cultures qui forment Saskatoon seront acceptées.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/City%20Clerks%20Office/Boards%20and%20Committees/City%20Boards%20and%20Committees/Pages/CulturalDiversityandRaceRelationsCommittee.aspx (en anglais seulement)

COORDONNATEUR DES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES RELATIVES À L'IMMIGRATION

La Ville de Saskatoon a embauché différents experts-conseils qui ont collaboré avec les différents intervenants communautaires et les personnes-ressources afin de produire un ensemble détaillé d'objectifs, de proposer une stratégie et d'élaborer un plan d'action communautaire qui seraient examinés par le conseil municipal. Le plan d'action a quatre objectifs principaux :

- 1) Attirer plus d'immigrants à Saskatoon;
- 2) Réagir efficacement aux difficultés posées par l'arrivée de nouveaux arrivants afin d'améliorer la rétention des immigrants;
- 3) Relever efficacement les défis auxquels la collectivité est confrontée;
- 4) Tirer pleinement parti des nombreuses occasions et des nombreux avantages qu'une immigration accrue peut offrir.

C'est pour assister à la réalisation de ces objectifs qu'un coordonnateur des ressources communautaires relatives à l'immigration a été engagé à temps plein par la Ville de Saskatoon.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Immigration/Pages/Immigration.aspx (en anglais seulement)

Aussi reliés aux engagements **2, 8 et 10.**

ENGAGEMENT 2

ÉTENDRE LA SURVEILLANCE DU RACISME ET DE LA DISCRIMINATION AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ AINSI QUE LES ACTIONS MUNICIPALES PRISES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION.

Exemples d'actions

- Utiliser les données et recherches existantes, ou entreprendre ou faciliter la collecte et l'utilisation de données sur des cas d'activités haineuses, de racisme et de discrimination au sein de la collectivité, et partager les résultats en vue de promouvoir les droits de la personne.
- Recueillir et évaluer des données et des renseignements sur le racisme et la discrimination dans des domaines particuliers de responsabilités municipales, comme le logement, les loisirs, la culture et d'autres programmes sociaux.
- Définir des objectifs réalisables et appliquer des indicateurs communs pour évaluer les incidents et les tendances du racisme et de la discrimination (y compris le profilage racial), ainsi que l'impact des politiques et des programmes municipaux.

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ WINDSOR, ONTARIO

La Ville de Windsor a mis sur pied un *Accessibility Advisory Committee* [comité consultatif sur l'accessibilité] qui se compose de douze membres, parmi lesquels des citoyens bénévoles, des citoyens ayant des handicaps et un membre du conseil municipal. L'un des mandats du comité est d'examiner et de surveiller l'application des directives et règles fédérales, provinciales et municipales en ce qui a trait aux personnes ayant un handicap.

www.citywindsor.ca/002428.asp
(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement 10.

PLAN DE DURABILITÉ MUNICIPAL BROOKS, ALBERTA

La Ville de Brooks a intégré ses efforts de suivi et d'éradication du racisme et de la discrimination dans le plan de durabilité de sa municipalité *Sustainable Brooks: Together, for a better tomorrow* [Brooks durable : Ensemble, pour un demain meilleur]. Ce plan mise sur cinq piliers de la durabilité : économie, environnement, gouvernance, culture et société. C'est notamment sous ces deux derniers piliers que la Ville a identifié certaines mesures pour surveiller et enrayer le racisme au sein de la communauté. En incluant ces mesures dans le plan de durabilité à long terme de sa municipalité, la Ville de Brooks espère ainsi en assurer le succès. Un vaste processus de consultation communautaire avait été entrepris afin d'élaborer ce plan.

www.brooks.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=400&Itemid=465
(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement 8.

SONDAGES SUR LA PERCEPTION DES RELATIONS INTERRACIALES SASKATOON, SASKATCHEWAN

À la fin de 2005, le bureau de la diversité culturelle et des relations interraciales de la Ville de Saskatoon a retenu les services d'une société d'experts-conseils afin de procéder à un sondage d'opinion auprès d'un échantillon représentatif des résidents de la ville âgés de plus de 18 ans. Les questions ont été conçues afin de connaître l'opinion des gens sur les points suivants : (i) la qualité de vie à Saskatoon, (ii) l'état actuel des relations interraciales à Saskatoon, (iii) les enjeux liés aux relations interraciales auxquels on doit porter une attention immédiate et (iv) l'avenir des relations interraciales à Saskatoon.

En 2007, le bureau de la diversité culturelle et des relations interraciales a retenu les services de *Fast Consulting* afin de réaliser une enquête transversale sur la perception des jeunes de Saskatoon. L'objectif principal de cette enquête était d'évaluer et de mieux comprendre les perceptions et les attitudes des jeunes de Saskatoon face aux relations interraciales et de connaître leur opinion sur les quatre points susmentionnés.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Community%20development/Documents/CDRR_youth_race_relations_report.pdf (en anglais seulement)

Aussi reliés aux engagements 1 et 3.

ENGAGEMENT 3

INFORMER ET SOUTENIR LES VICTIMES DU RACISME ET DE LA DISCRIMINATION

Exemples d'actions

- Recourir à du matériel de sensibilisation et à des campagnes d'information pour mettre les citoyens et citoyennes au courant de leurs droits et de leurs obligations, en utilisant notamment les ressources disponibles et les mécanismes de prévention et de redressement, ainsi que les peines sanctionnant les actes ou les comportements racistes et d'autres formes de discrimination.
- Établir un mécanisme de traitement des plaintes ou améliorer celui qui existe, le cas échéant, au sein de la municipalité (ombudsman, unité anti-discrimination, etc.) pour traiter les allégations d'actes systémiques et individuels de racisme et de discrimination.
- Établir des protocoles de liaison avec des organismes tels que les commissions des droits de la personne, les cliniques juridiques et les services communautaires de défense et de counseling, qui peuvent promouvoir la prévention, les interventions et les recours pour les victimes de racisme et de discrimination.

PROGRAMME ZONE SÛRE : RESPECT POUR TOUS REGIONAL MUNICIPALITY OF WOOD BUFFALO, ALBERTA

La municipalité régionale a adhéré au programme *Safe Harbour: Respect for All* [Zone sûre : Respect pour tous], programme qui encourage les entreprises et les organismes communautaires à s'informer sur la diversité et les enjeux liés à la discrimination et à devenir un « endroit sûr » pour les personnes qui subissent de la discrimination ou du harcèlement. Un endroit « zone sûre » s'engage à fournir :

- 1) Un traitement équitable : fait preuve de respect pour chaque personne qui s'y présente, qu'elle soit un client, un invité ou un employé;
- 2) Une zone sûre : aide chaque personne qui subit de la discrimination ou du harcèlement;
- 3) Des employés bien préparés : affiche le logo « zone sûre » et éduque ses employés sur la diversité et les enjeux liés à la discrimination.

www.safeharbour.ca (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **5** et **6**.

BROCHURE SUR LES POPULATIONS AUTOCHTONES ET LA ALBERTA HUMAN RIGHTS ACT

La Commission des droits de la personne de l'Alberta a conçu une nouvelle brochure promotionnelle intitulée *Aboriginal People and the Alberta Human Rights Act*. Cette ressource vise à sensibiliser la communauté autochtone de l'Alberta sur les programmes et services offerts par la Commission ainsi que sur l'objectif de la *Alberta Human Rights Act*. La ressource a été conçue en collaboration avec les partenaires de la Commission dans la communauté autochtone, parmi lesquels *Native Counselling Services of Alberta*, *Aboriginal Council of Lethbridge*, *Aboriginal Commission on Human Rights and Justice* et l'Initiative pour les Autochtones en milieu urbain de Calgary.

www.albertahumanrights.ab.ca/Aboriginal_People_and_the_AHR_Act_final.pdf (en anglais seulement)

IDÉE GAGNANTE : UTILISEZ LE SOUTIEN OFFERT PAR LES COMMISSIONS DES DROITS DE LA PERSONNE

Les commissions des droits de la personne disposent de nombreuses ressources qui peuvent vous aider à remplir vos engagements. Elles peuvent vous fournir des renseignements clairs au sujet des droits de la personne et des services qu'elles offrent. Chaque province et territoire du Canada possède sa commission des droits de la personne (à l'exception de la Colombie-Britannique, où la Commission des droits de la personne a été abolie et les responsabilités du *BC Human Rights Tribunal* [Tribunal des droits de la personne de la C.-B.] élargies). Voici quelques exemples :

Human rights in Alberta [Les droits de la personne en Alberta]

Commission des droits de la personne de l'Alberta

www.albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins_sheets_booklets/bulletins/human_rights_in_Alberta.asp (en anglais seulement)

Connaissez vos droits – Les droits de la personne aux TNO et au Yukon

Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest et Commission des droits de la personne du Yukon

www.yhrc.yk.ca/pdfs/Know%20Your%20Rights%20French_WEB.pdf

Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne

Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr/ressources/policies/gdpp/pdf

La Loi canadienne sur les droits de la personne et vous : un guide explicatif

Commission canadienne des droits de la personne

www.chrc-ccdp.ca/publications/naichract_loicdpina/toc_tdm-fra.aspx

Pour une liste des commissions des droits de la personne du Canada, consultez le site de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne à l'adresse

www.cashra.ca/fr/noscoordonnees.html

PROGRAMME « DON'T BUY IN » CALGARY, ALBERTA

Le programme éducatif *Don't Buy In* [N'appuyez pas] porte sur la diversité et la répression de la haine et des préjugés. Il s'adresse aux élèves des premier et deuxième cycles du secondaire à Calgary. Le programme fournit aux écoles des renseignements et des ressources sur le perfectionnement professionnel nécessaire pour soutenir un environnement où l'on traite activement des enjeux liés à la haine, aux préjugés et à la discrimination. Le programme permet aux jeunes de réagir de façon appropriée aux incidents et aux crimes motivés par la haine et les préjugés. Ultiment, le programme vise à encourager les jeunes à réagir aux incidents de ce type qui surviennent à Calgary.

Pour ce faire, *Don't Buy In* offre des présentations dans les écoles et aux groupes jeunesse ainsi qu'un site Web interactif pour les adolescents. Parmi les présentations offertes notons le *Diversity Challenge Game* [défi sur la diversité], activité interactive de type jeu-questionnaire qui vise à accroître la sensibilisation et la compréhension des participants relativement à des enjeux tels que les religions, l'orientation sexuelle, la race et la culture.

www.dontbuyin.ca (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1 et 9**.

ENGAGEMENT 4

ENCOURAGER LES SERVICES DE POLICE À DEVENIR DES ORGANISATIONS EXEMPLAIRES PAR LEURS EFFORTS DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION.

Exemples d'actions

- Consulter les collectivités locales pour connaître leurs préoccupations et recueillir leurs commentaires sur les mesures d'intervention appropriées.
- Établir un énoncé de principe antiraciste et antidiscriminatoire, ou améliorer l'énoncé de principe existant, et mettre en œuvre des politiques et procédures efficaces (y compris des mécanismes de traitement des plaintes), et former le personnel à prévenir et répondre aux incidents racistes et discriminatoires signalés dans les services de police et la collectivité.
- Mettre en œuvre des programmes ou des mesures destinés à promouvoir la responsabilisation des services de police et à encourager la confiance du public envers les services de police, et à assurer la représentation appropriée des groupes autochtones et racialisés sur le plan du recrutement et à tous les niveaux des organismes de police.

SECTION DE LA DIVERSITÉ ET DES RELATIONS INTERRACIALES

SERVICE DE POLICE D'OTTAWA, ONTARIO

Les agents de la Section de la diversité et des relations interraciales du Service de Police d'Ottawa (SPO) s'emploient à renforcer les communications entre la police et les immigrants, les membres des minorités visibles et les Autochtones au moyen d'activités, notamment les réunions mensuelles du *Community and Police Action Committee* (COMPAC). La section de la diversité et des relations interraciales joue également un rôle important pour faciliter les réunions mensuelles avec le Comité de liaison de GLBT.

www.ottawapolice.ca/fr/community/diversitymatters/index.aspx

Aussi relié aux engagements **1, 3, 8 et 10.**

LIVRET POUR RENFORCER L'HARMONIE ENTRE LES COMMUNAUTÉS IMMIGRANTES ET LE SERVICE DE POLICE D'EDMONTON

Ce livret vise à aider les gens à comprendre le rôle de la police à Edmonton, à leur expliquer comment avoir accès aux services de police et à décrire ce à quoi s'attendre s'ils sont approchés par la police. Il explique également les droits et responsabilités des membres de la communauté ainsi que ceux de la police. Le livret est le résultat d'un partenariat entre le Service de police d'Edmonton et l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society.

www.ajfas.ca/uploads/files/Publications/Livrets/Strengthening_harmony_booklet_french_LR.pdf

Aussi relié à l'engagement **3.**

BUREAU DES RESSOURCES CULTURELLES ET DE LA DIVERSITÉ

YORK REGIONAL POLICE, ONTARIO

La Police régionale de York a établi, en 2001, le *Diversity and Cultural Resources Bureau* [bureau des ressources culturelles et de la diversité], qu'il a mandaté pour construire des ponts et développer des partenariats avec différentes communautés ainsi que pour éduquer ses membres au sujet des différentes cultures qu'il sert. Le bureau assure également la liaison avec les groupes communautaires, fait le suivi des enquêtes sur des crimes et incidents motivés par la haine et les préjugés et est à la disposition des agents nécessitant son expertise.

www.yrp.ca/diversity.aspx (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1, 3 et 10.**

PROJET DIVERSITÉ DANS LA POLICE THUNDER BAY, ONTARIO

La Ville de Thunder Bay a reçu des fonds du ministère du Patrimoine canadien afin de mettre en œuvre le projet *Diversity in Policing* [diversité dans la police], projet qui a eu lieu de janvier 2004 à mars 2008. La nécessité de ce projet a été établie lorsqu'il a été découvert que les services de police étaient parmi les milieux où l'on trouvait le plus de racisme à Thunder Bay. Le projet a été conçu par *Diversity Thunder Bay*, la *Thunder Bay Multicultural Association*, le *Thunder Bay Indian Friendship Centre* et le Service de police de Thunder Bay.

<http://diversity.tbiz.ca/diversity-in-policing.html> (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **2 et 10.**

ÉQUIPE DES RESSOURCES SUR LA DIVERSITÉ

SERVICE DE POLICE DE CALGARY, ALBERTA

Le Service de police de Calgary est chef de file dans le domaine de la diversité depuis 1976, moment où la première unité de relations interculturelles et interraciales a été créée.

Le mandat de l'équipe des ressources sur la diversité des services de police de Calgary comprend une vaste gamme de portefeuilles : Autochtones, Caraïbes et Amérique latine, Moyen-Orient, Asie du Sud-Est, Asie du Sud, diversité sexuelle et mixité et personnes ayant un handicap. L'équipe offre également un programme d'éducation à la diversité qui vise à ce que tous les membres du Service de police de Calgary comprennent la diversité culturelle et sociale et puissent ainsi offrir un service équitable et efficace à tous les résidents de Calgary.

www.calgarypolice.ca/sectionsandunits.html#diversity (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1, 3 et 10.**

UNITÉ DES RESSOURCES CULTURELLES DU SERVICE DE POLICE

SASKATOON, SASKATCHEWAN

Le Service de police de Saskatoon a mis sur pied une unité des ressources culturelles formée de un sergent et de trois agents de police. Cette unité est chargée de fournir de l'aide aux groupes culturels de la ville, à la *Federation of Saskatchewan Indian Nations*, au *Saskatoon Tribal Council*, à la *Métis Society*, aux organismes d'aide aux immigrants et à la communauté des GLBT.

www.police.saskatoon.sk.ca/index.php?loc=diversity/index.php
(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement **10.**

AGIR CONTRE LE PROFILAGE RACIAL À MONTRÉAL

La Ville de Montréal est préoccupée par la question du profilage racial et entend prévenir et agir contre ce phénomène. Pour ce faire, elle privilégie une approche concertée avec ses différents services, particulièrement avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) qui mène des actions en la matière depuis plusieurs années. Ce dernier, en partenariat avec son Comité expert sur le profilage racial, a élaboré, entre autres, un programme destiné à l'ensemble de son personnel pour prévenir le profilage racial. Ce programme comprend, notamment, des mécanismes d'identification des comportements inappropriés, de la formation portant sur le développement des compétences interculturelles, et ce, dans le contexte d'un cadre de gestion axé sur des résultats concrets.

De plus, en partenariat avec la Commission des droits de la personne du Québec, le SPVM élabore actuellement une procédure qui favorise la médiation dans le traitement des plaintes. En outre, la Ville de Montréal s'engage à poursuivre toutes les mesures nécessaires pour soutenir ses différents services et contribuer à éliminer la pratique du profilage racial dans l'ensemble de son administration. Ces dispositions visent à ce que tous les citoyens, quelque soit leur origine, aient un traitement juste et équitable. Pour Montréal, le sentiment de sécurité, de confiance et de respect mutuel sont les fondements de la vie citoyenne.

www.svvm.qc.ca

Aussi relié aux engagements **3 et 5.**

IDÉE GAGNANTE : RÉFÉREZ-VOUS AUX RAPPORTS DE COMMIS- SIONS DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Droits de la personne et services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel
www.ohrc.on.ca/fr/resources/guides/policeorgchange

« Le manuel présente un cadre général renfermant des principes clés et des exemples concrets de bonnes pratiques qui visent à orienter le changement organisationnel dans les services policiers. Il inclut des pratiques exemplaires et des choses à éviter et présente de nombreuses études de cas. »

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC

Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés
www2.cdpedj.qc.ca/Profilage/Pages/default.aspx

« Ce rapport avance des solutions concrètes pour contrer le profilage racial et la discrimination systémique. En effet, la Commission propose plus de 90 recommandations s'adressant à tous les paliers de gouvernements, aux institutions et aux organismes qui ont le pouvoir d'assurer une meilleure cohésion sociale, tels la police, les écoles, les services sociaux et le système de protection de la jeunesse. »

ENGAGEMENT 5

RESPECTER L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN QUALITÉ D'EMPLOYEUR MUNICIPAL, DE FOURNISSEUR DE SERVICES ET D'ENTREPRENEUR.

Exemples d'actions

- Élaborer, mettre en œuvre, promouvoir et exécuter des stratégies, des politiques et des procédures antiracistes et antidiscriminatoires, y compris des plaintes et des mécanismes de règlement des différends, au sein du gouvernement municipal.
- Examiner l'équité à un niveau systémique, y compris vérifier différents aspects des activités de la municipalité, comme la planification interne, l'élaboration des politiques et programmes, les procédures et pratiques en matière d'emploi, de prestation des services et de contrat, ainsi que sur le plan de la culture; prendre des mesures en vue d'éliminer les obstacles; et finalement mesurer les progrès.
- Sensibiliser les dirigeants élus et les fonctionnaires au respect mutuel, au devoir civique et à l'obligation de protéger et de promouvoir les droits de la personne.

IDÉE GAGNANTE :
VISITEZ LE SITE DE
LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE POUR UN VASTE ÉVENTAIL D'OUTILS ET DE RESSOURCES!

www.chrc-ccdp.ca

PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'EMPLOI

VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Le *Equal Employment Opportunity Program* [programme d'égalité en matière d'accès à l'emploi] de Vancouver est une ressource impartiale et confidentielle qui vise à offrir de l'aide aux divisions et aux employés de la Ville en ce qui a trait aux enjeux liés aux droits de la personne et à la prévention du harcèlement. L'objectif du programme est de créer des milieux de travail qui reflètent la diversité de Vancouver et de soutenir la diversité en veillant à ce que les milieux de travail soient accueillants, respectueux et exempts de harcèlement. Le programme offre plusieurs services, y compris une formation sur la diversité et des séances d'éducation sur le harcèlement en milieu de travail.

<http://vancouver.ca/eoo/index.htm>
(en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **3, 6 et 9.**

ÉNONCÉ ET PLAN POUR LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

LONDON, ONTARIO

La Ville de London et ses employés ont identifié le fait d'avoir un environnement de travail favorable comme priorité stratégique numéro un dans leur milieu de travail. L'administration a donc élaboré des mesures visant à attirer, engager, développer et célébrer les personnes exceptionnelles du service public ainsi que pour construire une force de travail talentueuse et diversifiée qui représente la communauté. L'élaboration du *Workplace Diversity Statement and Plan* [énoncé et plan pour la diversité en milieu de travail] s'est révélée des plus importantes afin d'atteindre cette priorité stratégique. Lors du processus d'élaboration de l'énoncé et du plan, la Ville a consulté différents partenaires de la communauté, ses employés ainsi que des organisations du secteur privé. Elle a également pris en considération les tendances du marché du travail, les bonnes pratiques organisationnelles, sa politique sur la diversité ainsi que les programmes de formation et les politiques en milieu de travail déjà existantes.

www.london.ca/Reference_Documents/PDFs/Diversity_Report_09.pdf
(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement **6.**

FORMATION EN RELATIONS INTERCULTURELLES

MONTRÉAL, QUÉBEC

La Ville de Montréal vise une meilleure prise en compte de la diversité ethnoculturelle de sa population à travers son offre de services par la formation en relations interculturelles. Les activités de formation ont pour objectif d'outiller le personnel en vue de mieux satisfaire aux besoins de la population dans une optique d'amélioration des services. Également, la formation *Mobiliser des équipes diversifiées* a été élaborée à l'intention des gestionnaires. Cette formation a été dispensée en 2009 et 2010 à près de 500 gestionnaires et employés en ressources humaines et a pour objectifs :

- Acquérir une meilleure compréhension des caractéristiques, codes et besoins des principaux groupes composant leur équipe de travail;
- Offrir aux participants des outils de compréhension, de gestion et de mobilisation d'une équipe diversifiée;
- Permettre de développer des comportements mobilisateurs en contexte de gestion d'une équipe diversifiée;
- Déterminer les actions à entreprendre afin de mobiliser leur équipe de travail autour des enjeux de la diversité.

Par ailleurs, dans le secteur de la jeunesse, qui est l'une des priorités d'intervention de la Ville, des projets novateurs ont contribué à la formation des jeunes dans le domaine des droits de la personne et des relations interculturelles.

CODE DE DÉONTOLOGIE / POLITIQUE SUR LE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL / POLITIQUE SUR L'ACCESSIBILITÉ DES ENTREPRISES

CALGARY, ALBERTA

Le *Code of Conduct* [code de déontologie], la *Respectful Workplace Policy* [politique sur le respect en milieu de travail] et la *Corporate Accessibility Policy* [politique sur l'accessibilité des entreprises de Calgary] favorisent les comportements respectueux, éthiques et sécuritaires en milieu de travail ainsi que l'acceptation, l'accessibilité, les adaptations et l'élimination des obstacles physiques et d'attitude qui freinent l'inclusion.

www.calgary.ca/CA/CMO/Pages/General-Administration-Policies.aspx (en anglais seulement)

www.calgary.ca/CA/City-Clerks/Documents/Council-policy-library/csps003.pdf (en anglais seulement)

Aussi reliés aux engagements **3** et **6**.

DIRECTIVE SUR LE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

EDMONTON, ALBERTA

La *Respectful Workplace Directive* [directive sur le respect en milieu de travail] est l'engagement de la Ville d'Edmonton au moyen duquel tous ses employés et superviseurs contribuent à créer un milieu de travail respectueux. La directive expose les grandes lignes des comportements appropriés et des comportements considérés comme du harcèlement et de la discrimination ainsi qu'un processus de réception et de résolution des plaintes. La formation pour les entreprises sur le respect en milieu de travail est une séance de formation obligatoire et complète d'une durée de trois heures qui a pour but de veiller à ce que tous les employés de la Ville d'Edmonton comprennent bien la directive administrative sur le respect en milieu de travail et la procédure connexe. L'objectif principal de la directive et de la formation est de veiller à ce que le personnel soit capable de contribuer à un milieu de travail extrêmement respectueux exempt de harcèlement et de discrimination.

www.edmonton.ca/city_government/documents/A1127_Respectful_Workplace_Dir.pdf (en anglais seulement)

COMITÉ ACTION AFFIRMATIVE

TRURO, NOUVELLE-ÉCOSSE

En 2002, Truro a mis sur pied le *Affirmative Action Committee* [comité action affirmative] pour qu'il tente de contrer les effets de la discrimination sur des groupes particuliers. La municipalité reconnaît que des avantages tels que l'équité, la justice sociale et l'égalité peuvent découler d'un engagement ferme à prendre des mesures positives et à assurer l'équité en matière d'emploi.

www.truro.ca/employmentopportunities.html

(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement **10**.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL / POLITIQUE ET PROCÉDURES DE RÉSU- LUTION DE CONFLITS / PROCÉDURE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

OAKVILLE, ONTARIO

L'adoption de ces politiques et procédures renforce l'engagement d'Oakville à imposer une tolérance zéro pour la discrimination et le harcèlement. Elles permettent d'éduquer les employés, aident à définir la discrimination et le harcèlement et offrent les moyens d'enquêter sur les allégations et d'y répondre. Tous les nouveaux employés doivent approuver ces politiques en les signant et réaffirmer leur engagement pour celles-ci tous les 2 à 3 ans. Les enquêtes sont réalisées à l'interne ou effectuées par des sous-traitants.

www.oakville.ca/HR-MNG-008.htm (en anglais seulement)

La Ville d'Oakville a également mis en place une procédure de prévention de la violence qui traite de la prévention et des enquêtes sur des actes de violence ou des menaces de violence en milieu de travail, ainsi que des enquêtes liées au harcèlement envers un employé en milieu de travail. La procédure, adoptée à la suite d'un amendement à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, s'applique aux employés, entrepreneurs et conseillers de la Ville ainsi qu'aux membres du public.

www.oakville.ca/HR-MNG-005-002.htm (en anglais seulement)

Aussi reliés aux engagements **1, 3 et 6**.

ENGAGEMENT 6

APPUYER DES MESURES EN VUE DE PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

Exemples d'actions

- Établir, en partenariat avec les chambres de commerce locales, un programme d'agrément pour les entreprises, les organismes et les entités professionnelles, en vue d'intégrer les mécanismes de lutte contre le racisme à leurs propres politiques et de bâtir des lieux de travail inclusifs et respectueux.
- Faciliter la surveillance et l'élimination des obstacles d'ordre systémique qui empêchent un accès juste et équitable à la pleine participation des Autochtones et des communautés racialisées à la vie économique de la municipalité, ainsi qu'à l'accès aux professions et métiers pour les travailleurs formés à l'étranger.
- Assujettir le renouvellement des permis commerciaux à la condition d'élaborer des politiques et pratiques antidiscriminatoires.

PROGRAMME D'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL OAKVILLE, ONTARIO

Le *Work Experience Program* [programme d'acquisition d'expérience de travail] d'Oakville offre des possibilités de placement dans les différents services de la Ville aux personnes ayant acquis une formation internationale. Ces placements donneront aux employés de la Ville un aperçu du marché du travail canadien, la chance d'améliorer leur aisance à s'exprimer en anglais ainsi qu'un enrichissement culturel. Le programme est administré en partenariat avec le *Halton Multicultural Council*, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires qui aident les personnes formées à l'étranger à acquérir une expérience de travail au Canada.

www.halton-multicultural.org (en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement 9.

IDÉES GAGNANTES : LA FEUILLE DE ROUTE EMBAUCHE IMMIGRANTS. CA ET AVANTAGE CARRIÈRE

La *feuille de route embauchemigrants.ca* a été créée pour aider les employeurs. Il s'agit d'un guide qui décrit pas à pas les stratégies et outils détaillés servant à améliorer la planification et la pratique des entreprises en matière de ressources humaines, du recrutement à la rétention des travailleurs qualifiés. Il offre même des outils pour aider les propriétaires d'entreprises à évaluer leur succès dans l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés.

www.hireimmigrants.ca/2011/07/01/feuille-de-route

Avantage Carrière est un organisme qui aide les employeurs à trouver des employés étrangers talentueux et compétents. Il offre trois programmes de stages payés :

- **Avantage Carrière** – pour les diplômés récents ou nouveaux
- **Avantage Sans Limites** – pour les diplômés ayant un handicap
- **Avantage Professionnel** – pour les professionnels reconnus sur le plan international

Les stagiaires acquièrent une expérience de travail significative grâce à un accompagnement et à un mentorat en cours d'emploi dans un contexte commercial professionnel et positif.

<https://overview.careeredge.ca/fr/home>

GROUPE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE STRATFORD, ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Le groupe de la chambre de commerce est un groupe de discussion d'affaires trimestriel qui cherche à attirer et à retenir une main-d'œuvre diverse. Le groupe est organisé par la municipalité de Stratford, en partenariat avec sa chambre de commerce locale. Le *Diversity and Inclusion Committee* [comité pour la diversité et l'inclusion] de la municipalité offre une surveillance continue au groupe.

www.townofstratford.ca/sites/default/files/site_files/files/The_Diversity_and_Inclusion_Report_and_Plan_forTown_of_Stratford_June.pdf (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements 2 et 8.

IMMIGRATIONWORKS ET PROGRAMME CONNECTOR

HALIFAX REGIONAL MUNICIPALITY, NOUVELLE-ÉCOSSE

ImmigrationWorks vise à aider les employeurs à tirer parti du potentiel qui réside dans le fait d'engager des immigrants, des travailleurs étrangers et à entrer en contact avec des immigrants. Le site pourra aider les employeurs à naviguer les étapes lorsqu'il est question d'attirer et de retenir du talent international.

www.immigrationworksinalifax.ca (en anglais seulement)

En faisant entrer en contact des immigrants aux compétences variées avec les réseaux dont ils ont besoin pour s'installer à Halifax, le programme **Connector** permet aux immigrants d'avoir une meilleure compréhension du fonctionnement de l'économie et de ce qu'ils peuvent faire pour maximiser leur recherche d'emploi. Par des réunions de connexion, des recommandations et un soutien du programme, près de 60 immigrants ont maintenant trouvé un emploi. Les « connecteurs » sont des professionnels du milieu des affaires de la communauté provenant d'industries variées comme par exemple les technologies de l'information, la finance, la mise en marché, le marketing et les communications, l'aérospatiale et l'ingénierie. Les « connecteurs » se rencontrent et à la fin, réfère les immigrants à au moins trois autres personnes de leurs réseaux. Après cette première ronde, chacun de ces personnes est encouragée à référer à son tour l'immigrant à trois autres personnes. Ce processus de recommandation simple mais efficace attire déjà l'attention d'autres régions et municipalités à travers le pays. Le programme a récemment été reconnu par le Conference Board du Canada parmi les chefs de file en matière de bonne pratique pour l'attraction et la rétention du talent.

www.immigrationworksinalifax.ca/default.asp?mn=1.215.277 (en anglais seulement)

PROJET PILOTE DE MENTORAT

VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE

La Ville de Vancouver a participé à un projet pilote de mentorat en collaboration avec le *Immigrant Employment Council of BC* (IECBC) et trois importants prestataires de services : la *Immigrant Services Society of BC* (ISSofBC), MOSAIC et SUCCESS. Dix-neuf employés de la Ville qui travaillent pour les services de l'ingénierie, des finances et de la technologie de l'information ont participé au projet. Les mentors étaient jumelés à des immigrants professionnellement qualifiés dans des domaines semblables. Le travail préparatoire pour le projet a commencé à l'automne 2010, en collaboration avec IECBC et les trois prestataires de services, et le projet a été lancé officiellement le 19 juillet 2011. On a établi des périodes officielles de mentorat pour une période de quatre mois entre la mi-janvier et la mi-mai 2011, pendant lesquelles les mentors consacraient six heures par mois à leurs protégés que ce soit en personne, par courriel ou par téléphone.

Le matériel d'accompagnement, comme le guide du mentor et le guide du mentoré, a été conçu particulièrement pour ce projet. Les mentors autant que les mentorés ont été invités à une activité intitulée « Rencontrez votre égal », au cours de laquelle ils ont participé à une séance d'orientation officielle ainsi qu'à une activité non officielle pour apprendre à connaître leur partenaire. En milieu de journée, un dîner a été organisé avec les mentors afin de recueillir leurs idées et leurs commentaires et de leur permettre de faire part de leurs expériences et de leurs apprentissages afin d'en faire profiter encore davantage les mentors ainsi que les mentorés. Le projet pilote s'est officiellement terminé en juin 2011.

Les commentaires qu'ont donnés les mentors et les mentorés aux diverses étapes du projet sont un indicateur important de la réussite du projet. Le projet pilote a été évalué à l'externe afin d'en mesurer l'efficacité et de déterminer les pratiques exemplaires et il servira de modèle pour les futurs programmes de la Ville de Vancouver et des autres organismes du secteur public.

<http://vancouver.ca/multiculturalism/mentorshipprogram.htm> (en anglais seulement)

IDÉES GAGNANTES : LA STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE (SEJ) ET LE PORTAIL DES AUTOCHTONES DU CANADA

Vous souhaitez en apprendre davantage sur les stratégies d'emploi pour les jeunes? Visitez le site de la **Stratégie emploi jeunesse** de Service Canada à l'adresse

www.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/nouvprog/sejprogrammes.shtml

Vous souhaitez en apprendre davantage sur les stratégies d'emploi pour les Autochtones? Visitez le **Portail des Autochtones du Canada** à l'adresse

www.autochtonesauCanada.gc.ca/acp/site.nsf/fra/ao20013.html

ENGAGEMENT 7

SOUTENIR DES MESURES DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE DE LOGEMENT.

Exemples d'actions

- Examiner les politiques et pratiques en matière de planification urbaine et de logement, et éliminer les obstacles d'ordre systémique qui ont des retombées discriminatoires sur les communautés autochtones et racialisées, et qui accroissent la marginalisation des sans abri ou des personnes à risque de le devenir.
- Travailler avec les locateurs et les fournisseurs de logements sociaux, avec l'aide des associations de locataires et des organismes communautaires, dont les cliniques juridiques, en vue d'adopter des politiques et pratiques équitables pour l'admissibilité des requérants et la sélection des locataires des logements économiques conformément aux principes des droits de la personne.
- De concert avec les constructeurs d'habitations, les agents immobiliers, les associations touristiques, hôtelières et de location, travailler à l'élaboration de codes de pratique antidiscriminatoires pour leurs entreprises et organismes respectifs.

INITIATIVE DE PARTENARIAT POUR L'HÉBERGEMENT

SASKATOON, SASKATCHEWAN

L'objectif de la *Saskatoon Housing Initiatives Partnership* [Initiative de partenariat pour l'hébergement de Saskatoon] est de favoriser la provision de logements sécuritaires, permanents, abordables et appropriés pour les résidents de Saskatoon et des communautés environnantes; le logement étant nécessaire pour créer des communautés et des quartiers sains, éduqués, créatifs et viables économiquement. Le site Web offre des renseignements à jour sur le logement et des ressources pertinentes.

www.saskatoonhousingpartners.com/index.php
(en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement **1**.

PLAN D'HÉBERGEMENT POUR LES AUTOCHTONES WINNIPEG, MANITOBA

Le *Winnipeg Aboriginal Housing Plan* [Plan d'hébergement pour les Autochtones de Winnipeg] identifie des stratégies et des initiatives pour satisfaire aux besoins des membres du *Manitoba Urban Native Housing Association* (MUNHA) et de la communauté autochtone de Winnipeg en matière d'hébergement.

www.munha.ca/index.php?pid=11
(en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **2 et 8**.

COMITÉ CONSULTATIF SUR LE LOGEMENT WINDSOR, ONTARIO

La Ville de Windsor a mis sur pied un *Housing Advisory Committee* [comité consultatif sur le logement] formé de 16 membres de différentes industries liées au logement, parmi lesquels des travailleurs, des fournisseurs de logement, des groupes communautaires, ainsi que des représentants des propriétaires et des locataires, de l'industrie juridique et de celle du logement. Le comité avise le conseil municipal sur des sujets liés à la provision, à la demande et au besoin d'unités de logement abordables en plus d'éduquer et de sensibiliser les représentants du conseil aux enjeux liés au logement.

La Ville fournit également un appui et de l'aide à *Can Am Urban Native Non-Profit Homes* en soutenant le logement à loyer indexé sur le revenu pour les membres des Premières nations.

www.citywindsor.ca/0022408.asp (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1 et 8**.

POLITIQUES ET INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE LOGEMENT MONTRÉAL, QUÉBEC

Confrontée à une hausse de l'itinérance, une grave pénurie de logement et une augmentation des coûts des biens immobiliers qui ont rendu l'accession à la propriété difficile, Montréal a lancé deux ambitieux plans d'action (2002-2005, 2006-2009) visant à améliorer l'accès au logement pour les ménages à faible et à moyen revenus. En plus de satisfaire à un besoin critique, ces efforts tentent de régler la question clé du maintien de la diversité sociale florissante de la ville.

En investissant dans des programmes de logement à frais partagés avec les gouvernements du Québec et du Canada, Montréal a dirigé les fonds vers des projets de construction, créant ainsi 10 000 nouvelles coopératives ou unités de logement locatif sans but lucratif ainsi que 7 000 unités de logement locatif ou condos privés abordables. On a aussi créé des programmes d'accès à la propriété qui ont profité à plus de 5 000 ménages. Au nombre des interventions de la Ville, on compte également des subventions pour la rénovation de 22 000 unités de logement locatif privées abordables ainsi que le développement (que ce soit en rénovant des immeubles existants ou en en construisant de nouveaux) de 1 100 unités de logement de soutien pour les sans-abri. En outre, plus de 3 000 personnes ayant des limitations physiques ou une mobilité réduite ont reçu de l'aide pour adapter leur domicile. La Ville a aussi adopté une stratégie d'inclusion visant à inclure des unités de logement social abordables dans les grands ensembles résidentiels privés. Depuis 2010, un nouveau plan d'action est en cours, qui vise notamment les objectifs suivants : favoriser l'accès à la propriété et inciter les familles à vivre en ville, réduire l'itinérance et revitaliser les quartiers défavorisés.

www.habitermontreal.qc.ca

COMITÉ D'ACTION COMMUNAUTAIRE CALGARY, ALBERTA

Le *10 Year Plan to End Homelessness in Calgary* [Plan décennal de lutte contre l'itinérance de Calgary] est une initiative communautaire qui a été lancée en janvier 2008. Le Plan est coordonné par la *Calgary Homeless Foundation*, avec la participation de tous les ordres de gouvernement, du grand public, des bailleurs de fonds et des organismes de services sociaux. L'un des principaux aspects du Plan est la participation du *Community Action Committee* [comité d'action communautaire], qui est formé de neuf secteurs, y compris le secteur des peuples autochtones et le secteur des immigrants.

La mission du comité est d'être une voix collective et communautaire pour la formulation de recommandations en ce qui concerne les stratégies et les orientations de la *Calgary Homeless Foundation* en soutien au Plan. Cette voix collective et communautaire permet de concrétiser les thèmes et les hypothèses du Plan en fonction des besoins en matière de logement des divers groupes.

<http://calgaryhomeless.com/agencies/cac/>
(en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1 et 8.**

IDÉE GAGNANTE : RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

Le **Programme d'aide à la remise en état des logements (PAREL) pour personnes handicapées** offre une aide financière pour permettre aux propriétaires-occupants et aux propriétaires-bailleurs de payer le coût des modifications apportées pour rendre leur propriété plus accessible aux personnes ayant un handicap.

www.cmhc-schl.gc.ca/fr/co/praifi/praifi_003.cfm

Guide logement pour le nouvel arrivant – Publié par la Société canadienne d'hypothèques et de logement, ce guide pour les nouveaux arrivants sur le marché du logement canadien contient tous les renseignements nécessaires pour comprendre comment acheter ou louer un domicile. Il décrit la culture canadienne en matière d'habitation, comment faire l'inspection d'un logement locatif, les responsabilités et les droits des locataires, comment choisir son quartier, le processus d'achat d'une maison, les coutumes en matière de logement, un lexique des mots et termes liés à l'habitation et beaucoup plus.

www.cmhc-schl.gc.ca/fr/co/aclo/upload/TheNewcomresGuide_F.pdf

D'autres ressources sont disponibles sur le site Web de la SCHL à l'adresse

www.cmhc-schl.gc.ca

ENGAGEMENT 8

FAIRE PARTICIPER LES CITOYENS ET CITOYENNES EN LEUR DONNANT UN RÔLE À JOUER DANS LES INITIATIVES ANTIRACISTES ET LE PROCESSUS DÉCISIONNEL.

Exemples d'actions

- Prendre des mesures en vue de faciliter et d'augmenter la représentation des communautés autochtones et des communautés racialisées au sein des conseils municipaux, des commissions et comités.
- Organiser régulièrement, et en collaboration avec des organismes existants, des forums communautaires et des mécanismes qui permettent aux citoyens et citoyennes de dialoguer sur des questions touchant au racisme et à la discrimination dans la municipalité, notamment sur l'efficacité des politiques et programmes locaux.
- Renforcer les capacités des ONG locales et de la société civile pour leur permettre de diffuser de l'information et d'entreprendre une action OU de prendre des mesures contre le racisme et la discrimination.

FORUM COMMUNAUTAIRE CONSTRUIRE DES PONTS

LETHBRIDGE, ALBERTA

En octobre 2010, la Ville de Lethbridge a organisé le forum communautaire *Building Bridges... Finding Common Ground: Celebrating Diversity* [Construire des ponts... Trouver un terrain d'entente : célébrer la diversité]. La conférence a rassemblé des représentants de la Ville, des organismes communautaires ainsi que des membres du public qui ont discuté d'enjeux liés à la diversité et à la discrimination. Les jeunes, les personnes ayant un handicap, les peuples autochtones et la communauté des GLBT étaient bien représentés dans les ateliers et les discussions. Le forum a permis aux membres de la communauté de tous les secteurs de contribuer à l'élaboration du plan d'action de Lethbridge pour la Coalition.

www.lethbridge.ca/living-here/Our-Community/Documents/Community%20Action%20Plan%202011-2021%20-%20Building%20Bridges%20-%20A%20Welcoming%20and%20Inclusive%20Community.pdf (en anglais seulement)

MOBILISER LES CITOYENS : LA CHARTE MONTRÉLAISE DES DROITS ET RESPON- SABILITÉS

En vigueur depuis 2006, la Charte montréalaise des droits et responsabilités est une première en Amérique du Nord. Elle touche toutes les grandes sphères d'intervention de la Ville de Montréal et son originalité tient, entre autres, au fait qu'elle a été élaborée par et pour les citoyens. Souvent citée en exemple sur la scène internationale notamment à l'UNESCO comme un outil favorisant l'inclusion, la Charte montréalaise définit la ville comme un territoire et espace de vie où doivent être promus la dignité et l'intégrité de l'être humain, l'égalité entre tous, le respect, la justice, la paix et la démocratie. De plus, cette charte énonce des engagements de la Ville de Montréal à combattre la pauvreté ainsi que toutes les formes de racisme et de discrimination dont le profilage racial et le profilage social. Cette charte est, en quelque sorte, un contrat social qui a comme finalité la solidarité et le mieux-vivre ensemble. La charte est disponible en français, en anglais, en espagnol, en portugais et en arabe.

www.ville.montreal.qc.ca/chartedesdroits

DIVERSECITY – PROJET DE LEADERSHIP DU GRAND TORONTO

TORONTO, ONTARIO

DiverseCity est un mouvement formé de nombreuses initiatives qui vise à modifier l'aspect du leadership dans la région du Grand Toronto. Lancé en 2008 par Maytree et la *CivicAction Alliance* du Grand Toronto, *DiverseCity* a pour objectif d'élargir les réseaux, de renforcer les établissements publics et privés, de faire avancer les connaissances sur le rôle de la diversité au sein du leadership et de faire le suivi de ses progrès. Parmi les initiatives notons :

DiverseCity Counts – Un projet de recherche qui étudie les niveaux et les répercussions de la diversité au sein du leadership.

DiverseCity onBoard – Un projet qui vise à mettre des candidats hautement qualifiés des minorités visibles et des communautés d'immigrants sous-représentées en contact avec des postes de gouvernance offerts dans les organismes, comités, commissions et organismes sans but lucratif de la région.

<http://diversecitytoronto.ca> (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **1,2,6 et 10.**

EXPOSITION RÉGIONALE DE NEWELL

BROOKS, ALBERTA

En octobre 2008, un festival a été organisé pour célébrer l'histoire, la diversité et l'avenir de la région. Un projet de deux ans, *Future Visioning* [Visualiser l'avenir], a ensuite été lancé. Chaque communauté de la région a alors élaboré sa propre vision individuelle pour une communauté plus accueillante et inclusive. Les membres de la communauté ont participé activement à tous les aspects de ce processus de visualisation d'avenir. La Ville de Brooks, le comté de Newell, le *Medicine Hat College*, les *Grasslands Family and Community Support Services*, des organismes d'établissement ainsi que plusieurs villes, villages et hameaux de la région étaient au nombre des partenaires de cette initiative.

www.newellregionalexpo.com (en anglais seulement)

ESPRITS UNIS : RÉSEAU D'ACTION JEUNESSE

SASKATOON, SASKATCHEWAN

Le *Cultural Diversity & Race Relations Office* [Bureau de la diversité culturelle et des relations interraciales] de la Ville de Saskatoon s'est associé à *Youth Launch* pour créer *Unified Minds: Youth Action Network* [Esprits unis : réseau d'action jeunesse], qui se consacre à faire participer les jeunes à la promotion de relations interculturelles positives au sein de la communauté. *Unified Minds: Youth Action Network* est le résultat d'un processus de consultation des jeunes, entre 2007 et 2009, par des enquêtes téléphoniques, des groupes de discussion jeunesse et une activité pour les jeunes. L'objectif du réseau d'action est d'offrir une tribune libre aux jeunes de 13 à 18 ans où ils peuvent se rassembler et échanger leurs idées sur les sujets du racisme et de la discrimination, de la mobilisation des jeunes et de la participation civique.

www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Cultural%20Diversity%20and%20Race%20Relations/Pages/UnifiedMindsYouthActionNetwork.aspx (en anglais seulement)

POLITIQUE MUNICIPALE SUR L'ACCUEIL, L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION DES PERSONNES IMMIGRANTES

QUÉBEC, QUÉBEC

La Ville de Québec a adopté en juillet 2010 sa *Politique municipale sur l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes*. La Politique est structurée autour de cinq axes : une ville accueillante; l'intégration économique des immigrants; l'attraction de nouveaux immigrants; la rétention; le partenariat.

La population avait été invitée à se prononcer sur le projet de Politique lors d'une consultation publique qui a rassemblé près de 140 personnes, dont plusieurs représentants d'organismes et de différentes communautés culturelles. Les discussions ont porté sur les thèmes suivants : (1) Accueil et rapprochement interculturel; (2) Intégration économique; (3) Attraction et rétention des personnes immigrantes.

www.ville.quebec.qc.ca/apropos/vie_democratique/participation_citoyenne/consultations_publicques/airpi/index.aspx

ENGAGEMENT 9

APPUYER DES MESURES VISANT À LUTTER CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION, ET DANS D'AUTRES FORMES D'APPRENTISSAGE.

Exemples d'actions

- Encourager l'élaboration de matériel pédagogique qui fait la promotion du respect de la dignité humaine, des droits de la personne, de la compréhension interculturelle, du dialogue et de la coexistence pacifique.
- Encourager l'établissement de partenariats entre éducateurs et organismes communautaires de première ligne pour atteindre les jeunes vulnérables dont l'instruction est ralentie par l'intimidation, la violence et des politiques ou pratiques disciplinaires discriminatoires.
- Créer un programme pour récompenser les écoles qui prennent des initiatives en vue de lutter contre le racisme et la discrimination.

STRATÉGIE CARE CALGARY, ALBERTA

Depuis le début des années 2000, on a déterminé qu'il était nécessaire de veiller à ce que les programmes et services destinés aux enfants et aux jeunes des familles immigrantes de Calgary soient adaptés à leur culture. Des enjeux tels qu'un accès limité aux ressources, programmes et services pour les enfants et les jeunes immigrants – ainsi que l'efficacité de la participation de cette population aux programmes et services – ont provoqué des réactions à l'échelle de la collectivité et mené à l'élaboration de la stratégie CARE. La stratégie est actuellement basée au *Immigrant Sector Council of Calgary* (ISCC) et porte sur quatre principes clés : savoir-faire culturel; services accessibles, cohérents et coordonnés; recherche; éducation.

www.isccalgary.ca/carestrategy/carestrategy.asp
(en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **2** et **5**.

UN CANADA INTERCONFESSIONNEL ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE : UN PROJET DE PROMOTION DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENGAGEMENT CIVIQUES

FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

Le projet vise à promouvoir le dialogue et l'engagement civique et ce, tant entre les communautés confessionnelles qu'en leur sein. Il a pour but d'accroître la participation et la responsabilité civiques de ces communautés, tout en renforçant leur sentiment d'appartenance au Canada.

En facilitant un dialogue national sur la coopération et la communication entre les différentes communautés confessionnelles ainsi qu'en faisant la promotion de l'éducation civique et de l'engagement, le programme permettra d'élaborer un cadre national pour bâtir des ponts entre les différents groupes confessionnels et ethnoculturels, et au sein de ceux-ci, contribuant ainsi à renforcer leur participation active dans la société canadienne. Le projet aidera les communautés à comprendre leurs droits et leurs responsabilités en tant que résidents et citoyens canadiens et explorera les meilleurs moyens de renforcer le sentiment d'appartenance au Canada.

www.crr.ca/content/view/787/522/lang.french

Aussi relié aux engagements **3, 8** et **10**.

LA CARAVANE CONTRE LA DISCRIMINATION (ALBERTA) ET LE GUIDE PÉDAGOGIQUE LA DIFFÉRENCE, ÇA S'APPREND! ALLIANCE JEUNESSE-FAMILLE DE L'ALBERTA SOCIETY (AJFAS)

EDMONTON, ALBERTA

L'AJFAS est un organisme francophone sans but lucratif qui œuvre dans les domaines de l'éducation et de la prévention du crime auprès des jeunes et des familles francophones d'origine immigrante de l'Alberta grâce à des programmes de développement social. Il s'agit d'un organisme qui prône l'harmonie, l'acceptation de la diversité, la sécurité, la cohésion sociale ainsi que l'appréciation et l'acceptation de la différence. Le projet Caravane contre la discrimination de l'AJFAS vise à accroître la compréhension par les jeunes des conséquences liées aux préjugés et à la discrimination sous toutes ses formes. Il vise surtout à renforcer et encourager la collaboration entre les écoles, les jeunes, les autorités policières, les médias et la communauté. La sensibilisation se fait par des ateliers conçus pour les jeunes de 6 à 17 ans ainsi que par de l'animation interactive, des échanges et des dialogues.

La nécessité de poursuivre le travail après l'expérience de la Caravane a mené à une collaboration renforcée avec le Service de police d'Edmonton, son comité de liaison pour la communauté africaine, le *Alberta Youth Justice Committee*, *Racism Free Edmonton* ainsi qu'à la publication (2010) du guide pédagogique *La différence, ça s'apprend!*

www.ajfas.ca

Aussi relié aux engagements **3, 4 et 10.**

SERVICES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS OAKVILLE, ONTARIO

La bibliothèque municipale d'Oakville offre un grand nombre de services aux nouveaux arrivants du Canada. En plus de mettre à leur disposition des ressources imprimées et électroniques qui leur sont d'intérêt, la bibliothèque travaille en partenariat avec des organismes de la communauté afin d'offrir régulièrement des services à l'établissement ainsi que des groupes de conservation en anglais, langue seconde. La bibliothèque offre également des cours d'informatique ainsi que des séances d'information gratuites sur la citoyenneté, l'emploi, l'impôt sur le revenu et l'immigration, etc. La bibliothèque dévoue aussi entièrement une page de son site Web à de l'information pour aider les nouveaux arrivants à s'établir dans leur nouvel environnement. Les renseignements communautaires sont facilement accessibles grâce au service « Information Oakville » de la bibliothèque et à la base de données des Services communautaires de Halton.

www.opl.on.ca/services/new-comer-services (en anglais seulement)

Aussi relié à l'engagement **3.**

CAMPAGNE POUR DES ÉCOLES SÉCURITAIRES ÉGALE CANADA

La campagne pour des écoles sécuritaires offre des ressources novatrices pour faciliter le changement dans les milieux d'apprentissage du Canada. L'information sur la campagne ainsi que les ressources qui y sont associées sont disponibles par le biais du site national des LGBTQ pour une éducation inclusive et des écoles plus sécuritaires MyGSA.ca.

www.egale.ca/index.asp?lang=E&item=1540
(certaines ressources et sections du site sont disponibles en anglais seulement)

PROGRAMME FUN FOR ALL

SASKATOON,
SASKATCHEWAN

La *Community Development Branch* [Direction du développement communautaire] gère 44 programmes gratuits dans les terrains de jeux pendant les mois de juillet et d'août. En 2009, on a testé un concept de terrain de jeux multiculturel. Depuis, le programme a été appliqué à tous les terrains de jeux. Un cartable de ressources multiculturelles contenant des idées d'artisanat, de jeux et d'activités provenant de diverses cultures a aussi été élaboré. Les gestionnaires du programme planifient et supervisent les activités qui visent à divertir et à éduquer des enfants de tout âge tout en intégrant des activités, des jeux et de l'artisanat multiculturels.

Aussi relié aux engagements **3 et 10.**

ENGAGEMENT 10

PROMOUVOIR LE RESPECT, LA COMPRÉHENSION ET L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE, ET L'INTÉGRATION DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ET RACIALISÉES À LA STRUCTURE CULTURELLE DE LA MUNICIPALITÉ.

Exemples d'actions

- Accorder un soutien équitable aux projets culturels, programmes, événements et infrastructure aux fins de préserver la diversité culturelle et le patrimoine de la collectivité et de les diffuser d'une façon juste et représentative.
- Appuyer les initiatives qui renforcent le savoir-faire et la capacité au sein des organismes ethnoculturels afin d'apporter des changements aux communautés touchées et de permettre à leurs membres de participer pleinement à la vie de la société.
- Sensibiliser le public au fait que l'intégration de la culture d'une communauté, de ses intérêts économiques, éducatifs, sociaux et de sécurité, bénéficie à toute la société.

SERVICE D'INFORMATION 3-1-1 ET GUIDE DES NOUVEAUX ARRIVANTS

VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Les résidents de Vancouver peuvent avoir accès à de l'information et des services offerts par la Ville par un simple coup de fil en composant le 3-1-1. Ce service est offert dans plus de 170 langues.

<http://vancouver.ca/311/> (en anglais seulement)

Le **Guide des nouveaux arrivants** contient des renseignements sur la Ville de Vancouver et sur d'autres ordres de gouvernement ainsi que sur les organismes et services communautaires. Conçu pour les nouveaux arrivants dans la ville, ce Guide sera également utile pour les résidents de longue date. Il est offert en 5 langues.

<http://vancouver.ca/commsvcs/socialplanning/newtovancouver/index.htm>
(en anglais seulement)

Aussi reliés à l'engagement **9**.

GlobalFest

CALGARY, ALBERTA

Dans le cadre du GlobalFest, un forum d'une semaine sur les droits humains est organisé afin d'échanger des renseignements sur des enjeux globaux dans le contexte de la Coalition internationale des villes contre le racisme menée par l'UNESCO. L'objectif du forum sur les droits de la personne est de favoriser la création de communautés inclusives et le respect des différences interculturelles.

En tant qu'employeur, la Ville de Calgary s'est associée avec le *Immigrant Sector Council* de Calgary pour un projet de trois ans (2009-2011) afin de promouvoir et de catalyser l'emploi des immigrants ainsi que pour aider la Ville à devenir un chef de file dans ce domaine parmi les employeurs de Calgary.

www.globalfest.ca (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **3, 5 et 6**.

GUIDE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS ET BARBECUE ANNUEL D'ACCUEIL

HALIFAX REGIONAL MUNICIPALITY, NOUVELLE-ÉCOSSE

Halifax Regional Municipality (HRM) a lancé en 2009 un **guide pour les nouveaux arrivants**, le premier de la sorte en Nouvelle-Écosse. Le guide est une introduction à la vie à HRM et offre des renseignements et de l'assistance pour ceux souhaitant y vivre, y travailler et s'y divertir. L'information a été compilée en consultation avec les fournisseurs de services aux immigrants et la communauté, et est mise à jour régulièrement. En 2011, HRM a lancé la version française du guide, en partenariat avec la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE). Une version en arabe est présentement en développement et bénéficie des commentaires de la communauté arabe de HRM. En plus du guide, HRM a élaboré un guide pratique pour aider les résidents à accueillir les nouveaux arrivants dans leurs quartiers et faciliter leur intégration dans la communauté.

www.halifax.ca/newcomers/Documents/FrenchNewcomersGuideOct2011.pdf

Le **Barbecue annuel d'accueil** rassemble les nouveaux arrivants et les résidents afin de nouer des relations et établir des connexions. Cet événement familial gratuit offre divertissement, jeux, nourriture et musique aux résidents de la communauté et aux nouveaux arrivants. Lors de l'événement de 2011, plusieurs immigrants maintenant bien établis sont venus souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants, parmi lesquels des réfugiés. La récente édition a été témoin d'un niveau de participation de la communauté plus important que jamais.

www.halifax.ca/newcomers/annualbbq.html (en anglais seulement)

D'autres ressources sont disponibles au
www.halifax.ca/newcomers/index.html (en anglais seulement)

Aussi relié aux engagements **3** et **8**.

PUBLICATION CONNAÎTRE VOS VOISINS MULTICULTURELS

WINNIPEG, MANITOBA

La publication *Knowing Your Multicultural Neighbours* [Connaître vos voisins multiculturels] a été préparée par le *Citizen Equity Committee* [comité citoyen pour l'équité] de Winnipeg. Elle met en valeur 29 communautés de groupes d'immigrants récents et vise à favoriser le dialogue ainsi que la compréhension des différentes communautés de Winnipeg.

www.gov.mb.ca/chc/multi_sec/pdf/kymn.pdf
(en anglais seulement)

SERVICES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

GATINEAU, QUÉBEC

La Ville de Gatineau offre plusieurs services aux nouveaux arrivants afin de les aider à s'adapter à la ville, y compris les services suivants :

Un **tour de ville en autobus**, qui prévoit plusieurs arrêts dans les différents secteurs et services de la Ville.

Initiation à la vie municipale, une séance éducative d'une journée qui offre des renseignements importants aux nouveaux arrivants dans la ville. La première partie de la journée sert à informer les citoyens sur le fonctionnement, les services et les règlements de la Ville ainsi que sur la participation citoyenne. En après-midi, un agent du Service de police de la Ville de Gatineau informe les citoyens sur la prévention, la protection, la sécurité, les lois et les droits et responsabilités des citoyens du territoire gatinois.

www.gatineau.ca/page.asp?p=guichet_municipal/immigration_diversite_culturelle

Aussi relié à l'engagement **3**.



CCMCRD

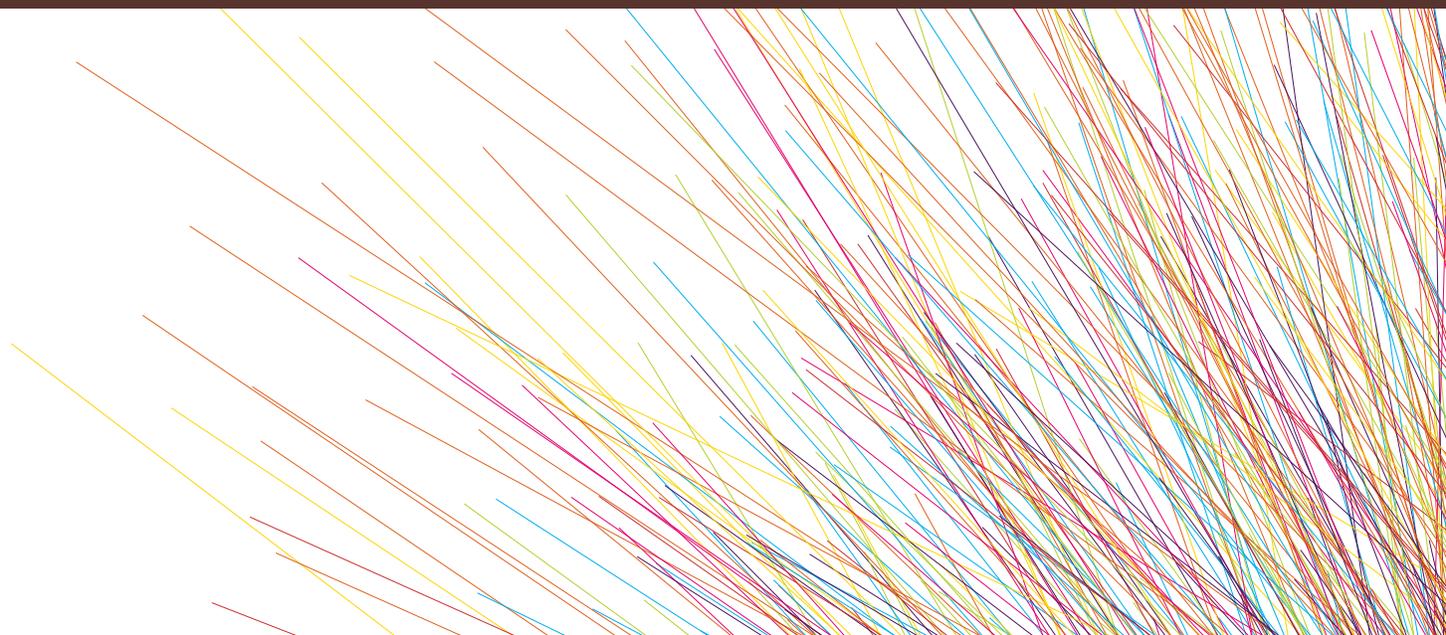
SECTION 09

FILMS RECOMMANDÉS PAR L'ONF EN FRANÇAIS

FILMS RECOMMANDÉS PAR L'ONF EN FRANÇAIS

« LE RACISME EST UN REFUGE POUR L'IGNORANT. IL CHERCHE À DIVISER ET À DÉTRUIRE. IL EST L'ENNEMI DE LA LIBERTÉ ET MÉRITE D'ÊTRE AFFRONTÉ ET ENRAYÉ. » (TRADUCTION LIBRE)

– PIERRE BERTON, AUTEUR



À PROPOS DE L'ONF

Producteur et distributeur publics canadiens, l'Office national du film du Canada crée des **œuvres interactives**, des documentaires à caractère social, des animations d'auteur et de la fiction alternative qui présentent au monde un point de vue authentiquement canadien. L'ONF explore les formes de divertissement de l'avenir avec des productions interactives avant-gardistes, des films stéréoscopiques en 3D novateurs, des médias communautaires et plus encore. Il collabore avec des cinéastes émergents et établis, des créateurs de médias numériques et des coproducteurs de toutes les régions du Canada, avec diverses communautés ethnoculturelles et autochtones, et avec des partenaires du monde entier. Depuis sa fondation en 1939, l'ONF a créé plus de 13 000 productions et a remporté plus de 5 000 récompenses, dont 4 prix Webby, 12 Oscars et plus de 90 prix Génie. Son Espace de visionnage en ligne **ONF.ca** propose plus de 2 000 productions, dont certaines en haute définition et en 3D. L'ONF met également le cinéma à la portée des Canadiens et des Canadiennes de partout grâce à ses applications mobiles pour les plateformes **iPhone**, **iPad** et **Android**, ainsi qu'à l'application préinstallée pour le **PlayBook de BlackBerry**.

COMMENT UTILISER LES FILMS DE L'ONF DANS VOTRE COMMUNAUTÉ?

Les films constituent un excellent point de départ pour des discussions sur des enjeux sociaux importants, voire délicats. Les films de l'Office national du film du Canada visent à provoquer les discussions et les débats dans un environnement sécuritaire, ouvert et respectueux. Les conseils suivants pourraient vous aider à présenter les films recommandés à votre communauté :

- Établissez des limites pour le visionnement du film et la discussion connexe. Au nombre des exemples, on compte les suivants : respecter les autres, tenter de faire preuve d'empathie, être prêt à apprendre quelque chose de nouveau, aborder le film et la discussion avec un esprit ouvert.
- Avant le visionnement du film, choisissez divers motifs que vos participants pourront tenter d'identifier, tels que les suivants : racisme systémique, racisme manifeste, stéréotypes, discrimination, sexisme, exclusion, inclusion, empathie, ouverture d'esprit, résolution de conflits, etc. Après le visionnement, discutez de chacun de ces thèmes et de la façon dont le cinéaste a décidé de les représenter.
- Organisez un débat. Avant de présenter un film, demandez aux participants leur opinion sur le conflit principal du film. Quand ils auront présenté leur position, divisez les participants en deux groupes en fonction de leur position sur l'enjeu. Puis, demandez-leur de changer leur mentalité et de regarder le film en adoptant le point de vue opposé. Après le film, organisez un débat au cours duquel chaque groupe devra défendre le point de vue opposé.
- Encouragez les participants à remplir un tableau SVA (Donna Ogle, 1986), dont on peut trouver des exemples en ligne. L'objectif du tableau SVA est de demander aux participants d'inscrire ce qu'ils SAVENT, ce qu'ils VEULENT et ce qu'ils ont APPRIS. Pour un défi supplémentaire, ajoutez une colonne « C » au tableau et demandez aux participants de décrire comment leur opinion a CHANGÉ.
- Pour obtenir d'autres idées sur la façon d'utiliser les films avec votre groupe, consultez le Guide pédagogique de la série **La tête de l'emploi**, que l'on trouve à l'adresse suivante :

<http://latetedemploi.onf.ca/sites/workforall.nfb.ca/files/WFA-Booklet-FR-Full.pdf>

À PROPOS DE CETTE SÉLECTION

Les films suivants ont été choisis pour illustrer les 10 engagements décrits ci-dessous. Bien que chacun de ces films n'aborde pas explicitement l'engagement auquel il est associé, les spectateurs pourront améliorer leur compréhension de nos engagements grâce à ses thèmes et ses personnages. Les films recommandés ici ont été sélectionnés pour favoriser la compréhension et la discussion entre les spectateurs.

ENGAGEMENT 1

Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.

- *Médecins sans résidence*, Tetchena Bellange, 2010, 9 min 57 s.
- *Jade*, Cal Garingan, 2010, 14 min 46 s.

ENGAGEMENT 2

Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.

- *Au nom de la mère et du fils*, Maryse Legagneur, 2005, 52 min 31 s.
- *Dites-le! Être jeunes et noirs en Nouvelle-Écosse*, Sylvia Hamilton, 1993, 28 min 50 s.
- *Le peuple invisible*, Richard Desjardins, Robert Monderie, 2007, 93 min 16 s.

ENGAGEMENT 3

Informé et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.

- *Jade*, Cal Garingan, 2010, 14 min 46 s.
- *Kanata : l'héritage des enfants d'Aataentsic*, René Siouï Labelle, 1998, 52 min 4 s.
- *Minoru : souvenirs d'un exil*, Michael Fukushima, 1992, 18 min 45 s.
- *Opre Roma : Tsiganes au Canada*, Tony Papa, 1999, 52 min 02 s.
- *Soldats de seconde classe*, Jari Osborne, 1999, 48 min 49 s.
- *Rupture*, Najwa Tlili, 1998, 51 min 57 s.
- *Au nom des morts*, David Sutherland, Jennifer Holness, 2000, 49 min 47 s.

ENGAGEMENT 4

Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.

- *Zéro tolérance*, Michka Saäl, 2006, 75 min 51 s.
- *Au nom de la mère et du fils*, Maryse Legagneur, 2005, 52 min 31 s.

ENGAGEMENT 5

Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.

- *24 jours à Brooks*, Dana Inkster, 2007, 42 min 03 s.
- *La couleur de la beauté*, Elizabeth St. Philip, 2010, 17 min 45 s.
- *Bout d'essai*, Linda Lee, 2004, 06 min 56 s.
- *Le plafond de verre*, Sophie Bissonnette, 1992, 27 min 30 s.

ENGAGEMENT 6

Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.

- *Jade*, Cal Garingan, 2010, 14 min 46 s.
- *À quand la justice*, Nadine Valcin, 2006, 15 min 20 s.
- *Au bout du fil*, Chedly Belkhodja, 2006, 14 min 10 s.
- *Comme je suis*, Nadia Myre, 2010, 4 min.

ENGAGEMENT 7

Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.

- *La cité invisible*, Hubert Davis, 2009, 75 min 47 s.
- *Le plan*, Isabelle Longtin, 2011, 52 min 03 s.
- *Une école sans frontières*, Nadine Valcin, 2005, 51 min.
- *Oumar 9-1-1*, Stéphane Drolet, 1998, 53 min 01 s.
- *Village Mosaïque Côte-des-neiges, Montréal*, Lucie Lachapelle, 1996, 50 min 25 s.

ENGAGEMENT 8

Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel.

- *Une femme dans la mosquée*, Zarqa Nawaz, 2005, 52 min 45 s.
- *La charia au Canada – 2^e partie – Les pièges du multiculturalisme*, Dominique Cardona, 2005, 44 min 03 s.

ENGAGEMENT 9

Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, et dans d'autres formes d'apprentissage.

- *La cité invisible*, Hubert Davis, 2009, 75 min 47 s.
- *Une école sans frontières*, Nadine Valcin, 2005, 51 min.
- *Pour Angela...* Nancy Trites Botkin, Daniel Prouty, 1993, 21 min. 20 s.
- *Baroque n'roll*, Pierre M. Trudeau, 1994, 04 min 29 s.
- *Venue de loin*, Shira Avni, Serene El-Haj Daoud, 2000, 6 min 39 s.
- *Au nom de la mère et du fils*, Maryse Legagneur, 2005, 52 min 31 s.

ENGAGEMENT 10

Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, et l'intégration des communautés autochtones et racialisées à la structure culturelle de la municipalité.

- *Le peuple invisible*, Richard Desjardins, Robert Monderie, 2007, 93 min 16 s.
- *Opre Roma : Tsiganes au Canada*, Tony Papa, 1999, 52 min 01 s.
- *La couleur de la beauté*, Elizabeth St. Philip, 2010, 17 min 45 s.
- *Au milieu : vivre dans l'entre-deux*, Anne Marie Nakagawa, 2005, 43 min 43 s.
- *Club Native*, Tracey Deer, 2006, 78 min 10 s.



ÉGALEMENT D'INTÉRÊT...

Pour célébrer l'Année internationale du rapprochement des cultures, en 2010, l'Office national du film du Canada (ONF), en collaboration avec la Commission canadienne pour l'UNESCO, a présenté une sélection de **dix films de l'ONF pour promouvoir le dialogue sur des enjeux communs à toutes les cultures**. Cette sélection est composée de plusieurs films présentant les points de vue de gens issus de divers milieux ethnoculturels. Ensemble, ces œuvres favorisent le partage des valeurs et des connaissances de même qu'une meilleure compréhension des racines de chaque communauté et de nos expériences communes.

www.onf.ca/selection/rapprochement-cultures

Pour en apprendre davantage sur l'Office national du film du Canada, y compris sur son mandat, ses films, ses projets interactifs, ses ateliers et ses installations, visitez le site

www.onf.ca

Vous pouvez vous procurer les films de l'Office national du film du Canada à la boutique en ligne ONF à l'adresse

ww2.nfb.ca/boutique/XXNFBibeWelcome.jsp?language=FRC

Certains titres peuvent être visionnés gratuitement en ligne à l'adresse ONF.ca. Des frais d'abonnement s'appliquent si vous avez l'intention de projeter des films pour un groupe dans un cadre institutionnel. Pour savoir comment votre établissement peut s'abonner à ONF.ca, visitez

www.onf.ca/education

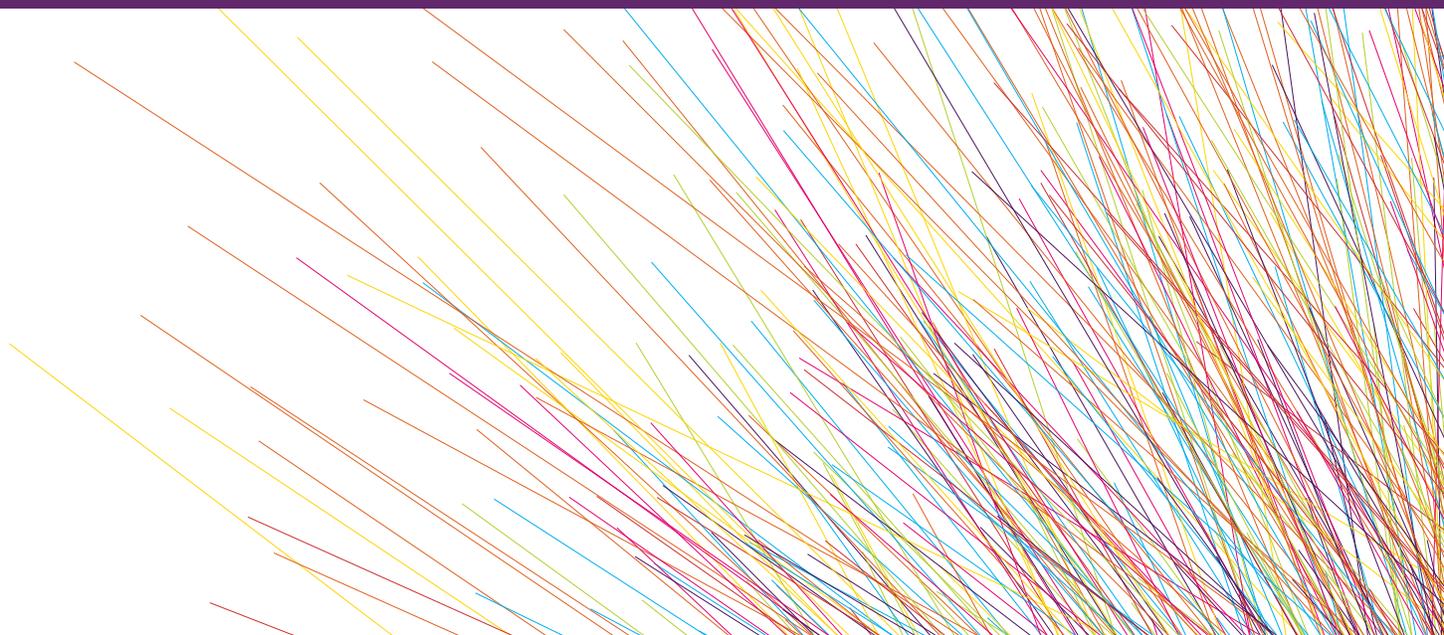


CCMCRD
SECTION 10
GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

« LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES SOUTIENT LA COALITION CAR ELLE REPRÉSENTE UNE TRIBUNE IDÉALE SUR LAQUELLE BASER NOS EFFORTS COLLECTIFS EN VUE DE DÉFIER ET D'ÉLIMINER LE RACISME AU CANADA. »

– AYMAN AL-YASSINI, DIRECTEUR GÉNÉRAL, FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES



GLOSSAIRE

(Extraits du Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales)

DISCRIMINATION

Refus de traiter de manière équitable ou de reconnaître les droits et les libertés d'une personne ou d'un groupe dans les secteurs de l'éducation, du logement, de la santé, de l'emploi et de lui permettre d'accéder aux installations, aux produits et aux services offerts par la société. Comportement découlant des préjugés de personnes ou d'établissements et entraînant des résultats inéquitables pour les personnes perçues comme étant différentes. *Traitement différentiel* qui peut avoir pour motifs la race, la nationalité, le sexe, l'âge, la religion, les convictions politiques, l'appartenance à un groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil et familial ou une incapacité physique, développementale ou mentale. Comprend le déni des droits culturels, économiques, éducationnels, politiques et sociaux des membres des groupes non dominants. (NOTA : Au Canada, un traitement égal pour tous est garanti par la Loi sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur ou à la religion. Voici la liste des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, la situation familiale, les handicaps et l'état de personne racisée.)

DISCRIMINATION RACIALE

Selon la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, la discrimination raciale constitue toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'origine ancestrale, nationale ou ethnique entravant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de la personne et de toute liberté fondamentale sur le plan politique, économique, social, culturel et autre de la vie publique.

DIVERSITÉ

Terme utilisé pour décrire tout ce qui différencie les individus : l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'incapacité physique ou mentale, le statut socio-économique, etc. – généralement utilisé aux États-Unis et de plus en plus au Canada pour décrire des programmes mis en œuvre en milieu de travail pour réduire la discrimination et promouvoir l'égalité d'accès pour tous les groupes. Des inquiétudes ont été exprimées par des intervenants du domaine des relations raciales et de la lutte contre le racisme quant aux programmes portant sur la diversité qui auraient pour effet d'atténuer les efforts d'éradication du racisme sous toutes ses formes. Présence d'un vaste éventail de qualités et d'attributs humains dans un groupe, une organisation ou la société. La diversité comprend, sans s'y limiter, les aspects suivants : ascendance, culture, ethnicité, genre, identité sexuelle, langue, capacités physiques et intellectuelles, race, religion, sexe, orientation sexuelle, situation socioéconomique.

ÉQUITÉ

Condition ou état de traitement juste, inclusif et respectueux de tous les gens. L'équité ne signifie pas traiter les gens de la même façon sans égard aux différences individuelles.

INTOLÉRANCE

Bigoterie ou étroitesse d'esprit se traduisant par le refus de reconnaître les antécédents ethniques des individus et de les respecter.

MINORITÉ RACIALE

Terme qui s'applique à toute personne n'appartenant pas au groupe dominant, notamment les Autochtones, les Noirs, les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est et autres. Ce terme est parfois utilisé pour remplacer le terme *minorité visible*. L'expression privilégiée aujourd'hui est « *personne de couleur* », plus positive, qui ne définit pas les groupes en fonction d'une comparaison avec le groupe dominant.

MINORITÉ VISIBLE

Expression employée pour décrire tous les groupes non dominants qui ne sont pas blancs. Même s'il s'agit d'une expression juridique largement employée dans la législation sur les droits de la personne et dans diverses politiques, les membres de ce que d'autres qualifient de « *minorité visible* » préfèrent maintenant les expressions *minorités racisées* ou *personnes de couleur*.

MULTICULTURALISME

Politique fédérale annoncée en 1971 et consacrée par la *Loi sur le multiculturalisme* de 1988 qui reconnaît l'inégalité d'accès aux ressources et opportunités à tous les Canadiens ne faisant pas partie du groupe dominant. Elle souligne l'importance de maintenir et de valoriser l'apport, le patrimoine culturel et le traitement égal de tous les Canadiens. L'existence à l'intérieur d'une société ou d'une nation de plusieurs groupes ethniques, raciaux, culturels, linguistiques ou religieux non homogènes, mais d'importance égale. Les politiques sur le multiculturalisme du Canada (gouvernement fédéral) et de l'Ontario (gouvernement provincial) assurent cette diversité et garantissent la reconnaissance de tous les groupes et l'égalité de leurs droits. (Bien que ce concept puisse et doive mentionner la lutte contre le racisme, les limites de celui-ci sont de plus en plus soulignées, notamment car il ne reconnaît pas explicitement le rôle essentiel du racisme en tant qu'obstacle à la réalisation de cette vision et qu'il peut promouvoir une vision statique et limitée de la culture comme ensemble hétéroclite et confiné à l'ethnicité.)

PRÉJUGÉ

Un état d'esprit, un ensemble d'attitudes d'une personne ou d'un groupe à l'égard d'un autre, qui tendent à jeter un éclairage défavorable sur l'autre malgré l'absence de preuves légitimes ou suffisantes. Signifie littéralement « *juger d'avance* ». Les préjugés sont considérés comme étant irrationnels et très tenaces parce que les preuves concrètes qui contredisent le préjugé sont généralement écartées comme des cas exceptionnels. Souvent, les préjugés ne sont pas reconnus comme des présomptions erronées ou non fondées ou comme des *stéréotypes*, et deviennent à force de répétition acceptés comme une évidence. Lorsqu'ils sont appuyés par le pouvoir, les préjugés se traduisent par des actes de discrimination et d'oppression à l'encontre de certaines personnes ou de certains groupes.

PROFILAGE RACIAL

Toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement différentiel. Le profilage racial peut se produire en fonction d'une combinaison des facteurs susmentionnés et l'âge et le sexe peuvent également avoir une incidence sur l'expérience du profilage racial.

RACIALISATION

Processus selon lequel les groupes sont désignés comme étant différents et par conséquent sont sujets à un traitement inégal et différentiel. Dans le contexte actuel, les groupes racisés comprennent ceux qui sont exposés aux traitements différentiels en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur langue, de leur situation économique, de leur religion, de leur culture, de leurs opinions politiques, etc. En fait, tous les groupes qui sont traités en dehors des normes et qui reçoivent un traitement inégal en fonction de caractéristiques phénotypiques.

RACISME

Mélange de préjugés et de pouvoir incitant à la domination et à l'exploitation (par le groupe dominant et majoritaire) d'un autre groupe (le groupe non dominant, minoritaire ou racisé). Ce principe affirme qu'un groupe est supérieur à l'autre. Le racisme est un acte individuel ou une pratique institutionnelle appuyée par un pouvoir institutionnel et subordonnant des gens en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique.

RACISME INDIVIDUEL

Actes discriminatoires directs ou personnels dirigés contre d'autres personnes en raison de leur appartenance à un groupe et de la couleur de leur peau et visant à les priver de certains droits en matière d'emploi et de logement, par exemple.

RACISME INSTITUTIONNEL OU DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Institutionnalisation de la discrimination par voie de politiques et de pratiques pouvant paraître neutres en surface, mais qui entraîne de façon volontaire ou non l'exclusion de groupes particuliers de telle manière que divers groupes minoritaires sont victimes de discrimination. Ce type de discrimination se produit dans les entreprises et les organismes où les politiques, les pratiques et les procédures (p. ex. systèmes d'emploi – conditions de travail, pratiques d'embauche, procédures d'octroi des promotions, etc.) excluent certains membres des groupes racisés ou constituent des obstacles auxquels ils se heurtent. La discrimination systémique résulte également de certaines lois et de certains règlements gouvernementaux.

STÉRÉOTYPE

Représentation mentale fixe d'un groupe de personnes selon laquelle les mêmes caractéristiques sont attribuées à tous les membres d'un groupe sans égard à leurs différences individuelles. Extrapolation – généralisation de l'information ou de l'expérience sur laquelle est basée cette représentation; peut s'appliquer à certains membres du groupe, mais pas à tous les membres. Les stéréotypes peuvent reposer sur de fausses idées, des renseignements incomplets ou une généralisation erronée au sujet de la race, de l'âge, des groupes ethniques, linguistiques, géographiques et naturels, de la religion, de la situation sociale, matrimoniale ou familiale, de caractéristiques physiques, mentales ou développementales, du sexe ou de l'orientation sexuelle.

TOLÉRANCE

Signifie habituellement une attitude libérale à l'égard de ceux dont la race, la religion et la nationalité sont différentes. Étant donné la connotation du terme sous-entendant « endurer », le terme *acceptation* est aujourd'hui préférable. Par la lutte contre le racisme et les travaux sur l'équité, nous désirons combattre l'intolérance, mais inciter tous les individus à l'acceptation.

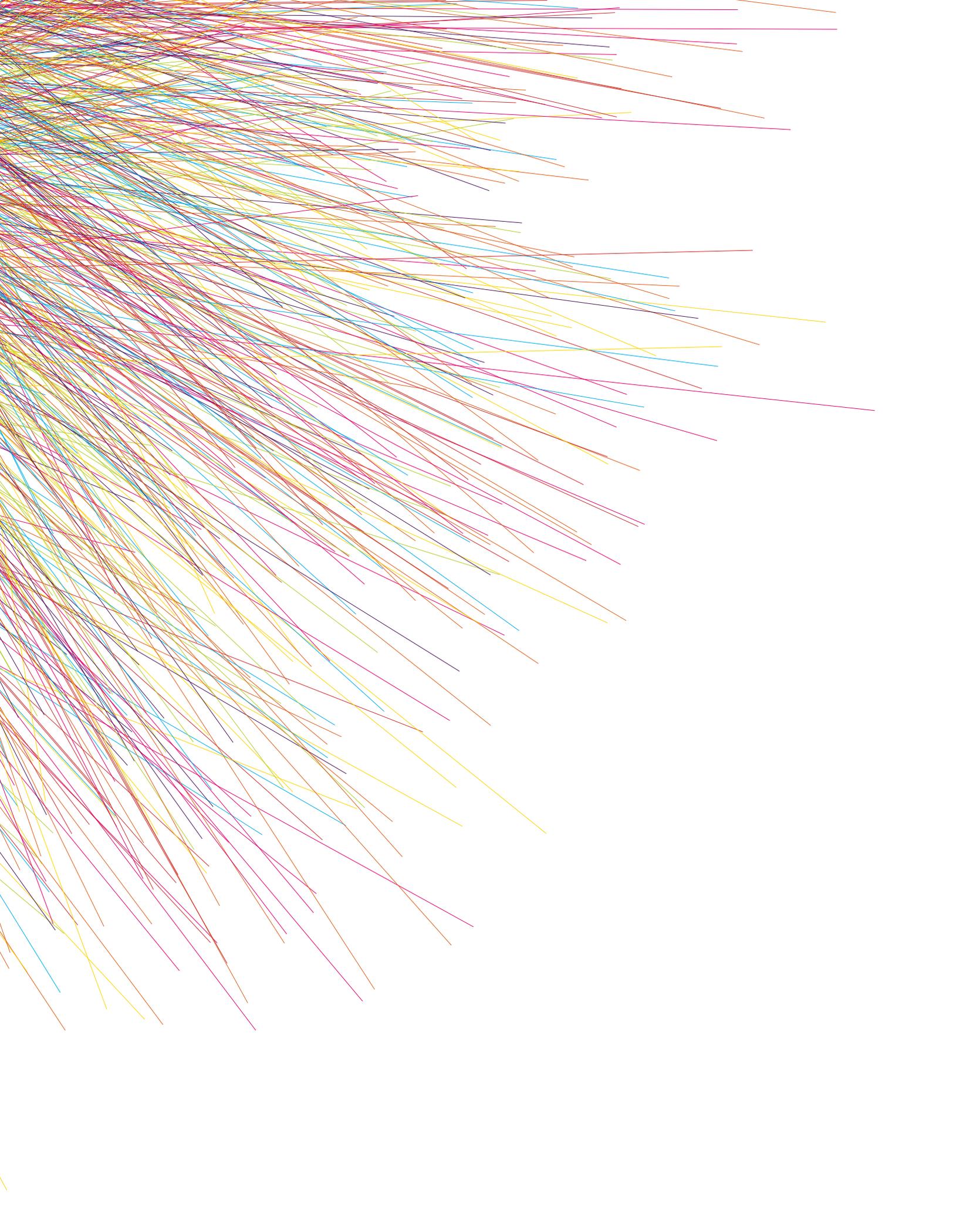
VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS?

Le Glossaire de la FCRR offre de nombreuses définitions de termes liés au racisme et à la discrimination.

www.crr.ca/component?option=com_wrapper/Itemid,548/lang,french/



CCMCRD
SECTION 11
ANNEXES



ANNEXE 1

QUELQUES IDÉES**POUR PRÉPARER VOS NOTES D'ALLOCATION AU CONSEIL****1.**

La municipalité / Ville a le devoir :

- a. d'être gardienne de l'intérêt public;
- b. de respecter et de promouvoir les droits de la personne;
- c. d'offrir aux résidents un environnement sécuritaire et inclusif.

2.

Se joindre à la Coalition donnera accès à notre municipalité :

- a. aux expériences et aux leçons apprises d'autres municipalités au Canada et à l'étranger;
- b. à un forum pour discuter de nos points de vue et de nos stratégies;
- c. au soutien de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

3.

L'initiative a obtenu l'appui de partenaires majeurs : la Fédération canadienne des municipalités encourage ses membres à se joindre à la Coalition; la Fondation canadienne des relations raciales et l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) soutiennent l'initiative depuis sa création. De nombreux autres partenaires sont également impliqués. (Voir section 1 – Introduction)

4.

En adhérant à la Coalition, la municipalité va renforcer ses partenariats et en établir de nouveaux avec les organismes, les entreprises et les individus touchés par le racisme et la discrimination.

5.

Adhérer à la Coalition n'aura pas nécessairement d'incidences financières immédiates... nous pouvons commencer par transformer nos façons de faire!

6.

Nous ne partons pas de zéro... nous faisons déjà beaucoup de bonnes choses (*ce qui implique bien sûr que la personne qui parle au Conseil / aux conseillers a fait des recherches*).

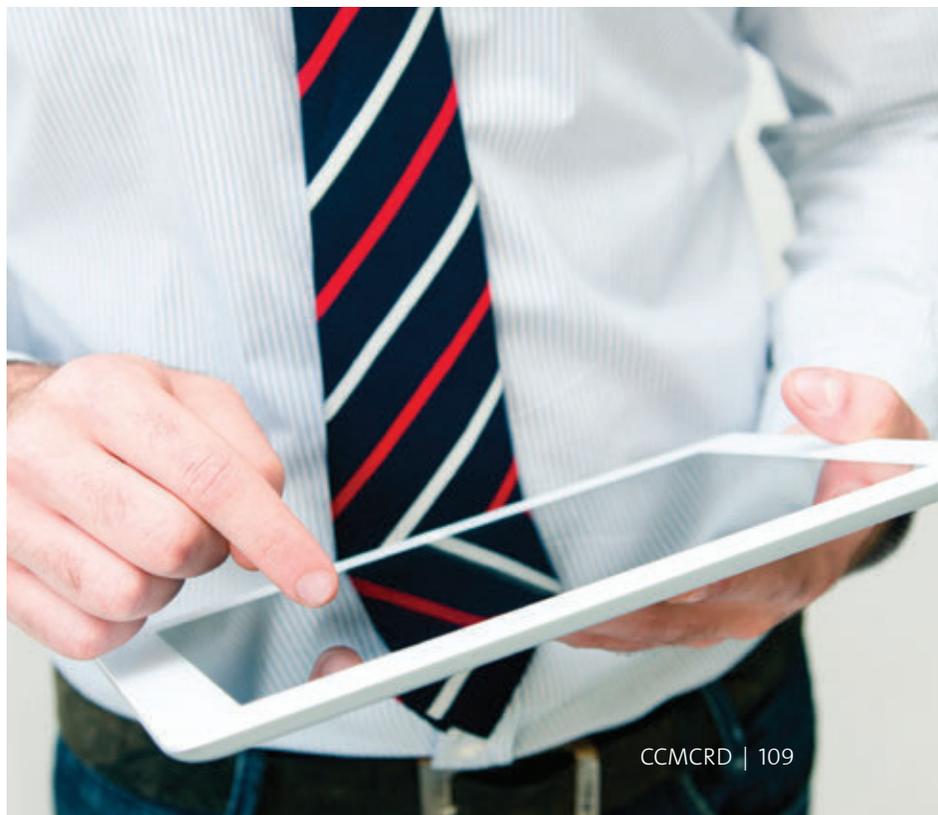
7.

Présentez quelques statistiques...

- a. crimes haineux
- b. environnement dangereux
- c. chômage / taux de sous-emploi des personnes ayant un handicap, des Autochtones, des minorités visibles, des jeunes, des femmes...
- d. profilage racial
- e. plaintes liées aux droits de la personne
- f. etc.

8.

Posez la question : « Pourquoi de nombreuses municipalités ont-elles adhéré à la Coalition et pas la nôtre? »



ANNEXE 2

EXEMPLE

DE LETTRE DE SOUTIEN

- N'hésitez pas à écrire une lettre en collaboration avec d'autres organismes de votre communauté!
- Soyez prêt à présenter l'idée devant le Conseil s'il le faut!

3 mars 2010

Objet : Motion B3, le jeudi 4 mars 2010

Monsieur le maire Robertson, Mesdames et Messieurs du Conseil,

Je vous écris afin de vous encourager à appuyer la motion B3 qui sera présentée à la Ville à l'occasion de la réunion budgétaire du jeudi 4 mars 2010. La motion propose que la Ville de Vancouver devienne membre de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Vancouver vient d'accueillir les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010, l'un des événements les plus marquants de l'histoire de notre ville. Au cours des dernières semaines, Vancouver a prouvé aux nombreux visiteurs et spectateurs qu'elle est une ville de classe mondiale. Ce serait le moment idéal pour Vancouver de consolider son statut, non seulement comme ville de classe mondiale, mais aussi comme ville qui a un haut degré de conscience sociale. Vancouver ne brille pas seulement lorsque le monde la regarde; elle ne cesse de promouvoir une vie saine grâce à ses plans d'urbanisme et ses politiques sociales.

Au cours de la période olympique et paralympique, comme de nombreux résidents, j'ai pu voir et apprécier les images et les sons de notre ville. Cependant, certains moments sont restés gravés dans ma mémoire. Au cours de la dernière soirée, alors que le Canada venait de remporter la médaille d'or au hockey et clôturer en beauté la période olympique à Vancouver, les visiteurs et résidents de Vancouver déambulaient dans les rues pour célébrer nos réussites. Tout en marchant le long de la rue Granville, au cœur de l'animation, j'ai aperçu de jeunes gens qui brandissaient des drapeaux canadiens tout en dansant au rythme d'un tambour Dhol du Pendjab en Inde. Cette scène m'a rendu extrêmement fier d'être Canadienne et Vancouveroise. C'est une ville où l'on peut être fier de son propre héritage culturel, tout en célébrant l'endroit où nous vivons. C'est une ville où la diversité est célébrée, et le racisme et la discrimination sont rejetés. Il n'y a aucune raison pour nous d'hésiter à intégrer officiellement la Coalition.

La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination est aussi une tribune qui permet d'échanger les meilleures pratiques et expériences avec d'autres municipalités du Canada et du monde entier. Vancouver sera en mesure de faire part de la façon dont elle établit une relation symbiotique entre les cultures, races et ethnies. Les effets de l'adhésion de Vancouver à cette coalition franchiront

même les frontières de notre municipalité.

Enfin, de nombreux groupes et organismes de Vancouver sont prêts à participer aux mesures que Vancouver devra mettre en place en devenant membre de la Coalition. Personnellement, je suis membre bénévole du Groupe consultatif sur la jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO, représentante de Vancouver pour YOUCAN (organisme de résolution de conflits et de consolidation de la paix pour et par les jeunes) et coordinatrice auprès d'Equitas et du Centre communautaire Britannia pour le programme *Play it Fair!* (boîte à outils conçue pour aider les enfants âgés de 6 à 12 ans à comprendre les bases des droits de la personne). Et je ne suis pas la seule à m'engager auprès de tels organismes! Nous sommes tous impatients d'aider Vancouver pendant et après le processus. Ensemble, nous pouvons nous assurer que notre municipalité est ouvertement contre le racisme et la discrimination sous toutes ses formes.

En devenant une municipalité membre de la Coalition, Vancouver se donnera du pouvoir et en donnera à ses citoyens et à ses partenaires. Nous allons renforcer la diversité de cette ville, aider ceux et celles qui se sentent marginalisés et renforcer toute la population. C'est pour ces raisons, et beaucoup d'autres, que je vous exhorte d'appuyer la motion B3, le jeudi 4 mars 2010, et à encourager notre merveilleuse ville à devenir membre de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Merci beaucoup.

A handwritten signature in black ink, reading "A. Osachoff". The signature is fluid and cursive, with a large, stylized initial "A".

Angie Osachoff

ANNEXE 3

EXEMPLES DE RÉSOLUTIONS

ADOPTÉES PAR LE CONSEIL MUNICIPAL

Extraits de :

Ville de Gatineau (Québec)

Procès-verbal du conseil municipal, 5 décembre 2006

www.gatineau.ca/servicesenligne/doc-web/masson/documents/pdf/CM-2006-12-05-pv.pdf

(...)

CM-2006-1093 SIGNATURE DE LA DÉCLARATION PROPOSÉE PAR LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO POUR UNE COALITION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

CONSIDÉRANT QUE la Ville de Gatineau a reçu une lettre du secrétaire général de l'UNESCO l'invitant à se joindre à une coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination;

CONSIDÉRANT QUE la Fédération des municipalités canadiennes endosse l'appel aux municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination et a encouragé ses membres à s'y joindre;

CONSIDÉRANT QUE l'Union des municipalités du Québec a endossé l'appel aux municipalités canadiennes lancé par l'UNESCO pour une coalition contre le racisme et la discrimination, et ce, lors de sa réunion tenue le 24 février 2006;

CONSIDÉRANT QUE la lutte contre le racisme et la discrimination fera partie intégrante de la politique de gestion de la diversité culturelle que la Ville entend déposer en 2007 et qu'un plan d'action s'en suivra :

IL EST PROPOSÉ ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ QUE ce conseil adhère à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Le maire ou en son absence le maire suppléant et le greffier ou en son absence l'assistant-greffier sont autorisés à signer la déclaration d'adhésion de la Ville de Gatineau à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination telle que proposée par la Commission canadienne pour l'UNESCO et de transmettre cette décision à monsieur Walden, secrétaire général de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

Adoptée

Extraits de :

Ville de Sherbrooke (Québec)

Procès-verbal du conseil municipal, 20 septembre 2010

www.ville.sherbrooke.qc.ca/webconcepteurcontent63/000023300000/upload/Juridiques/PV/pv100920.pdf

(...)

RÉSOLUTION C.M. 2010-6851-00

Déclaration d'adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

Attendu que la Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) lance un appel aux municipalités pour qu'elles se joignent à une coalition canadienne de municipalités contre le racisme et discrimination et participent à la Coalition internationale de l'UNESCO lancée en 2004;

Attendu que la Fédération des municipalités canadiennes (FCM) endosse l'appel à une coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et encourage ses membres à s'y joindre;

Attendu que les gouvernements municipaux du Canada, ainsi que d'autres paliers de gouvernement, ont des responsabilités en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et des codes fédéraux, provinciaux et territoriaux des droits de la personne et qu'ils ont donc un rôle important à jouer dans le combat contre le racisme et la discrimination et dans la promotion de l'égalité et du respect pour tous les citoyens et citoyennes.

Que la Ville de Sherbrooke s'engage à joindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, et qu'à ce titre, elle endosse les engagements communs énoncés et s'engage à élaborer ou adapter son propre plan d'action en conséquence.

- ADOPTÉ -

ANNEXE 4

TEXTE DE LA DÉCLARATION D'ADHÉSION**À LA COALITION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION****Déclaration d'adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination****ATTENDU QUE :**

La Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) lance un appel aux municipalités pour qu'elles se joignent à une Coalition canadienne de municipalités contre le racisme et la discrimination et participent à la Coalition internationale de l'UNESCO lancée en 2004; et la Fédération des municipalités canadiennes (FCM) endosse l'appel à une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et encourage ses membres à s'y joindre; et

ATTENDU QUE :

Les gouvernements municipaux du Canada, ainsi que d'autres paliers de gouvernement, ont des responsabilités en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et des codes fédéraux, provinciaux et territoriaux des droits de la personne, et qu'ils ont donc un rôle important à jouer dans le combat contre le racisme et la discrimination et dans la promotion de l'égalité et du respect pour tous les citoyens et citoyennes;

IL EST RÉSOLU QUE :

La municipalité de _____ s'engage à se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, et qu'à ce titre, elle endosse les engagements communs énoncés et s'engage à élaborer ou adapter son propre plan d'action en conséquence.

Ces engagements communs et le plan d'action individuel de la municipalité feront partie intégrante de la vision, des stratégies et des politiques de la municipalité.

En élaborant ou adaptant et en mettant en œuvre son propre plan d'action en vue de la réalisation progressive des engagements communs, la municipalité coopérera avec d'autres organismes et territoires de compétence, y compris d'autres paliers de gouvernement, les peuples autochtones, des institutions des secteurs public et privé, et des organisations de la société civile qui ont des responsabilités dans le domaine des droits de la personne.

La municipalité établira ses priorités, actions et calendriers, et allouera les ressources conformément à ses besoins particuliers et dans les limites de ses compétences et moyens. La municipalité partagera son savoir-faire et ses bonnes pratiques avec d'autres municipalités participant à la Coalition et présentera un rapport annuel, publié, sur les actions prises en vue de réaliser ces engagements communs.

Date

Lieu

Signature

ANNEXE 5

EXEMPLE DE LETTRE

INFORMANT LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO D'UNE DÉCISION D'ADHÉRER À LA COALITION



Le 7 décembre 2010

DEC 14 2010

330
CL

Cabinet du maire

David A Walden
Secrétaire général
Commission canadienne pour l'Unesco
350, rue Albert
C.P. 1047
Ottawa (Ontario) K1P 5V8

Objet : Déclaration d'intention de la Ville de Saguenay à se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

Monsieur,

La Ville de Saguenay est fière d'adhérer à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Le conseil municipal a adopté une résolution en ce sens lors de la séance du 6 décembre 2010, qui s'est tenue à Saguenay. Il a été convenu que Monsieur Bernard Noël, conseiller municipal serait le porteur de dossier, assisté de Monsieur Michel Fortin, conseiller Service aux citoyens, employé de l'administration municipale, afin de l'accompagner dans sa démarche.

L'initiative parrainée par l'UNESCO doit être soutenue par les gouvernements municipaux du Canada, considérant qu'ils ont un rôle important à jouer dans le combat contre le racisme et la discrimination envers les citoyens et citoyennes.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le maire de Saguenay,

Jean Tremblay

JT/ig

Pièces jointes : Résolution du conseil municipal du 6 décembre 2010
Coordonnées des porteurs de dossier

c.c. Cynthia Lacasse, chargée de programme, Commission canadienne pour l'Unesco



EXTRAIT du procès-verbal de la séance ordinaire
du conseil municipal de la Ville de Saguenay tenue
dans la salle des délibérations du conseil, le lundi
1^{er} novembre 2010 - Un quorum présent.

**DÉCLARATION D'ADHÉSION À LA COALITION CANADIENNE DES
MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION;**

CONSIDÉRANT que la Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) lance un appel aux municipalités pour qu'elles se joignent à une coalition canadienne de municipalités contre le racisme et la discrimination et participent à la coalition internationale de l'UNESCO lancée en 2004;;

CONSIDÉRANT que la Fédération des municipalités canadiennes (FCM) endosse l'appel à une coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et encourage ses membres à s'y joindre;

CONSIDÉRANT que les gouvernements municipaux du Canada, ainsi que d'autres paliers de gouvernement, ont des responsabilités en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et des codes fédéraux, provinciaux et territoriaux des droits de la personne et qu'ils ont donc un rôle important à jouer dans le combat contre le racisme et la discrimination et dans la promotion de l'égalité et du respect pour tous les citoyens et citoyennes;

À CES CAUSES, il est résolu:

QUE la Ville de Saguenay s'engage à joindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, et qu'à ce titre, elle endosse les engagements communs énoncés et s'engage à élaborer ou adapter son propre plan d'action en conséquence.

Adoptée à l'unanimité.

Je certifie sous mon serment d'office que ce qui précède immédiatement le certificat constitue un extrait du procès-verbal de la séance ordinaire du conseil du 1^{er} novembre 2010.

DONNÉ À SAGUENAY, P.Q., ce 7^e jour du mois de décembre 2010.

CD/b

La greffière,

CAROLINE DION

ANNEXE 6

EXEMPLE

D'AVIS AUX MÉDIAS

L'avis aux médias sert à communiquer de l'information en temps opportun aux médias. Contrairement au communiqué de presse, l'avis aux médias n'est pas destiné à être diffusé dans le grand public. C'est une invitation aux représentants des médias (journalistes) à assister à un événement précis (conférence de presse, cérémonie de signature, etc.). Pour un maximum d'efficacité, l'avis aux médias doit être envoyé quelques jours avant l'événement et transmis de nouveau la veille pour rappeler l'événement.

AVIS AUX MÉDIAS

(Titre de l'événement)

Événement : Les représentants des médias sont invités à la cérémonie d'adhésion de la Ville de (insérer) à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Date : (indiquer la date)

Lieu : (indiquer le lieu)

Présences : (indiquer le nom des conférenciers, des invités spéciaux, etc.)

Médias télévisés qui désirent tourner des reportages en direct :
veuillez confirmer votre présence à (indiquer le nom de la personne-ressource)

Pour plus d'information : Renseignements aux médias –
(indiquer le nom de la personne-ressource)

IDÉE GAGNANTE

L'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU) a produit en 2007 « **Comprendre et impliquer les médias : Guide à l'usage des ONG** », un guide pratique des relations médiatiques qui vise à mettre en

évidence l'importance et les avantages de l'information et de l'éducation du grand public par le biais des médias. Le guide constitue une ressource qui se veut concise et facile d'utilisation afin d'appuyer les

efforts des ONG. L'information qu'il contient peut également être utile pour les municipalités et leurs partenaires.

www.unac.org/ready/fr/resources/UN%20MediaGuide%20FR_1.pdf

ANNEXE 7

EXEMPLE

DE DOCUMENT D'INFORMATION POUR LES MÉDIAS

Les municipalités canadiennes s'unissent contre le racisme et la discrimination

La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination fait partie de la Coalition internationale des villes contre le racisme, lancée en 2004 par l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) dans le cadre de sa stratégie de suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001). La Commission canadienne pour l'UNESCO et ses partenaires invitent les municipalités canadiennes à joindre cette coalition internationale en adhérant à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

En adhérant à la Coalition, une municipalité s'engage à :

- endosser les dix engagements communs;
- élaborer ou adapter un plan d'action contre le racisme et la discrimination;
- faire des dix engagements communs et du plan d'action de la municipalité des composantes à part entière de la vision, des stratégies et des politiques de la municipalité;
- collaborer avec d'autres organisations comme les gouvernements, les institutions et la société civile;
- établir des priorités, actions et échéanciers pour réaliser son plan d'action;
- allouer les ressources nécessaires à la réalisation du plan;
- échanger son expertise avec d'autres;
- échanger ses bonnes pratiques;
- faire rapport publiquement sur les actions entreprises pour la mise en œuvre des dix engagements communs et de son plan d'action contre le racisme.

Les municipalités sont encouragées à élaborer leur propre plan d'action, conformément aux dix engagements communs, dans trois domaines de responsabilité municipale.

- *La municipalité comme gardienne de l'intérêt public*
 1. Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.
 2. Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.
 3. Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.
 4. Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.
- *La municipalité comme organisme de protection des droits de la personne*
 5. Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.
 6. Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.
 7. Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.
- *La municipalité comme communauté partageant la responsabilité du respect et de la promotion des droits de la personne et de la diversité*
 8. Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel.
 9. Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, et dans d'autres formes d'apprentissage.
 10. Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, et l'intégration des communautés autochtones et racialisées à la structure culturelle de la municipalité.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter www.ccmard-ccmcrd.ca

ANNEXE 8

EXEMPLE

DE COMMUNIQUÉ DE PRESSE



communiqué

DIFFUSION IMMÉDIATE

Signature de la déclaration d'adhésion

La Ville de Québec joint la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

Québec, le 6 mai 2010 – Le maire de Québec, M. Régis Labeaume, en présence de M. André Bachand, Ambassadeur du Canada auprès de l'UNESCO et de Mme Michèle S. Jean, présidente de la Commission canadienne pour l'UNESCO, a procédé aujourd'hui à la signature de la Déclaration d'adhésion de la Ville de Québec à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

En adhérant à la Coalition, les villes canadiennes signataires endossent des engagements communs et s'engagent à élaborer ou à adapter leur propre plan d'action. Elles pourront ainsi prendre les mesures nécessaires, dans leurs communautés afin de contrer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient liées à l'origine ethnique, à la couleur de la peau, au sexe, à l'orientation sexuelle, à une condition physique ou économique, etc.

« La Ville de Québec, tout comme les autres paliers de gouvernement et les organismes locaux ou nationaux, partagent le devoir de combattre le racisme et les diverses formes de discrimination et d'encourager l'égalité et le respect pour tous les citoyens et citoyennes, a affirmé le maire de Québec, M. Régis Labeaume. En devenant membre de la Coalition, nous souhaitons contribuer à faire de Québec, une communauté encore plus inclusive et respectueuse et s'assurer que toutes les citoyennes et tous les citoyens aient une chance égale de participer à la vie économique, sociale, culturelle, récréative et politique de la ville. »

En étant membres de la Coalition, les villes partagent aussi leur savoir-faire et leurs bonnes pratiques avec d'autres municipalités et discutent également de leurs stratégies. Le maire de Québec s'est dit heureux de pouvoir ainsi partager des expériences et résultats obtenus avec d'autres villes qui commencent, elles aussi, à observer des changements démographiques dans leurs collectivités grâce aux migrations internationales.

Devenir une ville exemplaire

La Ville de Québec a déjà commencé à recenser, au sein de son administration, toutes les actions entreprises depuis quelques années et qui contribuent à faire de la ville un milieu de vie tolérant et ouvert à la diversité.

Elle poursuivra la sensibilisation de son personnel et de ses élus à la problématique du racisme et de la discrimination tout en s'assurant que le milieu de travail soit exempt de situations discriminatoires.

2, rue des Jardins, Québec (Québec) G1R 4S9
Téléphone : 418 641-6210 Télécopieur : 418 641-6466
www.ville.quebec.qc.ca

2

Par ailleurs, le maire a tenu à rappeler que la vigilance en matière de racisme et de discrimination doit s'exercer et se renforcer par chaque citoyen, organisme, institution ou entreprise.

« La Ville ne peut agir seule sur son territoire, a tenu à mentionner M. Labeaume. Elle peut, dans le cadre du rôle qu'elle s'est donné en adhérant à la Coalition, influencer et exercer son leadership mais cette responsabilité doit être partagée avec divers organismes et institutions présents sur son territoire ».

Une trentaine de municipalités au Canada

En mars 2004, l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) lançait son projet de Coalition internationale des villes contre le racisme. L'objectif est d'établir un réseau de villes intéressées à l'échange de pratiques en vue d'améliorer leur aptitude à lutter contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion.

Au Canada, la Commission canadienne pour l'UNESCO et ses partenaires invitent les municipalités canadiennes à participer à cette vaste coalition internationale en se joignant à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Parmi les 35 villes membres de la Coalition canadienne figurent actuellement : Brooks, Calgary, Drayton Valley, Edmonton, Wood Buffalo et Fort Murray en Alberta; Vancouver et Lion's Bay, en Colombie-Britannique; Stratford à l'Île-du-Prince-Édouard; St. John au Nouveau-Brunswick; Halifax et Truro en Nouvelle-Écosse; Kingston, Oakville, Oshawa, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor en Ontario; Gatineau, Montréal et Québec au Québec; Saskatoon et Prince Albert en Saskatchewan.

La Coalition canadienne fait partie d'une coalition internationale plus grande promue par l'UNESCO à travers le monde.

Le conseil municipal a adopté officiellement, par résolution, l'adhésion de la Ville de Québec à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, lors de sa séance du lundi 16 juin 2008.

Pour connaître le contenu de la déclaration d'adhésion de la Coalition canadienne à laquelle a adhéré la Ville de Québec, les personnes intéressées peuvent consulter le : <http://www.unesco.ca/fr/activite/sciences/default.aspx>.

- 30 -

Source : Marie-Louise Poulin
Service des communications
418 641-6210

Com-10-208

ANNEXE 9

EXEMPLE D'INVITATION

À UNE CÉRÉMONIE DE SIGNATURE OFFICIELLE DE LA DÉCLARATION D'ADHÉSION
À LA COALITION ET PROGRAMME DE L'ÉVÉNEMENT

Cérémonie de signature

Coalition canadienne
des municipalités contre
le racisme et la
discrimination

Le mardi 5 octobre 2010 à 15 h 45
Hôtel de Ville de Vancouver
453, 12^e Avenue Ouest
Salle du conseil, 3^e étage



COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO
CANADIAN COMMISSION FOR UNESCO
www.unesco.ca



Coalition des
municipalités contre le
RACISME
ET LA DISCRIMINATION

Programme

Mot de bienvenue et introduction	Ellen Woodsworth, conseillère
Remarques	Cynthia Lacasse Commission canadienne pour UNESCO
Signature officielle et remarques	Gregor Robertson, maire

Pause
Réception
Suite du programme ~ Foyer, 3^e étage

Mot de bienvenue et introduction	Kerry Jang, conseiller Maître de cérémonie
Initiatives contre le racisme pour la diversité de la Ville de Vancouver	Penny Ballem, directrice
Remarques	Indira Prahst Comité consultatif multiculturel
Mot de clôture	Kerry Jang, conseiller

Coalition des
municipalités contre le

RACISME
ET LA DISCRIMINATION

Le maire Gregor Robertson et le conseil municipal de la
Ville de Vancouver sont heureux de vous inviter

à la cérémonie de signature
de la Déclaration d'adhésion de la Ville de Vancouver

à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

Le mardi 5 octobre 2010 à 15 h 45
Hôtel de Ville de Vancouver
453, 12^e Avenue Ouest
Salle du conseil, 3^e étage
Une réception suivra.

RSVP : rsvp@vancouver.ca



ANNEXE 10

EXEMPLE D'INVITATION

À LA COMMUNAUTÉ POUR UN ATELIER SUR LA COALITION

**Le comité pour l'équité des citoyens
de Winnipeg**
vous invite à assister à

**Coalition canadienne des
municipalités contre le
racisme et la discrimination (CCMCRD)**

Atelier

Le jeudi 10 décembre 2009

de 8 h à 16 h
Clarion Hotel - 1445, avenue Portage (Polo Park)
Salle Manitoba

Mot de bienvenue du maire Sam Katz
Conférencier principal : M. Ayman Yassini, directeur général,
Fondation canadienne des relations raciales

Les trois objectifs de l'atelier sont :

- ▶ Préparer l'ébauche de la Stratégie contre le racisme, la discrimination et les crimes de haine la Ville de Winnipeg
- ▶ Élaborer un plan d'action de la Coalition pour Winnipeg
- ▶ Approuver l'ébauche de la Déclaration de la Ville de Winnipeg contre le racisme, la discrimination et les crimes de haine

RSVP avant le 30 novembre 2009 à :
Kwabena Osei-Bonsu, coordinateur
Tél. : 986-4167 courriel : kosei-bonsu@winnipeg.ca




ANNEXE 11

ÉVALUATION

DE L'ÉTAT DE PRÉPARATION ORGANISATIONNELLE

Extraits de :

Ville d'Ottawa

Évaluation de l'état de préparation organisationnelle (2011)

Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination

Plan d'action des dix points

Source : Site Web de la Ville d'Ottawa

http://ottawa.ca/calendar/ottawa/citycouncil/csedc/2011/04-05/16%20-%20ACS2011-COS-HR-0003_CMARD_FINAL%20-%20ofre.htm

Plan d'action des dix points de la CCIMCRD	Ce que la Ville d'Ottawa fait déjà ...
<p>1. Accroître la vigilance contre le racisme et la discrimination systémiques et individuels</p>	<ul style="list-style-type: none"> En novembre 2002, le Conseil municipal a approuvé la politique sur l'équité et la diversité pour démontrer son engagement voulant que sa main-d'œuvre soit qualifiée et qu'elle reflète la collectivité desservie. La politique vise également à ce que tous les clients aient un accès égal aux installations, aux produits, aux services, aux subventions et aux possibilités d'emploi, et ce, sans discrimination. La Direction de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (DEE) a mis en place un plan d'équité en matière d'emploi pour les services de transport en commun (obligatoire en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi) ainsi qu'un plan visant les autres employés de la Ville d'Ottawa. Le plan est axé sur certains domaines clés tels que le recrutement et la dotation en personnel, y compris la sensibilisation, la formation et le perfectionnement, le soutien organisationnel et la responsabilité de la gestion. La Direction de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (DEE) travaille en étroite collaboration avec le Comité consultatif sur l'équité et la diversité dont le mandat est de travailler à l'élimination de la discrimination au sein de la Ville d'Ottawa. Hausser le niveau de sensibilisation à l'égard de la discrimination raciale et promouvoir une atmosphère d'inclusion en organisant des activités commémoratives telles que la Journée du multiculturalisme, la Journée Mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement tout en y participant et en préparant des Proclamations spéciales. <p>(...)</p>
<p>2. Surveiller plus largement le racisme et la discrimination dans la collectivité ainsi que les mesures prises par le Conseil municipal pour traiter du racisme et de la discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> Optique d'équité et d'inclusion : Mise au point en 2009 avec la participation active de la collectivité comportant plus de 120 représentants communautaires, groupes et organismes de services sociaux. Le Cadre de développement communautaire (CDC) fonctionne avec des quartiers prioritaires afin de cerner les besoins, les problèmes et les atouts et avec la collectivité dans son ensemble afin de résoudre les préoccupations et d'exploiter les atouts. Dans ces quartiers vivent un nombre important de nouveaux-arrivants, de minorités visibles et divers groupes culturels qui ont tous une voix et sont encouragés à prendre la parole. La Direction de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (DEE) travaille en étroite collaboration avec le Comité consultatif sur l'équité et la diversité dont le mandat est de travailler à l'élimination de la discrimination au sein de la Ville d'Ottawa. <p>(...)</p>
<p>3. Informer et appuyer les personnes qui ont été victimes de racisme et de discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Direction de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (DEE) offre des séances de médiation en cas de conflit et des services d'animation des discussions; elle fait la promotion d'un milieu de travail respectueux par l'éducation et la communication. Le programme d'aide aux employés (PAE) offre des systèmes et des services de soutien sur ce qui suit : counseling, évaluation et aiguillage, service d'urgence 24 heures sur 24, séances de verbalisation suivant un incident critique, consultation syndicale-patronale, discussion animée et réaménagement ou réorganisation des effectifs. Procédure officielle pour surveiller, suivre et régler certaines plaintes visant l'accessibilité des services municipaux et rétroaction à cet effet. Participer au groupe sur le Réseau contre l'abus envers les personnes ayant un handicap dirigé par Prévention du crime Ottawa.
<p>4. Appuyer les services de police dans leurs efforts à être des institutions exemplaires dans la lutte contre le racisme et la discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> Initiatives du Service de police d'Ottawa concernant le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée, y compris le programme de recrutement et de sensibilisation et les programmes d'embauche des étudiants. Politique, formation et consultations communautaires sur le profilage racial. Partenariats avec la Prévention du crime d'Ottawa afin de travailler en collaboration avec des quartiers diversifiés et des événements spéciaux tels que la Semaine de prévention du crime et la mise au point d'une trousse d'outils sur la sécurité communautaire. Participation active de la police à l'établissement de l'optique d'équité et d'inclusion. <p>(...)</p>

Le texte complet de l'évaluation de l'état de préparation organisationnelle est disponible en ligne au :

http://ottawa.ca/calendar/ottawa/citycouncil/csedc/2011/04-05/16%20-%20ACS2011-COS-HR-0003_CMARD_FINAL%20-%20ofre.htm

ANNEXE 12

FORMULAIRE D'AUTO-ÉVALUATION

DES COMPÉTENCES CULTURELLES (TRADUCTION LIBRE)

Veuillez indiquer le groupe ethnoculturel de votre client : _____
(Évaluez-vous sur chacun des points suivants pour déterminer votre « compétence ».)

EXCELLENTE
4

TRÈS BONNE
3

BONNE
2

FAIBLE
1

INCERTAIN
1

1. _____ Connaissance de l'histoire du groupe
2. _____ Connaissance des structures familiales, des rôles assignés à chacun des sexes et des relations entre les gens
3. _____ Connaissance de la réaction du groupe envers la maladie (c.-à-d. la sensibilisation, les préjugés)
4. _____ Connaissance des comportements types de recherche d'aide du groupe
5. _____ Capacité d'évaluer votre perception et la perception du groupe de la maladie
6. _____ Capacité de ressentir de l'empathie et de la compréhension envers le groupe
7. _____ Capacité de concevoir un programme de traitement adapté à la culture du groupe
8. _____ Capacité de comprendre le niveau de respect du traitement par le groupe
9. _____ Capacité de concevoir un programme de prévention adapté à la culture du groupe
10. _____ Connaissance des troubles et maladies propres à la culture du groupe
11. _____ Connaissance des modèles explicatifs des maladies du groupe
12. _____ Connaissance des méthodes et traditions de guérison indigènes du groupe
13. _____ Connaissance des guérisseurs indigènes et facilité à communiquer avec eux
14. _____ Connaissance des modèles et des styles de communication (par ex. non verbale)
15. _____ Connaissance de la langue du groupe
16. _____ Connaissance de l'identité ethnique du groupe et de sa situation d'acculturation
17. _____ Connaissance de la façon dont les pratiques de santé sont enracinées dans la culture
18. _____ Connaissance de l'incidence des croyances religieuses du groupe sur la santé et la maladie
19. _____ Désir d'apprendre la culture du groupe
20. _____ Désir de voyager dans le pays, la région du groupe

Pointage total : _____

80-65 = Compétent; 65-40 = Presque compétent; 40 Non compétent

Nombre d'incertains (i) : _____

(Si ce nombre est supérieur à 8, plus de réflexion est nécessaire)

Votre âge : _____ Votre sexe : _____ Votre religion : _____ Votre ethnie : _____

Peut être utilisé avec mention de la source. Basé sur Marsella, Kaplan & Suarez, 2000; Yamada, Marsella & Yamada, 1998; Yamada, Marsella & Atuel, 2002; Hanson, Pepitone & Green, 2000 et des dizaines d'autres. Personne-ressource : marsella@hawaii.edu



CCMCRD

SECTION 12

RESSOURCES



LISTE DE RESSOURCES SUGGÉRÉES

I. TROUSSES ET GUIDES PRATIQUES

A Toolkit of Ideas – For Attracting and Retaining Immigrants in Atlantic Canadian Municipalities

Atlantic Immigration Conference Report | 2005

www.halifax.ca/council/mayor/documents/1.AtlanticImmigrationConferenceReport.pdf
(en anglais seulement)

Ce document présente des idées et des suggestions sur comment rendre les communautés de l'Atlantique plus attrayantes et accueillantes pour les nouveaux arrivants.

Tous différents, tous unique : Les jeunes et la Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle

UNESCO et Parlement international de la jeunesse Oxfam

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001345/134556f.pdf>

Ce document contient une version accessible et rédigée par les jeunes de la Déclaration et présente, pour chacun de ses articles, une variété de propositions de débats et d'action.

Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités

Commission ontarienne des droits de la personne | 2010

www.ohrc.on.ca/fr/resources/guides/cmard

Il s'agit d'un guide pratique dans lequel est présentée aux municipalités la marche à suivre pour mettre en œuvre des activités de lutte contre le racisme et la discrimination ou pour améliorer celles qui sont déjà en place. Celui-ci s'adresse principalement aux municipalités de petite et de moyenne tailles, mais peut se révéler utile pour n'importe quelle municipalité, quelle que soit sa taille.

Attirer et garder les immigrants : Une boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres (2^e édition)

Groupe de travail national sur les stratégies relatives aux petits centres | 2007

http://integration-net.ca/francais/ini/wci-idca/tbo/FR_Une%20boite%20a%20outils.pdf

Cette boîte à outils est un outil pratique que les petits centres pourront utiliser afin de bâtir une stratégie pour s'attaquer aux problèmes entourant l'attraction et la rétention des immigrants. La boîte à outils aborde différents sujets dont l'emploi et le logement, comment attirer les gens, qu'ils soient immigrants ou non, ainsi que les nombreux attributs d'une communauté accueillante et comment contribuer au développement des organisations.

Booklet: Making Space for Everyone – Accessible, Inclusive, and Safe Communities

Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC) | 2005

www.sparc.bc.ca/component/rubberdoc/doc/14-makingspaceforeveryonebookletweb.pdf
(en anglais seulement)

Ce cahier met l'accent sur les enjeux reliés aux personnes à mobilité réduite ou avec déficits cognitifs ou sensoriels. Il contient une série de mesures et de bonnes pratiques pour la planification, la politique et l'éducation.

Building Bridges Together: A Resource Guide for Intercultural Work Between Aboriginal and Non-Aboriginal Peoples

Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC) | 2008

www.sparc.bc.ca/resources-and-publications/category/27-sprout-resources-for-social-change
(en anglais seulement)

Ce guide est une compilation de ressources visant à informer les initiatives locales en ce qui a trait au dialogue et au processus d'établissement d'un plan d'action entre les peuples autochtones et non autochtones.

Common Ground: An Aboriginal Relationship Agreement Framework. Facilitator's Toolkit

Alberta Native Friendship Centres Association | 2010
www.anfca.com/docs/programs/COMMON%20GROUND%20TOOLKIT%20FINAL%20SMALL.pdf
(en anglais seulement)

Le guide pratique décrit un processus que les communautés peuvent utiliser pour établir des relations et aider les peuples, entreprises et organismes autochtones et non autochtones à interagir dans le respect afin de régler des enjeux d'intérêt commun.

Community Leadership: A Guide for Leadership Development of Ethnocultural Members

Hieu Van Ngo (Rédigé pour la Coalition for Equal Access to Education) | 2009
www.eslaction.com/main/Leadership%20Curriculum.pdf
(en anglais seulement)

Cette ressource présente un programme cohérent et stimulant qui vise à aider les membres des communautés ethnoculturelles à participer, à influencer leurs collectivités, à y contribuer et à y provoquer des changements positifs. On y discute de l'importance de lier les modèles de rôle positifs de divers antécédents culturels et socioéconomiques avec le développement de compétences utiles dans les domaines de l'organisation et de la mobilisation communautaires, de la gestion organisationnelle et de la gestion de projets.

Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne

Commission ontarienne des droits de la personne | 2009
www.ohrc.on.ca/fr/resources/guides/countmein

Le guide se veut une ressource pratique à l'attention des professionnels des droits de la personne, des conseillers en droits de la personne et équité, des chefs de service et superviseurs, des syndicats, et de toute personne ou groupe envisageant de lancer un projet de collecte de données ou sollicitant de l'appui pour un tel projet. Ce guide peut être particulièrement utile pour les lecteurs qui connaissent peu ou mal le sujet de la collecte de données.

Outils créatifs : l'engagement des jeunes dans la communauté

Institut international pour les droits et le développement de l'enfant | 2005
www.iicrd.org/resources/tools_and_training_manuals/creative_tools

Élaborée en 2005 dans le cadre de l'initiative « Grandir en ville – Canada », cette trousse d'outils a pour objectif d'aider les municipalités à favoriser l'inclusion sociale des jeunes, en particulier de ceux qui sont à risque. Elle vise également à accroître l'efficacité et la durabilité de la planification urbaine. Les outils, conçus pour être conviviaux pour les jeunes, forment une base pour élaborer des plans d'action concrets qui font participer les enfants et les jeunes à la prise de décisions civiques en partenariat avec les adultes de leur collectivité, les planificateurs communautaires et les représentants de l'administration municipale.

Cultural Competence: A Guide to Organizational Change

Hieu Van Ngo (Rédigé pour Patrimoine canadien, Région de l'Ouest) | 2008
www.calgary.ca/CSPS/CNS/Documents/fcss/cultural_competence_guide.pdf
(en anglais seulement)

Cette ressource accompagne les organismes dans leurs efforts pour promouvoir la diversité culturelle et le savoir-faire culturel. Elle est divisée en quatre parties. La partie I examine les réalités démographiques, sociales, politiques, économiques et législatives qui sont liées à la diversité culturelle au Canada. La partie II présente des connaissances de base sur la culture et le savoir-faire culturel. La partie III offre toute une gamme d'outils pratiques pour aider les organismes à intégrer la diversité et le savoir-faire culturels à tous les aspects de leur gouvernance, gestion, administration et prestation de services. La partie IV suggère une ligne directrice pour le savoir-faire culturel en fonction de l'évaluation du financement. Le personnel des services sociaux et les représentants du financement trouveront ces lignes directrices utiles pour rédiger des offres de service ou évaluer des demandes de financement.

Diversity in Governance: A Toolkit for Nonprofit Boards**DiverseCity: The Greater Toronto Leadership Project | 2011**

<http://diversecitytoronto.ca/research-and-tools/other-resources/diversity-toolkit/>

(en anglais seulement)

Les cinq sections de ce guide suggèrent des étapes afin d'améliorer la diversité au sein des organes décisionnels de votre organisation.

Diversity Perspectives: A Manual for Leading Dialogue on Leadership on Diversity and Leadership**DiverseCity: The Greater Toronto Leadership Project | 2011**

<http://diversecitytoronto.ca/wp-content/uploads/Diverse-City-Perspectives-Manual-for-Leading-Dialogues-Feb-20111.pdf>

(en anglais seulement)

Le guide a été conçu pour les personnes intéressées à diriger un groupe de discussion sur le thème de la diversité à des niveaux de gestion. Il est organisé en quatre sections : définir le dialogue; comment mener un cercle de discussions; les ressources sur le thème du dialogue et de la diversité; et des formulaires d'information pour aider à faire le suivi de la participation au sein du projet *DiverseCity Perspectives*.

Engager les jeunes au sein de nos milieux**Josée Latendresse, avec la collaboration de Natasha Blanchet-Cohen (Préparé pour la Fondation J.W. McConnell) | 2010**

www.mccconnellfoundation.ca/fr/resources/report/engaging-youth-within-our-communities

Ce guide est destiné aux acteurs d'une communauté qui ont le désir d'intégrer des jeunes de 12 à 25 ans au sein de leur milieu, de les reconnaître en tant que bâtisseurs de la société, de les encourager à s'exprimer et d'appuyer le développement d'un leadership chez les jeunes.

Optique d'équité et d'inclusion : Guide de l'utilisateur**Ville d'Ottawa et Initiative : une ville pour toutes les femmes | 2010**

www.cawi-ivtf.org/sites/all/files/pdf/publications/EI-Lens/E_I_Lens_User_Guide-Fr.pdf

Le *Guide de l'utilisateur* fait partie d'une trousse à outils qui comprend onze *Portraits de la diversité* et autres documents ayant pour but d'aider à mettre en pratique l'Optique d'équité et d'inclusion. Le guide aide le personnel et les gestionnaires de n'importe quelle organisation à examiner leur planification, l'élaboration de leurs programmes et les activités liées à l'exécution de leurs programmes, afin de s'assurer qu'elles sont inclusives de la pleine diversité des hommes et des femmes. Les onze portraits de la diversité sont les suivants : Autochtones; Francophones; GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans); Immigrants; Personnes vivant dans la pauvreté; Personnes ayant des incapacités; Résidents des secteurs ruraux; Aînés; Minorités visibles; Femmes; Jeunes. Ils sont disponibles à l'adresse www.cawi-ivtf.org/fr/publications.

Cadre de documentation des droits à l'égalité**Commission canadienne des droits de la personne | 2010**

www.chrc-ccdp.ca/pdf/cadre_egalite.pdf

Cet outil apporte aux gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux, aux organismes communautaires, aux organismes non gouvernementaux, aux universitaires et aux groupes de réflexion un cadre conceptuel permettant d'examiner une multitude de mesures dans la perspective des droits de la personne.

Modèle de maturité pour les droits de la personne**Commission canadienne des droits de la personne | 2011**

www.chrc-ccdp.ca/hrmm_mmdp/default-fra.aspx

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne de la Commission est conçu pour aider les employeurs à mettre en place une culture durable des droits de la personne au sein de leur milieu de travail. Le Modèle de maturité, qui s'appuie sur cinq éléments clés, guide les employeurs à chacune des étapes d'un processus visant l'intégration des droits de la personne à tous les aspects de leur organisation. On trouve également sur le site Web des liens pour divers autres outils liés à la lutte contre le racisme, à l'équité en matière d'emploi et à la diversité.

L'inclusion des migrants dans la ville : Politiques et pratiques urbaines innovantes

UNESCO et ONU-Habitat

www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/social-transformations/urban-development/migrants-inclusion-in-cities/

Le projet *L'inclusion des migrants dans la ville : Politiques et pratiques urbaines innovantes* est un outil fournissant aux décideurs locaux des orientations et des exemples de bonnes pratiques pour faciliter l'inclusion des migrants internationaux en ville. Le site Web offre des exemples de bonnes pratiques qui reflètent dix aspects de l'inclusion : spatiale; politique; civique; sociale; culturelle; économique; hébergement; éducation; genre; santé publique.

Organisations communautaires inclusives : Une boîte à outils

Coalition des communautés en santé de l'Ontario | 2004

www.ohcc-ccso.ca/fr/organisations-communautaires-inclusives-une-boite-a-outils

La boîte à outils a été créée pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein d'organisations et de groupes communautaires, petits à moyens, qui sont dirigés par des bénévoles. Elle donne les outils nécessaires pour permettre aux organisations de développer un « esprit critique » afin de réfléchir sur leur situation actuelle et d'intervenir pour représenter de manière efficace les besoins de la collectivité.

Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes

Condition féminine Canada | 2007

www.cfc-swc.gc.ca/pol/gba-acs/guide/2007/gba-acs-fra.html

Cette approche vise à faciliter l'intégration systématique des considérations liées à l'égalité entre les sexes aux processus d'élaboration de politiques, de planification et de prise de décisions. Le site Web présente des stratégies pour procéder à une analyse comparative entre les sexes.

Dans la zone : Logement, droits de la personne et planification municipale

Commission ontarienne des droits de la personne | 2012

www.ohrc.on.ca

Le guide présente un aperçu des responsabilités en matière de droits de la personne qui reviennent aux municipalités dans le secteur du logement. Il fournit des renseignements sur les divers outils établis par la loi dont disposent les municipalités et explique comment les planificateurs municipaux, les conseillers, les gestionnaires de services de logement, les conseils d'administration de district des services sociaux et d'autres peuvent utiliser des « pratiques exemplaires » pour surmonter l'opposition discriminatoire locale et promouvoir le logement exempt de discrimination.

Interconfessionnel et le sentiment d'appartenance : un projet de promotion de l'éducation et de l'engagement civiques

Fondation canadienne des relations raciales

www.crr.ca/content/view/full/787/268/lang.french

Ce projet fait la promotion du dialogue et de l'engagement civique au sein des communautés confessionnelles et entre elles. Le programme a pour but d'accroître la participation et la responsabilité civiques de ces communautés tout en renforçant leur sentiment d'appartenance au Canada.

La TROUSSE – Guide-jeunesse pour combattre le racisme par l'éducation

Association canadienne pour les Nations Unies | 2002

www.unac.org/yfar/education_f.htm

« La TROUSSE » est un manuel bilingue comportant 61 pages de renseignements, d'histoire, de ressources et d'outils pour l'éducation sur la lutte contre le racisme. Le manuel a été créé par et pour des jeunes, mais il peut également se révéler utile pour les éducateurs, parents, dirigeants communautaires, groupes d'activistes qui luttent contre le racisme, groupes ethnoculturels et organismes non gouvernementaux.

Making Your Community More Child and Youth Friendly Toolkits

Society for Children and Youth of BC

www.scyofbc.org/resources (en anglais seulement)

La *Society for Children and Youth of BC* offre différents guides afin d'aider la communauté à répondre à la question : « Ma communauté est-elle pensée pour les enfants et les jeunes? ». Les guides sont séparés en 17 différents domaines (hébergement, espaces de quartier près de la maison, les parcs et endroits publics, écoles, transport, milieux de travail et médias) qui influencent la vie des jeunes. Des fiches de travail sont incluses afin d'aider les communautés à passer des idées à l'action.

Many Worlds, One Community: A New Westminster Tool Kit for Inclusion

Pacific Immigrant Resources Society | 2004

www.sparc.bc.ca/resources-and-publications/doc/112-toolkit-working-towards-a-racism-free-community.pdf
(en anglais seulement)

Ce guide vise à appuyer les agences et organisations de services communautaires dans leurs efforts pour créer des communautés inclusives. Bien que désigné pour la Ville de New Westminster (C.-B.), ce guide pourrait inspirer d'autres municipalités!

Multiculturalism in Communities: A Guide to Developing and Sustaining Dialogue

Simon Fraser University Vancouver | 2005

www.embracebc.ca/local/embracebc/pdf/dialogue_guide.pdf
(en anglais seulement)

Ce guide est destiné aux dirigeants et organismes de la Colombie-Britannique désireux d'utiliser le dialogue pour examiner et renforcer la mosaïque culturelle de leur communauté. Il présente des outils et des orientations pour convoquer des communautés de différents intérêts : entreprises privées, organisations sans but lucratif et secteurs civiques.

Initiative Multimédia & multiculturalisme (M&M)

Association canadienne pour les Nations Unies

<http://mmunac.org/>

L'Initiative Multimédia & multiculturalisme (M&M) de l'ACNU œuvre directement avec les organismes médiatiques, les institutions postsecondaires et les communautés ethnoculturelles afin de progresser vers des objectifs stratégiques, d'ouvrir un dialogue et de contribuer à créer du contenu média libre de tout stéréotype et racisme et toute autre forme de discrimination.

Pathways to Change: Facilitating the full civic engagement of diversity groups in Canadian society

Merrill Cooper (pour le gouvernement de l'Alberta) | 2007

<http://culture.alberta.ca/hremf/priorities/docs/PathwaysToChange.pdf> (en anglais seulement)

Pathways to Change est un modèle basé sur la recherche et un outil conçu pour aider les organismes et collectivités qui revendiquent l'égalité dans leurs efforts pour faire diminuer la discrimination et le racisme et pour faciliter la pleine participation civique à tous les volets de la société.

Project Diversity

Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC) | 2010

www.sparc.bc.ca/sprout-resources-for-social-change/298-project-diversity
(en anglais seulement)

Le site Web offre un guide de l'animateur (qui comprend des exercices et des feuilles de travail pour aider à l'animation d'un atelier du projet Diversité), des présentations et des notes pour les animateurs d'ateliers, des vidéos et des liens vers du matériel de soutien pour les animateurs et les participants aux ateliers intéressés à en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion.

Sport-in-a-Box

Association canadienne pour les Nations Unies | 2010

www.unac.org/sbox

Sport-in-a-Box a été élaboré par l'Association canadienne pour les Nations Unies afin d'encourager un mode vie sain et actif tout en sensibilisant les jeunes et leurs communautés aux enjeux globaux par le sport. Le projet inclut plusieurs outils et ressources. Parmi eux notons le guide de ressources étape-par-étape, un guide pour mettre en œuvre le modèle Sport-in-a-Box pouvant être utilisé par des enseignants, des conseillers, des entraîneurs, des praticiens du développement communautaire, des leaders jeunesse ou toute personne travaillant avec des jeunes de 9 à 12 ans.

Tools for Action: A Resource Guide for Designing a Community Indicator Project

Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC) | 2006

www.sparc.bc.ca/sprout-resources-for-social-change
(en anglais seulement)

Le guide a été élaboré afin de faciliter la réalisation de trois objectifs d'apprentissage : acquérir des connaissances de base des concepts clés utilisés pour discuter des indicateurs et des projets sur les indicateurs; conscientiser aux ressources de formation continue à propos des indicateurs et des projets sur les indicateurs; et obtenir une meilleure compréhension d'une approche méthodologique pour concevoir et mettre en œuvre un projet communautaire sur les indicateurs.

Travailler ensemble : nos histoires – Meilleures pratiques et leçons retenues en engagement autochtone

Parcs Canada | 2011

www.parcscanada.gc.ca

Ce regroupement de récits illustre comment Parcs Canada conçoit la collaboration avec les peuples autochtones et comment cette collaboration permet d'assurer une intendance plus globale de notre patrimoine naturel et culturel, y compris en ce qui a trait aux valeurs culturelles et au savoir des peuples Métis, Inuits et des Premières nations du Canada.

Welcoming and Inclusive Communities Toolkit

Alberta Urban Municipalities Association | 2008

http://wic.auma.ca/WIC_Toolkit/ (en anglais seulement)

Cette trousse d'outils a été conçue pour aider les municipalités à prendre des mesures en vue de lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination et de créer des collectivités accueillantes et inclusives.

The Youth Effect – Toolkit for Decision Makers on Engaging Youth

Young Global Leaders' Youth Task Force et TakingITGlobal | 2011

<http://youththeeffect.org>

Le projet a été créé pour inspirer les dirigeants d'organisations de différents secteurs à croire aux capacités des jeunes et pour développer les aptitudes de leaders établis à mobiliser les jeunes et à collaborer plus efficacement avec eux.

L'engagement des jeunes dans les Commissions nationales pour l'UNESCO : la trousse d'outils

UNESCO et la Commission canadienne pour l'UNESCO | 2011

www.unesco.ca/fr/commission/ressources/documents/UNESCO-TROUSSEOUTILS-FR.pdf

Bien que spécifiquement désignée pour les commissions nationales pour l'UNESCO, la trousse d'outils contient de l'information qui peut être utile aux municipalités et aux organisations locales désireuses de renforcer l'engagement des jeunes dans leur travail. Cet outil est le résultat d'un effort conjoint par les commissions nationales qui ont soumis différents exemples, stratégies et leçons apprises sur l'engagement des jeunes dans les activités de l'UNESCO.

II. RAPPORTS ET ÉTUDES

Aboriginal Edmonton: A Statistical Story – 2009

Dr Chris Anderson (Rédigé pour l'Aboriginal Relations Office, City of Edmonton) | 2009

www.edmonton.ca/city_government/documents/Stat_Story-Final-Jan26-10.pdf
(en anglais seulement)

Ce rapport résume les renseignements fournis dans le document *Urban Aboriginal Population: A Statistical Profile of Aboriginal Peoples living in the City of Edmonton, 2006*, qui a été créé par le Bureau des relations avec les Autochtones de la Ville afin de recueillir des renseignements sur les Autochtones en milieu urbain résidant à Edmonton. Le rapport peut servir de modèle pour les autres municipalités intéressées à recueillir et à communiquer des renseignements sur leur population autochtone.

Aboriginal Communities and Urban Sustainability

Katherine A.H. Graham et Evelyn Peters

Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques | 2002

www.cprn.org/doc.cfm?l=fr&doc=163 (en anglais seulement)

Ce document explore la relation entre les individus autochtones, les peuples autochtones et la vie en ville, ainsi que les implications de cette relation sur les politiques.

Les jeunes Autochtones du Canada : nouveaux enjeux, priorités de recherche et incidences politiques

Geneviève Kroes

Horizons de politiques Canada | 2008

http://publications.gc.ca/collections/collection_2009/policyresearch/PH4-50-2009F.pdf

Ce rapport identifie l'éducation, le bien-être en famille et en communauté, et la justice pénale comme les priorités d'un agenda de recherche à moyen terme. Le document communique aussi les recommandations formulées par les participants pour améliorer la recherche et l'élaboration des politiques.

Recueil de pratiques exemplaires en matière d'immigration francophone au Canada

Conférence ministérielle sur la francophonie canadienne | 2009

http://canada.metropolis.net/publications/francophon_manual_f.pdf

Ce recueil présente des stratégies et des initiatives qui font la promotion des réalisations canadiennes dans le domaine de l'immigration francophone.

Building Inclusive Communities: Cross-Canada Perspectives and Strategies

Peter Clutterbuck et Marvyn Novick (Rédigé pour la Fédération canadienne des municipalités et Laidlaw Foundation) | 2003

www.ohcc-ccso.ca/en/webfm_send/228
(en anglais seulement)

Le document présente les résultats de onze « sondages » organisés dans 10 communautés canadiennes afin d'obtenir leurs points de vue sur les enjeux sociaux auxquels font face les centres urbains et sur les capacités civiques requises pour répondre à ces enjeux.

Calgary and Region Social Outlook 2010-2015

City of Calgary | 2011

<http://calgary.ca/CSPS/CNS/Pages/Publications-guides-and-directories/Social-outlooks/Social-Outlooks.aspx>
(en anglais seulement)

Le *Calgary and Region Social Outlook* est un rapport annuel sur les perspectives sociales de Calgary pour cinq ans. Il donne un aperçu des tendances sociales importantes et de leurs répercussions sur la Ville et la communauté.

Rapport Cities Fostering Active Inclusion

Eurocities: Cities for Active Inclusion | 2010

www.eurocities.eu/Minisites/NLAO/index.php?option=com_content&view=article&id=165:new-report-cities-fostering-active-inclusion-&catid=6:generalnews&Itemid=22
(en anglais seulement)

Ce rapport fournit un aperçu analytique des tendances, des défis et des pratiques novatrices liés à l'inclusion active à l'échelle locale dans dix villes de l'Union européenne.

Community of Acceptance: Respect for Thunder Bay's Diversity

Diversity Thunder Bay | 2002

www.thunderbay.org/article/a-community-of-acceptance-respect-for-thunder-bays-diversity-175.asp
(en anglais seulement)

Utilisant plusieurs méthodes, cette étude sur les relations interraciales à Thunder Bay avait pour objectif d'enquêter sur la sensibilisation générale à la race, au racisme et à la racialisation dans la communauté. L'étude consigne également l'expérience du racisme afin de comprendre les conséquences de la discrimination raciale sur la cohésion sociale au sein de la communauté. Enfin, Thunder Bay s'en est servie comme source d'information pour effectuer la planification stratégique et l'éducation du public concernant les relations interraciales. L'étude peut servir de modèle pour des études semblables dans d'autres municipalités.

Communities in which Women Count: The Women's Equality Report Card Project

Toronto Women's City Alliance | 2010

www.twca.ca/TWCA-publications/uploads/TWCA_June_2010a.pdf (en anglais seulement)

Le rapport résume les résultats des groupes de discussion et des entrevues réalisées avec plus de 100 femmes de Toronto dans le contexte du projet *Women's Equality Report Card* qui cherche à identifier les façons dont la vie des femmes est touchée par la ville.

Réalités contemporaines et enjeux émergents auxquels font face les jeunes au Canada

Projet de recherche sur les politiques

Sandra Franke, Ressources humaines et Développement des compétences Canada | 2010

www.horizons.gc.ca/2010-0017-fra.pdf

Le rapport propose un cadre analytique permettant d'informer au sujet des réalités, enjeux et défis auxquels font face les jeunes canadiens dans diverses sphères de vie et à différentes étapes du passage à l'âge adulte.

Conversations for cross-cultural learning: strengthening cultural pluralism in Vancouver – Project Summary Report

Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC) | 2010

www.sparc.bc.ca/resources-and-publications/doc/404-conversations-for-cross-cultural-learning-strengthening-cultural-pluralism-in-vancouver-2010.pdf (en anglais seulement)

Conversations for Cross-Cultural Learning était une série de cinq dialogues communautaires organisés par certaines communautés culturelles de Vancouver. Le projet avait pour objectif de démontrer les actions qui nourrissent la participation des résidents dans la vie multiculturelle de Vancouver.

The Development of Indicators for Measuring Racism and Evaluating Local Anti-Discrimination Policies

European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (Préparé pour l'UNESCO) | 2010

www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/publikationen/Occasional_papers/ECCARADIXChallenges_local_equality_indicators_wcover.pdf (en anglais seulement)

Cette étude vise à établir une base théorique sur les indicateurs de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) pour mesurer le racisme et l'égalité/inégalité ainsi qu'évaluer les politiques municipales antidiscriminatoires (concept-cadre). On y discute d'enjeux juridiques et pratiques connexes tels que la légalité et la fiabilité des données « ethniques » disponibles (préconditions juridiques et pratiques) dans le contexte des activités de l'ECCAR afin de mettre sur pied un système pouvant être adopté à l'échelle de l'ECCAR pour faire le suivi du racisme, de la discrimination, de l'égalité et des politiques dans chacune des municipalités.

Excellence Through Diversity – A Report on the Education and Training Needs in Diversity of the Halifax Regional Police

Halifax Regional Municipality | 2005

www.halifax.ca/police/departments/documents/perivaleand_taylorFinalReport.pdf (en anglais seulement)

Le rapport reconnaît et adresse le besoin de changement dans deux aspects de la gestion et de l'exploitation de la police régionale de Halifax : la prestation de services à l'externe et la cohérence des systèmes, processus et procédures internes.

First Nations/Métis/Inuit Mobility Study – Final Report

Institute of Urban Studies, en collaboration avec Assembly of Manitoba Chiefs et Manitoba Métis Federation | 2004

<http://ius.uwinnipeg.ca/pdf/Aboriginal%20Mobility%20Final%20Report.pdf> (en anglais seulement)

Le rapport présente les résultats et les recommandations de la recherche sur la mobilité des Premières Nations, des Métis et des Inuits. La recherche avait pour objectif d'examiner le processus de mobilité de deux perspectives : les raisons du mouvement initial vers la ville et le schéma subséquent des mouvements dans la ville lorsque les personnes y restent. La recherche a également étudié le schéma d'usage des services durant cette période afin de mieux comprendre les besoins de ces personnes dans leur processus d'ajustement à la vie en ville.

Home is Where the Heart is and Right now that is Nowhere: an Examination of Hidden Homelessness among Aboriginal Peoples in Prairie Cities

Jino Distasio, Gina Sylvester, Susan Mulligan

Institute of Urban Studies | 2005

<http://winnspace.uwinnipeg.ca/xmlui/handle/10680/329> (en anglais seulement)

La recherche examine l'itinérance cachée des Autochtones dans les villes des Prairies. La recherche visait à identifier les caractéristiques et les circonstances de la population itinérante cachée, les facteurs qui ont contribué au phénomène ainsi que les programmes et services actuellement disponibles pour atténuer le problème.

Housing for Immigrants in Ontario's Medium-Sized Cities

David Wachsmuth

Réseau canadien de recherche en politiques publiques | 2008

www.cprn.org/doc.cfm?l=fr&doc=1937 (en anglais seulement)

Le rapport examine comment des villes de taille moyenne en Ontario offrent des logements à prix abordable aux nouveaux arrivants – les défis auxquels font face les immigrants, les gouvernements, les fournisseurs de logement et les organismes d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants, ainsi que les politiques et les stratégies qu'ils adoptent pour relever ces défis.

Droits de la personne et services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel

Commission ontarienne des droits de la personne | 2011

www.ohrc.on.ca/fr/resources/guides/policeorgchange

Le manuel présente un cadre général renfermant des principes clés et des exemples concrets de bonnes pratiques qui visent à orienter le changement organisationnel dans les services policiers. Il inclut des pratiques exemplaires et des choses à éviter et présente de nombreuses études de cas.

Immigrant-Friendly Communities: Making Immigration Work for Employers and Other Stakeholders

Le Conference Board du Canada | 2009

www.conferenceboard.ca/documents.aspx?DID=3229

(en anglais seulement)

Le rapport étudie la valeur qu'apportent les immigrants dans les petites communautés, le rôle que les politiques municipales, provinciales et fédérales jouent pour attirer les immigrants dans les petites collectivités et, grâce à une étude de cas, comment quatre collectivités du Canada ont réussi à attirer et à retenir des immigrants grâce à une approche collaborative avec les employeurs et une grande variété d'intervenants communautaires. Le rapport a aussi identifié des façons de rendre possible l'immigration dans les petites communautés.

Immigrants as Innovators: Boosting Canada's Global Competitiveness

Le Conference Board du Canada | 2010

www.conferenceboard.ca/documents.aspx?DID=3825

(en anglais seulement)

Le rapport a été conçu pour aider les représentants gouvernementaux et les dirigeants d'entreprise du Canada, de même que les villes et communautés, à reconnaître la valeur potentielle de l'immigration en ce qui a trait au rendement en innovation. Le rapport aide également les dirigeants canadiens à comprendre comment développer et mettre à profit le potentiel novateur des nouveaux Canadiens.

L'immigration et la diversité dans les villes et les collectivités canadiennes

Série des Rapports sur la qualité de vie

Fédération canadienne des municipalités | 2009

www.fcm.ca/Francais/View.asp?mp=1363&x=1089

Cette publication, cinquième rapport thématique de la Fédération canadienne des municipalités (FCM) dans la série de rapports sur la qualité de vie, fait ressortir les tendances et les enjeux liés à l'immigration et à la diversité dans 24 des plus grands centres, municipalités régionales et communautés métropolitaines du Canada, ce qui représente 54 pour cent de la population canadienne. Le rapport s'appuie sur des données recueillies entre 2001 et 2006 et il compare et met en opposition trois groupes distincts : les non-immigrants, soit les citoyens canadiens nés au Canada; les immigrants établis, soit les résidents canadiens nés à l'étranger qui vivent au Canada depuis au moins cinq ans; les immigrants récents, soit les résidents canadiens nés à l'étranger qui vivent au Canada depuis cinq ans ou moins.

Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination

Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (Préparé pour l'UNESCO) | 2005

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf>

Ce rapport a examiné les moyens mis en œuvre par six municipalités (Montréal, Toronto, Saskatoon, Vancouver, Boston et Stockholm) ainsi que les indicateurs que ces villes utilisent pour évaluer leurs propres politiques. Il a été rédigé afin d'aider les villes qui souhaitent adopter des politiques publiques sur la gestion de la diversité et la lutte contre le racisme et la discrimination et afin d'évaluer les répercussions de telles politiques. L'objectif est de donner aux villes les outils qui leur permettent d'évaluer, de façon quantitative ou qualitative, si les mesures qu'elles prennent produisent des résultats correspondant aux buts principaux des politiques qu'elles ont adoptées.

Investir dans la diversité culturelle et le dialogue interculturel

Rapport mondial de l'UNESCO sur la diversité culturelle | 2010

www.unesco.org/new/fr/culture/resources/report/the-unesco-world-report-on-cultural-diversity

Le 2^e rapport mondial de l'UNESCO sur la diversité culturelle vise à faire le point sur tout ce qui se dit, se pense et se fait au nom de la diversité culturelle, et à identifier les conditions nécessaires pour faire de la diversité un atout et non une menace, une source de renouveau pour les politiques publiques au service du développement, de la cohésion sociale et de la paix. Il avance un certain nombre de pistes à explorer pour renouveler les stratégies de développement en faveur de l'éradication de la pauvreté et de l'action environnementale et en faveur d'une gouvernance centrée sur l'humain.

Politiques locales pour la diversité culturelle

UNESCO, Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) et le conseil municipal de Barcelone | 2006

www.agenda21culture.net/index.php?option=com_content&view=article&id=84:report-1-local-policies-for-cultural-diversity&catid=58&Itemid=58&lang=fr

Le rapport visait à rechercher les politiques publiques qui soutiennent, au niveau local, la diversité culturelle. Le rapport a 3 annexes : l'annexe 1 comprend 21 études de cas, l'annexe 2 propose une liste de sites Web et de portails sur des indicateurs urbains et des politiques locales pour la diversité et l'annexe 3 présente l'Agenda 21 de la culture.

Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2008

Mia Dauvergne pour Statistiques Canada | 2010

www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2010002/article/11233-fra.pdf

L'article examine les données de 2008 sur la nature et l'étendue des crimes motivés par la haine qui ont été signalés aux services de police canadiens. Il vise à satisfaire aux besoins de ceux qui travaillent dans le système de justice criminelle ainsi qu'à informer les chercheurs, les analystes de politiques, les universitaires, les médias et le public.

Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

www2.cdpdj.qc.ca/Profilage/Pages/default.aspx

Le rapport avance des solutions concrètes pour contrer le profilage racial et la discrimination systémique. En effet, la Commission propose plus de 90 recommandations s'adressant à tous les paliers de gouvernements, aux institutions et aux organismes qui ont le pouvoir d'assurer une meilleure cohésion sociale, tels la police, les écoles, les services sociaux et le système de protection de la jeunesse.

Construire sur du solide : le rôle des municipalités dans l'établissement des immigrants

Fédération canadienne des municipalités | 2011

www.fcm.ca/Documents/reports/Starting_on_Solid_Ground_Municipalities_and_Immigration_FR.pdf

Le rapport présente cinq recommandations au gouvernement fédéral pour supporter l'établissement réussi des immigrants dans les communautés canadiennes.

Comprendre la réalité « 3M » du Canada au XXI^e siècle : Rapport final

Projet de recherche sur les politiques | 2009

www.horizons.gc.ca/doclib/2009-0015-fra.pdf

Le rapport met en lumière les résultats des trois domaines de recherche principaux : l'intégration des Canadiens de deuxième génération, la diversité religieuse et la concentration géographique des communautés ethnoculturelles.

Étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain

Environics Institute | 2010

<http://uaps.ca/wp-content/uploads/2010/02/UAPS-report-FRENCH.pdf>

L'étude communique les conversations effectuées avec un groupe représentatif de 2 614 membres des Premières nations, Métis et Inuits résidant dans ces grandes villes canadiennes ainsi qu'avec 2 501 Canadiens non autochtones. Guidés par un cercle consultatif, les Autochtones ont élaboré les sujets de la recherche et la méthodologie et ils ont réalisé le sondage principal.

The Value of Diverse Leadership

The Conference Board of Canada (Préparé pour DiverseCity: The Greater Toronto Leadership Project) | 2008

http://diversecitytoronto.ca/wp-content/uploads/The_Value_of_Diverse_Leadership_CBC_final1.pdf
(en anglais seulement)

Le rapport examine la nature des bénéfices d'un leadership diversifié et met en lumière comment les organisations et les communautés peuvent les maximiser.

III. VIDÉOS

Vois-tu ce que je pense?

Commission canadienne pour l'UNESCO | 2011

www.youtube.com/ConseilArtsCanada

Dans le cadre de l'Année internationale de la jeunesse (2010), la Commission canadienne pour l'UNESCO a lancé le projet vidéo « Vois-tu ce que je pense ? ». Les œuvres collectives, réalisées par des jeunes Canadiens membres du Groupe consultatif jeunesse de la Commission, sont inspirées du thème de l'Année internationale de la jeunesse : « Dialogue et compréhension mutuelle ». Le projet a permis aux jeunes d'exprimer en image leurs interprétations du thème, selon leurs propres préoccupations et réalités régionales. Cet effort collectif a été appuyé par des artistes professionnels et des centres d'artistes canadiens grâce à un partenariat avec le Conseil des arts du Canada, l'Alliance des arts médiatiques indépendants et le *National Indigenous Media Arts Coalition*.

Vidéos et guides de l'animateur : « Finding Talent », « Retaining Talent » et « Cross-Cultural Teamwork »

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

www.hireimmigrants.ca/tools/4 (en anglais seulement)

Ces vidéos de formation visent à améliorer le savoir-faire culturel des employeurs et à les aider à créer un environnement de travail inclusif. Elles seront d'un intérêt particulier pour les employeurs et les organismes de services aux immigrants offrant de la formation aux immigrants qualifiés souhaitant intégrer de façon réussie les organisations canadiennes.

Growing Up Among Strangers

Aspen Family | 2009

www.aspenfamily.org/index.php/about/resources (en anglais seulement)

Ce film montre l'expérience de jeunes Canadiens aux antécédents culturels variés tandis qu'ils se démènent pour trouver l'équilibre entre deux mondes : les valeurs culturelles traditionnelles de leur pays et la culture occidentalisée qui les environne. Le DVD est offert avec *Get Talking!*, un guide d'accompagnement visant à faciliter les discussions sur les enjeux traités dans le film.

Office national du film du Canada

www.onf.ca

Vous trouverez une liste unique de films suggérés par l'ONF connexes aux dix engagements communs de la Coalition à la section 9 de ce guide.

Mettre le racisme hors-jeu

UNESCO / FC Barcelona

www.youtube.com/watch?v=utoWWpcOvWI

Le partenariat en cours entre l'UNESCO et le FC Barcelone pour lutter contre le racisme et la discrimination a été renforcé par un message vidéo de trois joueurs vedettes du club, Lionel Messi, Seydou Keita et Gerard Piqué. Dans la vidéo, produite à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, les trois joueurs incitent les spectateurs à « mettre le racisme hors-jeu ».

Perspectives on leadership

DiverseCity

<http://diversecitytoronto.ca/leadership-stories/perspectives-on-leadership/> (en anglais seulement)

La vidéo présente histoires et perspectives de leaders de la région du Grand Toronto. D'autres vidéos de DiverseCity sont disponibles à l'adresse : www.vimeo.com/diversecity/videos

La tête de l'emploi

Office national du film du Canada et la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme de Ressources humaines et Développement des compétences Canada | 2010

<http://latetedelemploi.onf.ca/>

La tête de l'emploi est une collection de films qui présente une large gamme de points de vue sur le racisme en milieu de travail. Ils traitent du racisme direct et généralisé par l'entremise de documentaires, de pièces de théâtre et d'animation. Les histoires qu'ils racontent varient de récits extrêmement personnels à des études sociales plus larges – et elles sont toutes conçues pour provoquer la réflexion et la discussion. Il s'agit d'une ressource idéale pour l'éducation sur la lutte contre le racisme, les droits de la personne et l'initiation aux médias. Des entrevues, articles, films connexes et un guide de l'animateur téléchargeable se trouvent sur le site Web de *La tête de l'emploi*.

« I Hold My Hand Up »

Reel Youth | 2011

http://reelyouth.ca/reinvent_films.html

En juillet 2011, Reel Youth a organisé un camp de films. Avec le soutien d'une équipe d'adultes, les jeunes participants ont créés six courts métrages qui traitent de certains enjeux sociaux et environnementaux auxquels ils font face. Le film *I Hold My Hand Up* porte sur la discrimination.

IV. SITES WEB

Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)

www.aide.org/site

AIDE offre des services conseils pour mieux gérer la diversité culturelle; soutient l'intégration socio-économique et culturelle des personnes issues de l'immigration; et organise des activités sociales qui rapprochent les gens de différentes cultures et valorisent leur potentiel.

Affiliation of Multicultural Societies and Services Agencies of BC (AMSSA)

www.amssa.org (en anglais seulement)

AMSSA est une association provinciale qui contribue au développement d'une culture de soutien en offrant des opportunités de réseautage par le biais desquelles les membres peuvent échanger des connaissances, établir des connections et se renforcer mutuellement.

Alberta Urban Municipalities Association (AUMA)

www.auma.ca (en anglais seulement)

AUMA renforce les capacités des municipalités en offrant un leadership visionnaire, des plaidoyers basés sur des solutions et un excellent service. AUMA coordonne l'initiative *Welcoming and Inclusive Community* en Alberta. Plusieurs ressources pour les municipalités sont disponibles sur le site Web de l'initiative à l'adresse <http://wic.auma.ca>

Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society (AJFAS)

www.ajfas.ca

L'AJFAS est un organisme francophone sans but lucratif qui œuvre dans les domaines de l'éducation et de la prévention du crime auprès des jeunes et des familles francophones d'origine immigrante de l'Alberta grâce à des programmes de développement social. Elle collabore aussi activement avec différentes communautés dans le but de valoriser la diversité culturelle canadienne.

Association for New Canadians (ANC)

www.anc-nf.cc (en anglais seulement)

L'ANC est une organisation sans but lucrative communautaire qui offre aux immigrants et aux réfugiés de Terre-Neuve et Labrador des services d'établissement et d'intégration.

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP)

www.cashra.ca/fr

L'ACCCDP est l'association nationale des organismes statutaires responsables d'administrer les lois fédérale, provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Elle a comme objectifs de favoriser la collaboration parmi ses membres et d'agir comme porte-parole national en matière de questions d'intérêt commun liées aux droits de la personne.

Association nationale des centres d'amitié

www.nafc.ca/nous.htm

L'Association nationale des centres d'amitié (ANCA) est un réseau constitué de 117 centres d'amitié et de 7 associations provinciales/territoriales (APT) à travers le pays offrant des programmes et services culturellement adaptés aux Autochtones en milieu urbain.

Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa

www.cdp-hrc.uottawa.ca/?lang=fr

Le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne est une entité indépendante au sein de l'Université d'Ottawa. Le mandat du Centre repose sur la reconnaissance du besoin d'approcher les questions des droits de la personne dans une perspective multidisciplinaire et interdisciplinaire afin d'en respecter et d'en explorer les exigences dans un monde complexe et interdépendant. À cette fin, le Centre porte une attention particulière aux enjeux de politiques publiques qui concernent notamment la paix, les migrations et l'immigration, la santé, l'environnement, le commerce et l'investissement international, la pauvreté et les groupes vulnérables.

Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)

www.criec.uqam.ca

La CRIEC s'intéresse aux problématiques de l'immigration, de la diversité culturelle, de la nation et de la citoyenneté. La Chaire rassemble plus de 40 chercheurs issus d'une variété d'institutions et de disciplines. L'équipe effectue des recherches dans différents domaines dont l'immigration, la diversité et la démocratie dans les espaces métropolitains et nationaux, les femmes, le genre et la citoyenneté, les inégalités sociales et les discriminations, les jeunes et les rapports inter-générationnels, la question autochtone et la gouvernance, etc. L'Observatoire international sur le racisme et les discriminations constitue un volet de la CRIEC.

Cities of Migration

<http://citiesofmigration.ca> (en anglais seulement)

Cities of Migration est un projet visant à améliorer les pratiques locales d'intégration dans les villes recevant le plus grand nombre d'immigrants dans le monde et ce, par le biais d'un partage d'information et d'un échange d'apprentissages.

Coalition for Equal Access to Education

www.eslaction.com (en anglais seulement)

La Coalition est engagée à travailler avec les acteurs de la communauté, des milieux de l'éducation et des gouvernements afin de promouvoir l'accès à une éducation et des services équitables et de qualité aux apprenants de l'anglais langue seconde de niveaux primaire et secondaire.

Commission canadienne pour l'UNESCO

www.unesco.ca

La Commission canadienne pour l'UNESCO encourage la participation des organismes et des individus canadiens dans les activités et programmes de l'UNESCO en éducation, sciences naturelles et sociales, culture, et communication et information. Elle contribue également à leur rayonnement et ce, tant au niveau national qu'international.

Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD)

www.ccdonline.ca

Le Conseil des Canadiens avec déficiences est une organisation nationale de défense des droits des personnes ayant un handicap qui œuvre pour l'avènement d'un Canada accessible et inclusif. Il offre des ressources sur les droits de la personne, les politiques sociales, l'accès au transport, la coopération internationale et l'accessibilité de la technologie.

Conseil des Ressources Humaines Autochtones

www.aboriginalhr.ca

Le Conseil a pour mandat de favoriser la pleine participation des Autochtones du Canada, et de partout dans le monde, au marché du travail.

DiverseCity: The Greater Toronto Leadership Project

<http://diversecitytoronto.ca> (en anglais seulement)

DiverseCity est un mouvement formé de plusieurs initiatives indépendantes et uniques visant à renforcer les institutions de la région de Toronto, élargir ses réseaux, avancer les connaissances et faire le suivi des progrès.

ÉGALE Canada

www.egale.ca/index.asp?lang=F&menu=1&item=0

ÉGALE Canada est l'organisme national de défense des droits des lesbiennes, des gais et des personnes bisexuelles et trans (LGBT) ainsi que leur famille, voué à la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice dans tout le Canada. Le conseil d'administration d'ÉGALE compte des membres qui proviennent de chaque province et de chaque territoire du pays.

EmbraceBC

www.embracebc.ca (en anglais seulement)

EmbraceBC vise à inspirer les membres de la communauté, les résidents et les dirigeants sectoriels à accueillir, accepter et embrasser la différence, tant au niveau personnel qu'au niveau institutionnel. Le site Web offre différentes ressources (guides pratiques, vidéos, etc.) sur la diversité.

EQUITAS

<http://equitas.org/>

EQUITAS (Centre international d'éducation aux droits humains) est une organisation sans but lucratif vouée à l'avancement de l'égalité, la justice sociale et le respect de la dignité humaine par des programmes d'éducation novateurs au Canada et partout dans le monde. Ces programmes permettent aux militants et éducateurs des droits humains, institutions gouvernementales, jeunes et enfants d'acquérir les connaissances, habiletés et valeurs nécessaires à l'édification d'une culture mondiale des droits humains.

EQUITAS possède deux trousseaux au Canada : *On ne joue pas avec les droits* et *Parlons droits* qui aident à mobiliser les enfants et les jeunes (de 6 à 18 ans) sur les valeurs et les enjeux en matière de droits de la personne de base.

Fédération canadienne des municipalités

www.fcm.ca

La Fédération canadienne des municipalités (FCM) est la voix nationale des gouvernements municipaux depuis 1901. Appuyée par plus de 1 900 municipalités membres, la FCM représente les intérêts municipaux dans les enjeux liés aux politiques et aux programmes de compétence fédérale. Ses membres regroupent tant les plus grandes villes du Canada que de petites collectivités urbaines et rurales, de même que 21 associations provinciales et territoriales de municipalités.

Fondation canadienne des femmes

www.canadianwomen.org/fr

La Fondation canadienne des femmes investit dans le pouvoir des femmes et les rêves des filles : elle mobilise des fonds en vue d'effectuer des recherches sur les meilleures pratiques ainsi que de financer et de disséminer les approches les plus efficaces pour mettre fin à la violence faite aux femmes, aider les femmes à faible revenu à sortir de la pauvreté et accroître la force et la résilience des jeunes filles.

Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)

www.crrf-fcrr.ca

La Fondation canadienne des relations raciales est un organisme de première autorité se consacrant à l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale au Canada.

Initiative des Communautés Accueillantes

<http://welcomingcommunities.ca/francais>

L'Initiative des Communautés Accueillantes est une alliance multidisciplinaire d'universités, de collèges et de communautés visant à élaborer et à tester des mesures pour attirer et intégrer les immigrants et les minorités dans les villes de l'Ontario.

Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF)

www.cawi-ivtf.org/fr

L'IVTF est une collaboration toute particulière de femmes provenant d'une diversité de communautés, d'organisations et du milieu universitaire, qui travaillent de concert avec les décideurs municipaux pour créer une ville plus inclusive et promouvoir l'égalité entre les sexes. Le site Web contient une variété de ressources visant à appuyer une participation active des femmes dans les municipalités.

Institut canadien de recherches sur les femmes

<http://criaw-icref.ca/fr/node>

L'ICREF est un institut de recherche qui offre des outils pour aider les organisations à agir afin de promouvoir la justice sociale et l'égalité pour toutes les femmes.

Institute of Urban Studies

www.uwinnipeg.ca/index/ius-index (en anglais seulement)

L'*Institute of Urban Studies* est une section de recherche indépendante de l'Université de Winnipeg. Depuis 1969, il a été à la fois un centre académique et un centre de recherche appliquée, engagé à examiner les enjeux de développement urbain de façon globale et non partisane. L'institut examine des questions comme l'environnement, les populations autochtones, les centres-villes et le développement communautaire.

John Humphrey Centre for Peace and Human Rights

www.jhcentre.org (en anglais seulement)

Le Centre se dédie à des programmes permettant le développement d'un sens de dignité, de responsabilité et de justice. Il a entrepris des projets en partenariats avec des organisations d'Edmonton et de l'Alberta qui ont travaillé à la construction de communautés où tous appartiennent et vivent dans la dignité. L'un des principaux domaines d'action du Centre a été d'amener les jeunes à un autre niveau d'engagement et de sensibilisation à propos de leur rôle dans le monde.

Maytree Foundation

www.maytree.com (en anglais seulement)

Maytree fait la promotion de l'équité et de la prospérité dans la construction de communautés urbaines fortes par le biais de conseils sur les politiques, de subventions et de programmes. L'organisation a été reconnue pour son expertise dans l'élaboration, l'essai et la mise en œuvre de programmes et de politiques connexes à l'immigration, l'intégration et la diversité.

Metropolis

www.metropolis.net

Metropolis est un réseau international favorisant la recherche comparative et l'élaboration de politiques publiques sur la migration, la diversité et l'intégration des immigrants dans les villes au Canada et dans le monde entier.

Multicultural Association of Nova Scotia (MANS)

www.mans.ns.ca (en anglais seulement)

L'Association est reconnue comme leader de multiculturalisme dans la province, pour le développement de politiques, les plaidoyers et l'éducation et ce, en partenariat avec des acteurs pertinents.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

www.unesco.org

L'UNESCO s'emploie à créer les conditions d'un dialogue entre les civilisations, les cultures et les peuples, fondé sur le respect de valeurs partagées par tous. C'est par ce dialogue que le monde peut parvenir à des conceptions globales du développement durable intégrant le respect des droits de l'homme, le respect mutuel et la réduction de la pauvreté, tous ces points étant au cœur de la mission de l'UNESCO et de son action.

PEI Association for Newcomers to Canada

www.peianc.com (en anglais seulement)

L'Association est le seul organisme-support en matière d'immigration dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a le mandat d'offrir une vaste gamme de services à l'établissement (court et long termes) ainsi que des programmes d'inclusion sociale et d'intégration de la communauté pour les immigrants.

Positive Spaces Initiative

www.positivespaces.ca (en anglais seulement)

La *Positive Spaces Initiative* (PSI) a été conçue par l'*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants* (OCASI) afin d'échanger des ressources et d'accroître sa capacité organisationnelle pour mieux servir les nouveaux arrivants de la communauté des GLBTQ (gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres et en questionnement).

Safe Harbour: Respect For All

www.safeharbour.ca (en anglais seulement)

Le programme *Safe Harbour: Respect for All* est une vision en action : fournir des occasions aux entreprises, institutions, organismes et municipalités de créer des communautés et des milieux de travail accueillants et respectueux. On compte actuellement plus de 1 000 endroits « zones sûres » en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et à Terre-Neuve.

Signes vitaux Canada – Fondations communautaires du Canada

www.vitalsignscanada.ca/index.fcfm

Signes vitaux est un portrait annuel dressé par des fondations communautaires dans tout le Canada. Il mesure la vitalité de nos collectivités, identifie les grandes tendances et évalue à l'aide d'indicateurs un éventail de secteurs déterminants de la qualité de vie. Le site Web offre de nombreuses ressources, incluant des rapports locaux, des recherches, etc.

Société canadienne d'hypothèques et de logement

www.cmhc-schl.gc.ca

La SCHL est le premier fournisseur au Canada d'assurance prêt hypothécaire, de titres hypothécaires, de programmes, de politiques et de recherche en matière d'habitation. La SCHL collabore avec les organismes communautaires, le secteur privé, les organismes sans but lucratif et tous les ordres de gouvernement afin de trouver des solutions novatrices aux problèmes actuels en matière d'habitation, de prévoir les besoins de demain et d'améliorer la qualité de vie de tous les Canadiens.

Stratégie pour un milieu de travail sans racisme – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/travail/egalite/racism/strategie.shtml

Par le biais de l'éducation, de la recherche et des partenariats stratégiques, la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada promeut des milieux de travail qui soient justes et inclusifs, exempts de barrières discriminatoires à l'emploi et à l'avancement des membres des minorités visibles et des Autochtones. Afin de réaliser ces objectifs, la Stratégie a collaboré avec Metropolis, l'Office national du film du Canada, la *Maytree Foundation* et le *Toronto Region Immigrant Employment Council* ainsi qu'avec différentes organisations communautaires et gouvernementales.

Union des municipalités du Québec

www.umq.qc.ca

L'Union des municipalités du Québec (UMQ) fait la promotion du rôle fondamental des municipalités dans le progrès social et économique de l'ensemble du territoire québécois et soutient ses membres dans la construction de milieux de vie démocratiques, innovants et concurrentiels.

Union of Nova Scotia Municipalities

www.unsm.ca <<http://www.unsm.ca>> (en anglais seulement)

L'*Union of Nova Scotia Municipalities* (UNSM) est une organisation sans but lucratif ayant pour mandat de représenter les intérêts des gouvernements municipaux de la Nouvelle-Écosse au niveau provincial.

Vie autonome Canada

www.vacanada.ca

Vie autonome Canada est une association sans but lucratif nationale de centres de vie autonome dirigés par et pour des personnes ayant un handicap qui font la promotion de la philosophie de la vie autonome. Vie autonome Canada soutient le développement des Centres de vie autonome et assure une formation et un leadership à ses organisations membres, à ses partenaires et aux collectivités. Le site Web offre une liste d'organismes nationaux de personnes ayant un handicap pouvant offrir des outils pour la promotion de la compréhension et l'élimination de la discrimination contre les personnes ayant un handicap.

York Centre for Public Policy and Law

<http://ycpl.osgoode.yorku.ca/> (en anglais seulement)

Le Centre facilite et encourage la collaboration interdisciplinaire en recherche sur les politiques publiques et le droit entre les membres du corps professoral et les étudiants. Il porte une attention particulière au fait de satisfaire à des besoins de la communauté en matière de recherche, particulièrement les besoins des décideurs gouvernementaux et de politiques publiques, les organisations non gouvernementales et les mouvements sociaux au Canada.

YOUCAN

www.youcan.ca

YOUCAN est un organisme sans but lucratif qui se spécialise dans le règlement pacifique des conflits par l'entremise d'initiatives menées par les jeunes. En combinaison avec les ateliers de formation, forums et conférences nationales, l'organisme fournit aux jeunes les compétences et connaissances nécessaires pour faire une réelle différence dans leurs communautés.