

Recommandations pour les municipalités

Rapport de la commissaire sur le racisme systémique du Nouveau-Brunswick

Octobre 2022

Introduction

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les consultations menées auprès de différents organismes et sur des entrevues privées qui se sont déroulées entre avril et juillet 2022. Dans l'ensemble, 47 personnes ont apporté de l'information dans ces travaux.

Trois thèmes sont ressortis des discussions :

1. l'accueil;
2. la sécurité;
3. la reconnaissance.

Premier thème : Une communauté accueillante

Le premier point à l'ordre du jour consiste à définir ce que l'on entend exactement par « communauté accueillante ». Comme l'a signalé un participant, « Je peux vous accueillir chez moi et vous servir le café ou un repas en cinq services. Dans un cas comme dans l'autre, je suis accueillant ». La notion de communauté accueillante est une affirmation que font couramment tous les ordres du gouvernement et est même intégrée dans notre notoriété d'habitants conviviaux des provinces de l'Atlantique. Or, collectivement, il ne semble pas que l'on s'entende sur le sens d'« accueillant ». Beaucoup de participants ont fait observer que les Monctoniens et les Néo-Brunswickois sont *cordiaux* sans être des *amis*. Un participant a dit que les Monctoniens sont des amis superficiels (« Comment ça va? »). Ils ont fait observer qu'ils vous demandent comment vous allez, mais que même s'ils sont en mesure de vous aider (par exemple comme employeur), ils n'en font rien. Un autre participant a été plus précis en faisant observer que les dirigeants communautaires sont heureux de publier, sur les réseaux sociaux, leurs interactions avec les communautés ethnoculturelles, mais qu'« ils cessent d'offrir de l'aide après cet instant sous les feux de la rampe » (homme d'âge adulte).

Plus précisément, la Ville de Moncton (la Ville) doit définir les services qu'elle souhaiterait mettre en place pour être accueillante. Il peut s'agir aussi bien de simplement reconnaître l'importance des nouveaux arrivants que de prévoir par exemple des séances portes ouvertes ou une politique antiraciste plus permanente et des changements structurels. Mes recommandations s'inspirent de stratégies antiracistes plus structurées.

Deuxième thème : La sécurité

Dans tous les groupes d'âge, les participants ont parlé de la sécurité. Les inquiétudes portaient non seulement sur la sécurité physique, mais aussi sur la sécurité mentale et spirituelle. Les participants qui résident dans les régions socioéconomiques moins favorisées de la Ville ont porté leur attention sur la nécessité d'offrir des moyens de sécurité plus structurés comme un meilleur éclairage, des parcs plus sûrs et la propreté de la Ville.

Les participants ont aussi fait savoir qu'ils n'avaient pas le sentiment d'être en sécurité en se déplaçant à pied dans leur quartier et dans le centre-ville. Ils ont aussi noté que la présence policière accrue leur donnait le sentiment d'être moins en sécurité. Parmi les 47 participants, 32 se sont souvenus d'une interaction négative avec la police depuis 2020. À cet égard, j'estime que la récente décision d'affecter des agents de police dans les écoles secondaires est très problématique pour les élèves qui ont déjà le sentiment d'être hypersurveillés par les policiers dans leur quartier.

Les participants ont aussi parlé du déficit de représentation dans les postes de direction, en précisant que cette invisibilité contribuait à leur insécurité. Ils ont noté qu'ils ne pourraient pas identifier leurs alliés ni savoir à qui ils pourraient s'adresser s'ils avaient des inquiétudes à propos du traitement raciste. La plupart connaissaient la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB); or, soit ils s'adressaient à quelqu'un pour demander des conseils informels, soit ils étaient d'avis que le processus de la CDPNB était trop ardu. Cette angoisse était souvent liée à leur statut juridique : les communautés établies (dont les Juifs et les Chinois) ont le sentiment de pouvoir plus facilement communiquer avec les dirigeants politiques, alors que les étudiants internationaux préféraient demander l'aide de la communauté.

On a aussi parlé de rehausser la capacité de la Ville à devenir un allié dans les enjeux qui dépassent le cadre de son mandat. Par exemple, un participant a fait savoir que la Ville devrait plaider pour que les résidents permanents aient le droit de voter. Un autre a fait observer que la Ville devrait exprimer des préoccupations à propos du manque de reconnaissance des professionnels qui viennent s'installer à Moncton. Bien que cette question aille au-delà du pouvoir décisionnel de la Ville, on a noté qu'une prise de position publique sur ces enjeux serait une bonne nouvelle.

Parmi les jeunes, les participants ont fait savoir qu'ils sont hantés chaque jour par la menace du racisme dans différents établissements, qu'il s'agisse des écoles, des terrains de jeux, des infrastructures sportives ou des centres commerciaux. Plus précisément, il s'agit non pas de la menace de violence physique, mais bien des agressions qui s'ensuivent. Ces agressions consistent aussi bien à proférer des injures et à intimider qu'à menacer la sécurité, à imposer de plus fortes sanctions dans les sports et, comme l'a fait observer un participant, « à se faire simplement poser tout le temps beaucoup de questions stupides » (jeune femme). On croyait collectivement que ces hostilités étaient attribuables à des facteurs comme le manque d'information sur les autres cultures ou la haine à l'endroit de ceux qui sont différents.

Il est intéressant de constater qu'on a à maintes reprises fait savoir que deux établissements étaient des lieux sécuritaires : la bibliothèque et le Marché Moncton. Les participants ont parlé du caractère inclusif de ces lieux. Ils ont aussi fait plusieurs commentaires positifs sur le Festival Mosaïq et sur l'émergence de différents événements et de diverses activités parmi les groupes culturels.

Troisième thème : La reconnaissance

La reconnaissance va de pair avec la sécurité et l'accueil. Les participants ont évoqué la méconnaissance publique des contributions des groupes raciaux. Par exemple, un entrepreneur immigrant a demandé si la Ville mesurait la contribution financière des entreprises racisées. De nombreux participants étaient d'avis que cette question est très importante à l'heure actuelle, puisque l'immigration croît et que la Ville devient plus diversifiée. Ils ont noté que même s'ils parlent beaucoup des réfugiés qui viennent s'installer à Moncton, les médias sont avares de commentaires sur les contributions apportées par les groupes racisés. Certains participants ont fait savoir que même si la Ville est devenue très diversifiée, les différentes formes de reconnaissance et les prix offerts sont encore essentiellement destinés à des Blancs.

Recommandations

Le Rapport que la commissaire sur le racisme systémique du Nouveau-Brunswick a déposé, aux fins d'étude et de suivi, comprend 23 recommandations, qui s'inscrivent dans le mandat de la Ville de Moncton. Ces recommandations ne sont pas exprimées dans l'ordre de leur importance ou de leur exécution. Ces décisions devraient revenir à la Ville, lorsqu'elle aura fait le bilan de sa situation dans le parcours de la lutte contre le racisme.

Les recommandations fournies s'articulent autour des domaines suivants :

- A. Politiques et planification municipales
- B. Sécurité des installations
- C. Ressources humaines et formation
- D. Reconnaissance
- E. Réconciliation
- F. Communauté

A. Politiques et planification municipales

1. Élaborer, à l'intention du personnel de la Ville, une politique antiraciste comportant des descriptions, des étapes et des conséquences claires. Trop souvent, les politiques antiracistes sont regroupées dans les catégories des lieux de travail respectueux ou de la

lutte contre l'intimidation. Ce regroupement n'est pas approprié. En outre, cette politique devrait être très visible dans tous les établissements et lieux liés à la Ville et financés par elle, et il faudrait annoncer publiquement que la Ville l'a adoptée.

2. Se pencher sur tous les plans d'aménagement projetés selon le point de vue de la racisation et s'assurer que les décisions portant sur les investissements se fondent sur des données comme celles du Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick, sur les taux de pauvreté et sur les statistiques du Recensement. Investir dans les quartiers caractérisés par une forte densité de réfugiés et d'étudiants internationaux. Accroître la sécurité grâce à la conception et à l'accessibilité (installations, murs latéraux bien pensés et centres récréatifs, entre autres).
3. Mener une vérification des politiques et de la terminologie de la Ville pour s'assurer qu'elles sont inclusives. Prévoir un financement consacré aux initiatives communautaires locales dans la lutte contre le racisme. Financer les subventions communautaires et les subventions pour l'art communautaire de manière à matérialiser la volonté de la Ville dans l'expression de la diversité des œuvres artistiques.
[Travailler en collaboration avec les services locaux de la GRC pour promouvoir une ville antiraciste. Les données et les récents incidents nous apprennent que comme force policière, la GRC n'a pas d'idée claire des enjeux de la lutte contre le racisme ou du racisme systémique. J'ai tenté en vain d'extraire les données du Service régional de la GRC à Moncton. Il appartient aux dirigeants de la Ville d'exiger, au nom des citoyens, la preuve d'une solide notion du racisme systémique et d'un plan d'action pour promouvoir un environnement sécuritaire.]
4. Mettre au point un processus de dénonciation qui permet de signaler les incidents racistes sans craindre de représailles. Si ces incidents se produisent dans ses établissements, la Ville doit le savoir.
5. Élaborer une approche du type 9-1-1 pour dénoncer les incidents racistes. Adopter un aide-mémoire détaillé des moyens de traiter les incidents racistes, en tenant compte des différents niveaux de proximité. Par exemple, les graffitis ou incidents racistes sur le territoire de la Ville réclameraient des mesures différentes de celles qui s'appliquent aux incidents très médiatisés, mais lointains (par exemple l'assassinat de George Floyd).

B. Sécurité des installations

Mettre au point un plan d'action pour accroître la participation et la sécurité dans les sports et dans les autres activités :

1. Aménager les installations permettant d'attirer différentes communautés (par exemple, Dieppe a récemment aménagé un terrain de cricket).

2. Obliger à respecter la politique antiraciste de la Ville parmi tous les usagers des établissements municipaux, à l'intérieur comme à l'extérieur. Même si de nombreux organismes travaillent actuellement à leur propre politique antiraciste ou sont obligés de suivre la politique d'une organisation mère, la Ville devrait obliger les usagers à respecter également une politique municipale.
3. Créer des liens de familiarité en posant, dans différentes langues, des panneaux indicateurs dans les sites de la Ville (parcs, sentiers et bâtiments).

C. Ressources humaines et formation

1. Créer un poste rémunéré à la Ville pour le travail de lutte contre le racisme. Trop souvent, ce travail est confié à des comités, aux RH ou à d'autres, et les dossiers traînent sur le coin du bureau. La Ville devrait aussi consacrer un financement propre à des campagnes de sensibilisation publique à la lutte contre le racisme.
2. Investir davantage dans le succès de l'immigration. Par exemple, s'exprimer activement dans les enjeux qui sortent du mandat municipal, notamment en plaidant pour que le gouvernement fédéral consacre plus de fonds et offre plus de souplesse dans les services d'établissement des immigrants. **** En cours de réalisation pour 2023**
3. Miser sur les succès de la Ville : l'Expo carrières municipales, le salon sur le thème « Installez-vous pour de bon » et les salons de l'emploi des nouveaux arrivants sont ingénieux et constituent pour la Ville des motifs de fierté. Or, les ressources actuelles en personnel ne sont pas viables, compte tenu de la croissance de l'immigration à Moncton. Il faudra augmenter les ressources financières et humaines. **** En cours de réalisation pour 2023**
4. Créer des points de repère clairs pour la diversification du personnel de la Ville. **** En cours de réalisation pour 2023**
5. Aller plus loin que la formation sur la diversité et obliger tous les employés à suivre une formation dans la lutte contre le racisme. S'assurer que les employés sont formés pour intervenir et dénoncer les incidents racistes. Les données récentes du gouvernement du Nouveau-Brunswick indiquent que la plupart des Néo-Brunswickois ne sont pas en mesure de définir le racisme systémique ni d'en donner des exemples. Il est impératif que la Ville, en sa qualité d'organisme gouvernant, adopte cette définition et soit en mesure d'autovérifier le racisme systémique.
6. Intégrer la formation dans la lutte contre le racisme dans le cadre de l'orientation annuelle des conseillers municipaux.

D. Reconnaissance

1. Reconnaître publiquement les contributions des groupes racisés. Investir dans la consécration de l'histoire des communautés et des personnes racisées pour faire reconnaître ces communautés et citoyens à l'échelle locale.
2. Établir une base de données de noms représentative de la diversité de la Ville.
3. Donner l'occasion de nouer des liens et d'accroître le rayonnement des centres culturels (uniquement si c'est ce que veulent les citoyens de ces centres). Voici des suggestions :
 - Organiser des événements (par exemple des cérémonies de remise de prix et des conférences de presse) dans différents établissements culturels.
 - Prévoir des mâts de drapeau dans différents centres culturels et tenir dans ces établissements des cérémonies de lever du drapeau.

E. Réconciliation

1. Améliorer la relation avec les communautés autochtones, surtout les peuples autochtones hors réserve à Moncton.
2. Cerner les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation qui relèvent du mandat municipal et mettre au point un plan stratégique pour répondre à ces appels.
3. Offrir à intervalles réguliers l'exercice des couvertures à tous les employés de la Ville et aux membres du Conseil municipal. On permettra ainsi à la Ville de répondre à l'appel à l'action 57 :

« Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même qu'aux administrations municipales de s'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme ».

F. Communauté

1. Travailler de concert avec les employeurs de la localité pour encourager l'emploi des étudiants internationaux et des autres membres des groupes racisés. Les étudiants internationaux ont exprimé la conviction que le racisme, ou du moins le déficit de la compétence culturelle, diminuait leurs perspectives de travail. Ils ont fait savoir que les

étudiants blancs réussissaient beaucoup mieux à trouver du travail par rapport à ce qu'ils vivaient eux-mêmes comme expérience. ** En cours de réalisation – Cependant, davantage de mesures peuvent être prises (salons de l'emploi pour les nouveaux arrivants, création de liens entre divers programmes, initiative de rétention des étudiants internationaux – AMGM et CAFI)

2. Mettre au point un programme jeunesse pour les jeunes racisés. On peut faire ce travail avec les organismes à but non lucratif voués à la jeunesse.
3. Mettre sur pied un groupe de travail de lutte contre le racisme. Ce groupe de travail doit être différent des comités mis sur pied auparavant, qui étaient souvent trop nombreux et dont le mandat était vague. Les participants qui ont déclaré avoir siégé à des comités de la diversité se sont plaints des lacunes dans la responsabilisation et le rayonnement. En outre, ces comités n'ont souvent pas de lien de communication direct avec le Conseil municipal. Ce groupe de travail, qui ne devrait pas comprendre plus de sept membres, devrait communiquer directement avec le Conseil municipal. Il devrait aussi se consacrer à un ou deux objectifs mesurables seulement par an. Je recommande également que leurs réunions soient publiques et que les citoyens puissent demander d'y présenter des exposés. Grâce à son ouverture, ce groupe de travail pourrait constituer un lieu sûr, auquel les citoyens pourraient s'adresser et qu'ils pourraient écouter, en plus de faire des suggestions pour participer au débat.

Le mot de la fin

Dans l'ensemble, la plupart des participants veulent rester à Moncton. Ils ont parlé de la vie sociale, des arts et de la culture, du bilinguisme, de l'accessibilité aux programmes d'aide ethnique et du caractère bilingue de la Ville. Toutefois, les participants plus âgés ont évoqué leur départ lorsque leurs enfants partiraient. Certains nouveaux arrivants ont fait observer que s'ils n'ont pas le sentiment d'être en sécurité et d'être protégés (notamment dans le logement, au travail et dans la représentation), il se peut que la décision de rester à Moncton ne soit pas raisonnable.

Rapport déposé par la D^{re} Manju Varma, commissaire sur le racisme systémique du Nouveau-Brunswick.
Octobre 2022