

LA COALITION DES MUNICIPALITÉS INCLUSIVES :

# Un guide pour les nouveaux membres et les membres établis



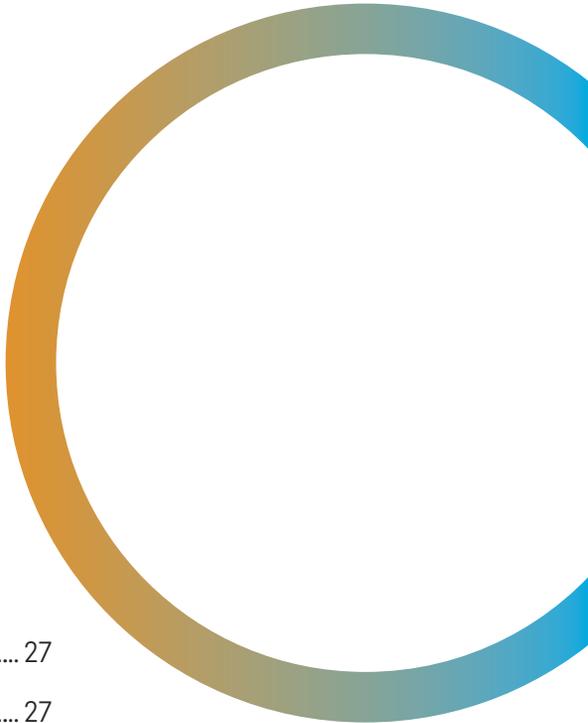
**Commission  
canadienne**  
pour l'UNESCO

Avec le soutien de la  
Coalition internationale  
des villes inclusives et  
durables – ICCAR



# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	5
L'UNESCO, les villes et les droits de la personne.....	5
La Coalition des municipalités inclusives.....	6
Les engagements communs .....	8
<b>AVANT D'ADHÉRER À LA COALITION</b> .....	9
Contactez les parties prenantes .....	9
Faites intervenir les parties prenantes .....	9
Comprenez votre réalité locale.....	13
<b>ADHÉRER À LA COALITION DES MUNICIPALITÉS INCLUSIVES</b> .....	14
Préparer le dossier pour adhérer à la Coalition .....	14
Questions qui pourraient vous être posées .....	15
Adoption d'une résolution .....	17
Étapes suivant l'adoption d'une résolution.....	14
Faites une annonce publique! .....	18
<b>CRÉATION D'UNE STRUCTURE</b> .....	20
Pourquoi créer une structure? .....	20
Rôles du personnel.....	20
Les comités .....	21
Mettre en place une structure.....	23
Structures typiques.....	25
Maintenir votre structure .....	26



**ÉLABORATION DE VOTRE PLAN D'ACTION** ..... 27

Qui devrait participer à l'élaboration du plan d'action? ..... 27

Les étapes du processus ..... 27

Questions à prendre en compte lors de l'élaboration du plan d'action . 28

**METTRE EN OEUVRE VOTRE PLAN D'ACTION** ..... 34

Comment repérer les ressources?..... 34

Planification des mesures de rendement et des rapports ..... 36

Relever les défis de la mise en oeuvre..... 37

Célébrer les réussites ..... 40

**MESURER VOS PROGRÈS ET EN RENDRE COMPTE** ..... 41

Décider de ce qu'il faut mesurer ..... 41

Choisir des indicateurs ..... 43

Collecter des données ..... 46

Rapport à la Commission canadienne pour l'UNESCO ..... 48

Rapport à votre municipalité ..... 48

Apprendre et s'améliorer ..... 49

**ANNEXE A** ..... 50

Notes d'allocution..... 50



## **Objectif de cette trousse d'outils**

Cette trousse d'outils a été conçue pour aider les citoyennes et citoyens, les organisations, les élu-e-s municipaux et les employé-e-s à comprendre ce qu'est la Coalition et à se préparer à y adhérer. Elle fournit des informations et des conseils pratiques sur la collaboration avec les parties prenantes communautaires dans le but d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan d'action visant à faire progresser l'inclusion à l'échelle municipale. Enfin, elle comporte des lignes directrices pour évaluer les résultats et décrire l'influence du plan d'action.



# Introduction

« Jamais l'appel à l'unité mondiale contre le racisme et toutes les formes de discrimination n'aura été aussi brûlant d'actualité. La complexité des défis auxquels sont confrontées les villes du monde entier nécessite une action concertée et du leadership. »

– Commission canadienne pour l'UNESCO

## L'UNESCO, les villes et les droits de la personne

Depuis sa création en 1945, [l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture \(UNESCO\)](#) soutient l'équité, la paix et le développement durable en favorisant la collaboration entre les nations. Dans le cadre de ce mandat, l'UNESCO a œuvré pour protéger les droits de la personne et accroître les libertés de tous les peuples, sans discrimination.

L'UNESCO a mené des initiatives qui ont recueilli du soutien à l'échelle mondiale. En réponse aux résultats de la [Conférence mondiale de Durban contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée](#), tenue en 2001, l'UNESCO a élaboré une [stratégie intégrée de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance](#).

Reconnaissant le rôle clé que jouent les administrations locales en tant que décideurs politiques et garants des droits de la personne, l'UNESCO s'est associée avec des municipalités pour mettre en oeuvre sa stratégie intégrée et a lancé, en 2004, la [Coalition internationale des villes contre le racisme \(ICCAR\)](#), un réseau de villes qui ont à cœur de favoriser l'inclusion en améliorant leurs politiques contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance. En 2016, l'ICCAR est devenue la Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR. Ce changement de nom harmonise ce réseau et ses efforts avec le [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#) et souligne l'importance des villes en tant que centres névralgiques pour un développement durable et inclusif.

En mettant en oeuvre des politiques et des programmes d'inclusion, de diversité et d'égalité, les municipalités contribuent à la réalisation de nombreux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, dont les suivants :

- ODD n° 1  
Pas de pauvreté
- ODD n° 5  
Égalité entre les sexes
- ODD n° 8  
Travail décent et croissance économique
- ODD n° 10  
Inégalités réduites
- ODD n° 11  
Villes et communautés durables
- ODD n° 16  
Paix, justice et institutions efficaces

### **La Coalition des municipalités inclusives**

En réponse au travail fait par l'UNESCO, la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) a mis sur pied la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD) en 2005. La CCUNESCO et ses partenaires<sup>1</sup> ont invité toutes les municipalités canadiennes à se joindre à la Coalition canadienne. Un comité consultatif mis sur pied pour la Coalition et comprenant des employés et des élus municipaux a été créé en 2017 pour fournir des recommandations à la

CCUNESCO afin de faire avancer et de renforcer la Coalition, tout en aidant les municipalités signataires à réaliser les engagements communs et les initiatives d'inclusion de la Coalition. En 2019, la CCMCRD est devenue la Coalition des municipalités inclusives (CMI) afin de promouvoir l'inclusion et la diversité, tout en maintenant l'accent sur les questions de racisme et de discrimination. Une nouvelle identité visuelle a été créée, contenant un sceau de l'inclusion que les municipalités signataires peuvent utiliser sur leurs publications, sites Web, affiches, signatures et lettres.

---

<sup>1</sup> Un groupe de travail pancanadien a été formé. Il est composé de représentants de la Fondation canadienne des relations raciales, de l'Association nationale des centres d'amitié, de la Commission des droits de la personne de l'Alberta, de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, de la Ville de Toronto et de la Ville de Gatineau. Le groupe de travail a établi une déclaration devant être signée par les municipalités et a adapté les engagements développés par la Coalition européenne pour refléter les responsabilités des municipalités canadiennes.

## Avantages pour les municipalités

La Coalition a pour principal objectif de fournir une plateforme afin d'élargir et de renforcer les droits de la personne en assurant la coordination et la responsabilité partagée des administrations locales, des organismes municipaux de la société civile et d'autres institutions démocratiques. Les membres de la Coalition mettent en oeuvre des initiatives visant à :

- **Améliorer leurs pratiques en matière d'inclusion sociale.**
- **Mettre en place des politiques pour l'éradication du racisme et de la discrimination.**
- **Promouvoir les droits de la personne et la diversité.**

Il existe de nombreux avantages à adhérer à la Coalition et à investir du temps et des ressources dans le travail d'inclusion. Les membres de la Coalition partagent leurs expériences et leurs leçons apprises grâce à un réseau de municipalités pouvant les aider à cerner les meilleures pratiques, les outils et les ressources pour lutter contre le racisme et les autres formes de discrimination. L'adhésion à la Coalition profite également aux municipalités en les aidant :

- **À comprendre les réalités locales et à élaborer un plan d'action pour favoriser l'inclusion.**
- **À accroître la confiance, la loyauté et le respect envers la municipalité en favorisant plus d'égalité et d'inclusion.**
- **À renforcer les partenariats avec les organisations locales, les entreprises et les particuliers.**

## Les engagements communs

Les engagements communs de la Coalition couvrent des domaines de responsabilité municipale, tels que le logement, la prestation de services, l'emploi et la culture, afin de guider les autorités locales dans l'élaboration de politiques et de programmes. Les engagements communs s'articulent autour de trois domaines de responsabilité municipale.

## La municipalité comme gardienne de l'intérêt public

**1** Renforcer la vigilance contre la discrimination d'ordre systémique et individuel.

**2** Assurer la surveillance de la discrimination au sein de la municipalité ainsi que les mesures municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.

**3** Soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.

**4** Fournir des services de police qui constituent des organisations exemplaires pour la lutte contre 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** Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.

## La municipalité comme communauté faisant la promotion 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** Lutter contre la discrimination, et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, ainsi que dans d'autres formes d'apprentissage.

**10** Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, de même que l'intégration des communautés autochtones et « racialisées » à la structure culturelle de la municipalité.

Lorsqu'un conseil municipal signe la déclaration d'adhésion à la Coalition, il appuie les dix engagements communs et accepte d'élaborer un plan d'action. Cette démarche est souple afin de permettre à chaque municipalité de s'attaquer à ses propres problèmes d'inclusion. Le [plan d'action](#) représente un important outil pour les municipalités signataires. Une fois adopté, il fait partie intégrante de leur vision, de leurs stratégies et de leurs politiques.

# Avant d'adhérer à la Coalition

## Contactez les parties prenantes

Une municipalité inclusive est le fruit des efforts concertés d'un large éventail de parties prenantes au sein de la communauté<sup>2</sup>. En s'entretenant avec les parties prenantes de la communauté avant d'adhérer à la Coalition, les municipalités peuvent contribuer à ce que les actions qu'elles proposent soient fondées et soutenues par des compétences et des ressources, et qu'elles reflètent la communauté et les problèmes qu'elles tentent de résoudre. La participation active de la communauté dès le départ permettra à cette dernière de s'approprier le plan d'action et mènera à des résultats plus concrets.

Le soutien des parties prenantes communautaires assure la continuité en dépit des changements d'élus et encourage la

durabilité globale de vos initiatives. Assurez-vous de mobiliser les parties prenantes tout au long du processus. Si vous ne les faites participer qu'une seule fois sans effectuer de suivi, votre geste paraîtra symbolique.

## Faites intervenir les parties prenantes

Assurez-vous d'inviter tous les acteurs clés lorsque vous faites appel aux parties prenantes de la communauté. Prenez en compte la diversité de votre communauté et demandez aux parties invitées s'il y a d'autres intervenants qui devraient se joindre à la discussion. Soyez attentif à l'intersectionnalité<sup>3</sup> au sein de votre communauté. Par exemple, les jeunes personnes ayant un handicap ne vivent pas les mêmes expériences que les adultes ayant un handicap.



### Remarque sur la terminologie relative aux parties prenantes :

Dans ce guide, le terme « parties prenantes » est utilisé pour désigner les citoyennes et citoyens engagés et les partenaires communautaires qui souhaitent que leur administration municipale fasse progresser l'inclusion. Il peut comprendre des communautés ou des groupes autochtones autonomes.

Les termes utilisés pour décrire les différentes parties prenantes sont les principaux termes d'auto-identification au moment de la rédaction du présent document. Le langage continue d'évoluer et la Coalition s'efforce de maintenir la terminologie à jour dans toutes ses publications. La liste des parties prenantes continuera de s'allonger et d'évoluer à mesure que les Canadiennes et Canadiens continueront à s'identifier de différentes manières.

<sup>2</sup> Dans ce document, le terme « partie prenante » désigne toutes les organisations qui s'investissent dans cette démarche et ne vise pas à exclure les groupes qui n'utilisent pas couramment ce terme, comme les communautés autochtones.

<sup>3</sup> L'intersectionnalité est l'interconnexion des catégories sociales, telles que la race, la classe et le genre, lorsqu'elles se chevauchent et créent des systèmes interdépendants de discrimination ou de désavantage.

## Qui inviter?

- Les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuit
- Les organisations, les aînés et les dirigeants autochtones ainsi que les centres d'amitié
- Les organisations provinciales et territoriales représentant les peuples autochtones
- Les organisations ethnoculturelles et les organisations qui oeuvrent dans le domaine de l'immigration et de l'établissement des nouveaux arrivants, les partenaires locaux en matière d'immigration
- Les communautés de langue officielle en situation minoritaire
- Les organisations LGBTQ2+
- Les employeurs et les établissements d'enseignement locaux, y compris les universités et les collèges
- Les organisations confessionnelles, les réseaux interconfessionnels
- Les groupes de femmes
- Les organismes de travailleurs du sexe
- Les militants et groupes de défense des droits des personnes handicapées
- Les maisons et les groupes de jeunes
- Les organisations d'anciens combattants et de personnes âgées
- Les représentants syndicaux
- Les groupes adoptant des initiatives de lutte contre la pauvreté et l'itinérance
- Les services municipaux, notamment les services de police, de ressources humaines, de logement, de loisirs, de planification et de développement, de travaux publics, de parcs, de transports et de développement communautaire
- Les commissions des droits de la personne et les organisations non gouvernementales oeuvrant contre la discrimination
- Les associations provinciales de municipalités et les ministères provinciaux et fédéraux concernés
- Le personnel des ressources humaines ayant un rôle à jouer dans les pratiques d'embauches et relatives à la diversité



## Peuples autochtones

Bien que de nombreux Autochtones vivent dans des zones urbaines, ils sont souvent représentés politiquement et juridiquement par les gouvernements des Premières Nations, les établissements métis ou les communautés inuites. Joignez les Autochtones en milieu urbain par l'intermédiaire d'organisations provinciales et territoriales (OPT) afin d'entrer en contact avec les chefs et autres représentants, ou par l'intermédiaire des organisations autochtones locales pour communiquer avec celles et ceux qui sont sans affiliation politique. Soyez attentifs aux protocoles appropriés et respectez-les. Pour plus d'information, consultez le document [La réconciliation avec les peuples autochtones : Une approche holistique](#) (CCUNESCO 2019).



## Jeunes

Les jeunes sont activement engagés dans de nombreuses initiatives visant à lutter contre la discrimination dans leurs communautés. Ils apportent de l'énergie, de nouvelles perspectives et des stratégies créatives pour s'attaquer aux problèmes. Les municipalités peuvent mobiliser les jeunes de manière formelle, par le biais de conseils jeunesse et de groupes consultatifs déjà établis, et de manière informelle, en engageant les participants à des programmes jeunesse et en mettant en oeuvre des activités récréatives et artistiques. Pour plus d'information, consulter la [trousse de la CCUNESCO sur l'engagement des jeunes](#).

### **Moyens de mobiliser les jeunes :**

- Établir des partenariats avec les écoles et les organisations de jeunesse locales et entrer en relation avec les écoles de l'UNESCO au Canada.
- Faire appel aux conseils ou aux groupes consultatifs de jeunes locaux.
- Utiliser les médias sociaux, le sport et les arts pour joindre les jeunes.
- Veiller à ce que les événements soient adaptés aux jeunes (organisés à des moments appropriés et facilement accessibles par le transport en commun).
- Créer des liens significatifs entre les jeunes et les décideurs.
- Encourager les jeunes à participer à des campagnes de médias sociaux, à des concours ou à des formations en rapport avec l'inclusion.
- Effectuer un suivi auprès des jeunes qui s'impliquent afin de les retenir pour de futures initiatives.

Le [Guide municipal de mobilisation des jeunes](#), publié par la Fédération canadienne des municipalités, contient des lignes directrices à l'intention des élus municipaux et des administrateurs publics dans le but de mobiliser et de recruter les jeunes ainsi que les futurs dirigeants et travailleurs municipaux. Ce guide suggère des événements, des concours et des campagnes pour mettre en oeuvre et renforcer l'engagement des jeunes dans votre communauté.

## Différentes méthodes pour joindre les parties prenantes

- Envoyer des lettres ou des invitations aux organisations et aux représentants de la communauté.
- Faire des présentations devant des organisations communautaires pour leur parler de la Coalition.
- Participer à des événements locaux pour rencontrer des gens et découvrir ce que font les communautés pour lutter contre la discrimination.
- Demander à être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la chambre de commerce et des clubs de bienfaisance, comme le club Rotary.
- Rédiger des articles sur la discrimination et l'inclusion pour des journaux locaux et des bulletins d'information communautaires.
- Identifier les champions communautaires qui peuvent faciliter la participation des membres de leur communauté.
- Utiliser les médias sociaux et faire des appels personnels pour donner suite à vos invitations.

## Meilleures pratiques pour mobiliser les parties prenantes communautaires

### Soyez prévenant et flexible

Soyez prévenant et faites preuve de souplesse dans vos interactions avec les parties prenantes. Planifiez vos réunions en tenant compte de la culture, des questions socioéconomiques, des préoccupations liées à la sécurité et de l'accessibilité. Respectez les jours importants pour les différentes religions et cultures (voir le [calendrier interconfessionnel](#)) et demandez aux membres de la communauté des conseils sur la structure et l'horaire des réunions afin que les gens

puissent y assister et y participer pleinement.

### Posez-vous ces questions lorsque vous planifiez vos réunions :

- Des interprètes sont-ils nécessaires?
- Un service de garde d'enfants est-il nécessaire?
- L'espace est-il accessible aux personnes à mobilité réduite?
- Les membres des communautés autochtones ou autres possèdent-ils des protocoles pour la tenue de réunions?
- Pouvons-nous tenir nos réunions dans des lieux différents, ou les fins de semaine, afin de permettre une plus grande participation de la communauté?
- Avons-nous envisagé plusieurs façons de contacter les diverses populations, notamment les médias, les aînés, les invitations personnelles et les journaux?

### Validez l'expérience

Validez l'expérience et l'expertise de vos parties prenantes en reconnaissant leurs points forts et en renforçant leurs capacités. Écoutez les points de vue des victimes de discrimination, notamment si elles n'ont pas été invitées à participer au processus de planification par le passé. Elles pourraient trouver des solutions innovantes à des problèmes complexes.

### Reconnaissez les limitations

Reconnaissez les contraintes de temps et les responsabilités conflictuelles des membres de la communauté et des représentants d'organisations. Faites preuve de souplesse quant à leur participation, mais énoncez clairement vos attentes concernant leurs contributions et le temps nécessaire à leur participation. Abordez toutes limitations de ressources (comme les budgets ou le temps du personnel) dès le départ.

### Effectuez un suivi

Assurez-vous de faire un suivi régulier avec les parties prenantes et dites-leur comment leurs suggestions sont mises en oeuvre. En voyant comment leur participation contribue au processus, elles seront plus enclines à poursuivre leur engagement. Profitez de leur participation initiale afin d'établir des relations à long terme.

### Comprenez votre réalité locale

En comprenant les problèmes et les capacités actuelles de votre communauté, vous serez mieux outillé pour expliquer comment le fait d'adhérer à la Coalition aidera votre municipalité à favoriser l'inclusion, et vous pourrez :

- **Proposer des actions qui sont pertinentes, significatives et réalisables dans votre contexte local.**
- **Vous assurez que des ressources humaines et financières sont disponibles pour la mise en oeuvre de vos initiatives.**
- **Obtenir une réponse positive à votre proposition d'adhésion à la Coalition.**

# Adhérer à la Coalition des municipalités inclusives

Pour adhérer à la Coalition, il faut d'abord présenter des arguments convaincants pour obtenir le soutien de la municipalité par une résolution adoptée lors d'une réunion du conseil. La mise en oeuvre des engagements communs est un objectif à long terme et il est donc utile d'obtenir le soutien d'acteurs et de partenaires locaux, y compris les divisions municipales, les entreprises et les organisations communautaires concernées.

Si votre association provinciale ou territoriale de municipalités n'a pas officiellement appuyé la Coalition, vous pouvez soulever cette question lors d'une réunion de l'association. Chaque municipalité a une influence en tant que membre et peut demander du soutien pour ce genre d'initiative, et l'association a le mandat de représenter les intérêts de ses membres. L'un de vos élus pourrait s'impliquer activement au sein du conseil d'administration de l'association pour faire avancer les choses.

## Préparer le dossier pour adhérer à la Coalition

- Parlez à d'autres municipalités et apprenez de leurs expériences. Entrez en contact avec d'autres municipalités qui ont pris la décision de se joindre à la Coalition. Cherchez une municipalité qui présente des caractéristiques similaires (par exemple sur le plan de la taille de la population, de la démographie et des ressources financières et humaines) pour faciliter les comparaisons.

Consultez le site Web de la [CCUNESCO](#) pour la liste actuelle des municipalités qui sont membres de la Coalition.

- Invitez des champions des communautés voisines à appuyer votre présentation.
- Mobilisez vos parties prenantes. Les acteurs de votre communauté possèdent des connaissances et des expériences précieuses. Demandez-leur de contribuer à votre présentation. Écoutez les avis de divers membres de la communauté permettra au conseil de mieux saisir l'importance de votre adhésion à la Coalition. Les parties prenantes peuvent rédiger des lettres de soutien pour accompagner votre dossier.
- Veillez à ce que votre dossier cadre avec les priorités et les plans existants. Démontrez comment l'adhésion à la Coalition et la prise de mesures d'inclusion contribuent aux plans déjà approuvés par le conseil.
- Montrez comment la promotion de l'inclusion est vitale pour les activités principales de la municipalité.
- Soyez prêt à indiquer si l'adhésion à la Coalition nécessitera des fonds supplémentaires et à justifier votre réponse.
- Connaissez les avantages de l'adhésion. Soyez prêt à en parler à la Coalition. Consultez l'annexe A pour des suggestions de notes d'allocution.

## Questions qui pourraient vous être posées

Il incombe aux conseils municipaux de poser des questions sur les initiatives proposées avant de prendre des décisions, particulièrement dans le cas de résolutions qui peuvent avoir des implications budgétaires ou qui consistent en des engagements à long terme qui se poursuivront après le mandat du conseil actuel. Vous trouverez ci-dessous une liste de questions fréquemment posées par les municipalités. Soyez prêt à répondre à ces questions et faites des recherches supplémentaires, si nécessaire. Plus le conseil dispose d'informations, plus il est susceptible d'adopter la résolution. Les membres du conseil feront également preuve d'un engagement plus fort à l'égard des mesures permanentes à prendre après leur adhésion s'ils en sont informés dès le départ.

---

**1** **Nous sommes une petite communauté plutôt homogène. Qu'est-ce que la Coalition peut faire ici?**

La discrimination se présente sous de nombreuses formes et votre plan d'action reflétera les réalités locales de votre municipalité. Familiarisez-vous avec les statistiques relatives à votre communauté et portez attention aux caractéristiques de votre population sur le plan de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale et des facteurs socio-économiques. Il existe diverses façons de s'assurer que votre municipalité est inclusive pour tout le monde.

---

**2** **Nous n'avons pas de problèmes comme le racisme ici. Pourquoi devrions-nous rejoindre la Coalition?**

Répondez à cette question en saluant les efforts que déploie votre municipalité pour créer une communauté accueillante et inclusive, et rappelez à votre municipalité que la discrimination se présente sous de nombreuses formes. Les membres de votre communauté qui sont victimes de discrimination peuvent avoir peur de parler de leur expérience par crainte de représailles, ce qui pourrait expliquer pourquoi certains membres de la communauté pensent que la discrimination est inexistante. Les organisations communautaires, les groupes religieux, les employeurs, les écoles, les universités et les conseils peuvent travailler avec ardeur pour mettre fin à la discrimination dans votre communauté. Adhérer à la Coalition est une façon de reconnaître publiquement leur travail et de s'engager à poursuivre leurs efforts.

---

**3** **Lutter contre le racisme est-il le seul objectif de la Coalition?**

Non. Selon leur contexte local et leurs priorités, les municipalités peuvent participer activement à l'élaboration d'initiatives, de politiques et de programmes qui font progresser l'équité et facilitent l'inclusion et la non-discrimination de nombreux groupes, notamment les personnes LGBTQ2+, les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes âgées, les personnes vivant dans la pauvreté et les femmes. Toute personne menacée d'exclusion ou de discrimination peut être visée par les initiatives entreprises par une municipalité de la Coalition dans le cadre de ses engagements.

---

**4****Combien cela coûte-t-il?**

Adhérer à la Coalition ne coûte rien. Les municipalités doivent tenir compte des ressources disponibles dans leurs communautés lorsqu'elles élaborent leurs plans d'action et décident des initiatives à mettre en oeuvre. Les membres de la Coalition bénéficient de l'expérience et de l'expertise d'autres municipalités. Cela vous permet de mettre en oeuvre des programmes efficaces dans votre communauté sans y investir des ressources importantes.

---

**5****Que se passera-t-il si nous ne pouvons pas mener à terme le processus d'adhésion à la Coalition avant la fin du mandat de nos représentants élus? Et si notre champion nous quitte?**

Si vos élus ou vos champions partent, votre projet d'adhérer à la Coalition pourrait être interrompu. Atténuez ce risque en veillant à ce que tous les élus soient informés de votre travail et de son avancement. Obtenez le soutien de divers services de votre administration municipale et trouvez des champions dans différents secteurs de l'organisation. Mobilisez ces champions en les faisant participer à la conception et à la mise en oeuvre de votre plan d'action. Les partenariats avec les organisations communautaires contribueront également au succès de vos initiatives.

---

**6****Combien de temps faut-il pour élaborer un plan d'action?**

Cela varie d'une municipalité à l'autre et dépend de vos ressources existantes, du nombre de consultations nécessaires, des politiques et des programmes qui existent actuellement ainsi que du processus d'approbation de votre municipalité. Cela peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années.

---

**7****Devons-nous travailler sur les dix engagements communs en même temps?**

Commencez par travailler sur un ou deux engagements, puis élargissez votre champ d'action petit à petit. Concentrez votre travail sur une question spécifique, comme le suivi des incidents de racisme ou le soutien aux réfugiés nouvellement arrivés. Chaque municipalité peut concevoir sa propre approche.

---

**8****Quelles répercussions l'adhésion à la Coalition a-t-elle eues pour les municipalités signataires?**

Les municipalités font état de changements concrets dans leurs communautés en matière de discrimination. Ces changements comprennent le plan d'action, auquel participent des parties prenantes de la communauté, des programmes visant à sensibiliser les gens à la discrimination et à les mobiliser pour la contrer, des politiques internes sur l'équité et l'emploi, et de nouveaux emplois. Être signataires de la Coalition permet aux municipalités d'améliorer leurs politiques existantes contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance. Parmi les autres avantages, mentionnons l'accès accru à de l'information, à des outils, à des ressources et à des cadres de travail pour faire la promotion de la diversité et de l'inclusion. Les [trousses d'outils de la Coalition](#) décrivent de nombreuses initiatives efficaces lancées à travers le Canada.

---



## Comment mesurerons-nous nos progrès?

Chaque municipalité décide de la manière de mesurer ses progrès. Bien que les exigences en matière de rapports soient minimales, les municipalités sont encouragées à fournir des mises à jour annuelles à leurs résidents et à la CCUNESCO. En décrivant leurs expériences, initiatives et politiques récentes, les municipalités contribuent à éclairer le travail des autres en faisant progresser des enjeux comme l'équité, la diversité, l'inclusion, l'emploi, le logement, la prestation de services et la réconciliation.

### Adoption d'une résolution

Le conseil peut rédiger sa propre résolution ou utiliser le modèle de [Déclaration d'adhésion à la Coalition des municipalités inclusives](#). La déclaration peut être signée lors d'une cérémonie à laquelle participent des citoyennes et des citoyens et des organisations locales.

### Étapes suivant l'adoption d'une résolution

Une fois que la résolution d'adhésion à la Coalition aura été adoptée, contactez la CCUNESCO et fournissez-lui les éléments suivants :

1. Un avis de la décision de votre municipalité d'adhérer à la Coalition.
2. Une copie de la résolution adoptée par le conseil.
3. Les noms de deux représentants (un élu et un employé municipal) ainsi que leurs coordonnées. Ils seront les principaux contacts pour les correspondances futures.

Veuillez envoyer vos courriels à [ccunesco@ccunesco.ca](mailto:ccunesco@ccunesco.ca) ou vos lettres à l'adresse :

Commission canadienne pour l'UNESCO  
À l'attention de : Coordonnateur, Coalition  
des municipalités inclusives  
150, rue Elgin, B.P. 1047  
Ottawa (Ontario) K1P 5V8

### *Élu désigné en tant que représentant*

Le rôle de l'élu choisi comme représentant est d'agir en tant que champion de la diversité et de l'inclusion à l'échelle locale et de parler de la Coalition avec les membres du conseil, les partenaires locaux et les autres élus. L'élu rend compte aux résidents de l'évolution de la participation de la municipalité à la Coalition et est actif au sein des comités locaux. Les élus reçoivent des informations sur la Coalition et sont invités à participer aux réunions. Ils sont encouragés à faire part des meilleures pratiques de leur municipalité à la CCUNESCO et aux autres signataires municipaux.

### *Employé municipal désigné en tant que représentant*

Le rôle de l'employé municipal désigné comme représentant est d'assurer la liaison entre la CCUNESCO, la Coalition et les autres divisions municipales. L'employé municipal désigné comme représentant s'assure que les affaires relatives à la Coalition sont gérées par la division municipale appropriée, transmet les informations reçues de la CCUNESCO aux personnes concernées, invite ses collègues à diffuser de l'information sur les initiatives menées dans leur service et communique ces informations à la CCUNESCO. L'employé municipal désigné comme représentant est chargé de faire un rapport annuel à la CCUNESCO.

## **Faites une annonce publique!**

La CCUNESCO encourage les municipalités à annoncer publiquement leur engagement envers la Coalition.

### **Communiquez votre décision**

- Envoyez des communiqués de presse aux médias régionaux et faites l'annonce dans les bulletins d'information locaux et les bulletins électroniques.
- Mettez votre décision en évidence sur le site Web de la municipalité.
- Invitez les organisations communautaires à faire l'annonce dans leurs réseaux.
- Mentionnez la CCUNESCO dans vos publications sur les médias sociaux (@CCUNESCO).

### **Planifiez un événement communautaire**

- Planifiez un événement avec les parties prenantes de la communauté. Assurez-vous que ces dernières reflètent la diversité de votre communauté.
- Invitez les membres de la communauté à faire part de leurs histoires personnelles et de leurs réflexions sur l'adhésion à la Coalition.

### **Organisez une cérémonie de signature**

- Invitez des représentants d'organisations communautaires, des autorités policières, des médias, des employés municipaux, des membres de la communauté et des écoles locales à une cérémonie de signature.
- Distribuez des copies signées de la déclaration aux participants.
- Demandez à des groupes locaux de faire un numéro ou invitez les participants à contribuer à une oeuvre d'art commune.

## Faites votre annonce lors d'une journée spéciale

Célébrez la diversité et l'inclusion en soutenant des événements désignés par le [gouvernement du Canada](#).

<b>Février</b> <a href="#">Mois de l'histoire des Noirs</a>	<b>Mars</b> 8 <a href="#">Journée internationale de la femme</a> 21 <a href="#">Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale</a> 31 <a href="#">Journée internationale de la visibilité transgenre</a>	<b>Avril</b> 22 <a href="#">Jour de la Terre</a>
<b>Mai</b> <a href="#">Mois du patrimoine asiatique</a> 16 <a href="#">Journée internationale du vivre-ensemble en paix</a> 17 Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie 28 <a href="#">Semaine nationale de l'accessibilité</a>	<b>Juin</b> <a href="#">Mois de la fierté, Mois national de l'histoire autochtone</a> 8 <a href="#">Journée mondiale des océans</a> 20 <a href="#">Journée mondiale des réfugiés</a> 21 <a href="#">Journée nationale des peuples autochtones</a>	<b>Août</b> 9 <a href="#">Journée internationale des peuples autochtones</a> 12 <a href="#">Journée internationale de la jeunesse</a>
<b>Octobre</b> 1 <a href="#">Journée nationale des aînés</a> 31 <a href="#">Journée mondiale des villes</a>	<b>Novembre</b> Deuxième semaine <a href="#">Semaine de sensibilisation aux transgenres</a>	<b>Décembre</b> 3 <a href="#">Journée internationale des personnes handicapées</a> 10 <a href="#">Journée des droits de l'homme</a>



### 21 mars

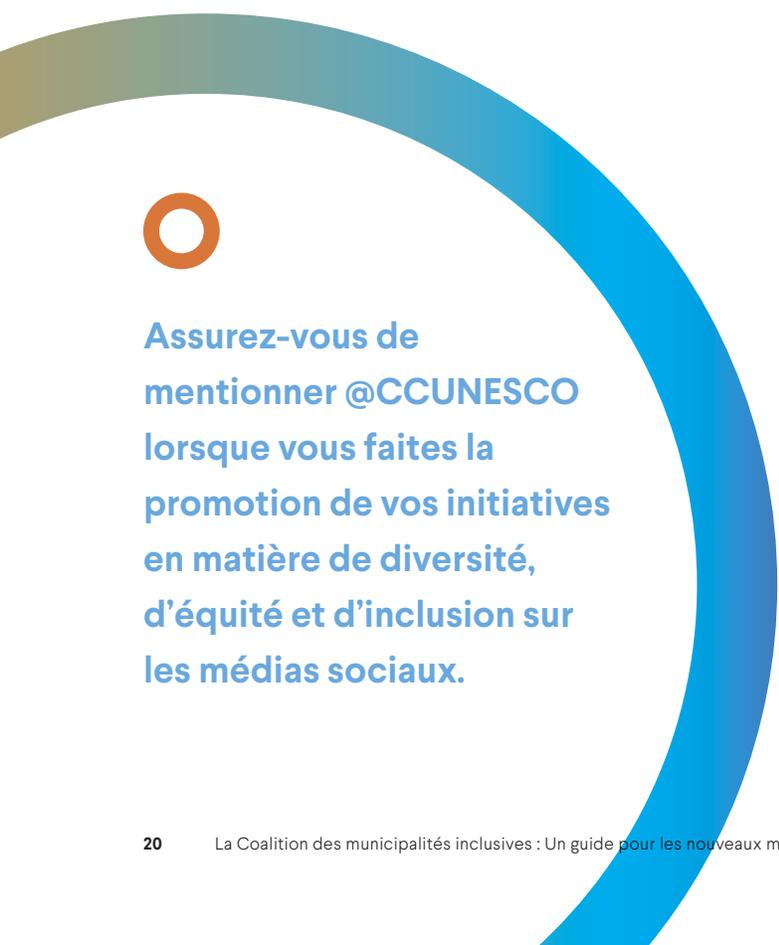
La campagne des médias sociaux #ÇaCommenceParMoi, coordonnée par la CCUNESCO pour célébrer la [Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale](#), propose du matériel et des messages clés pour sensibiliser la population au racisme, à l'inclusion et à la diversité dans votre municipalité.

# Création d'une structure

## Pourquoi créer une structure?

Par structure on entend les individus et les groupes chargés de travailler ensemble sur les questions d'inclusion, d'équité, de diversité, de racisme et de discrimination. Votre municipalité peut détenir une structure existante, ou une structure peut avoir été approuvée en même temps que votre proposition d'adhésion à la Coalition.

Bien que les municipalités organisent leur travail au sein de la Coalition de différentes manières, leurs structures comportent des éléments communs qui peuvent être adaptés à leurs objectifs. Une structure formelle de mise en oeuvre, avec des rôles pour le personnel et des responsabilités pour le comité, fait de l'adhésion plus qu'une signature et crée une base solide pour votre travail en tant que membre de la Coalition.



**Assurez-vous de mentionner @CCUNESCO lorsque vous faites la promotion de vos initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sur les médias sociaux.**

## Rôles du personnel

**Personnel permanent :** Les employés permanents sont des employés municipaux qui se consacrent entièrement ou partiellement au travail de la Coalition. Dans certaines municipalités, de nouveaux postes sont créés afin de lutter contre la discrimination. Dans d'autres municipalités, des employés existants sont affectés au travail de la Coalition en conjonction avec un autre rôle. Il peut y avoir un responsable du travail anti-discrimination ou une équipe qui s'y consacre. Le fait d'avoir du personnel permanent affecté aux initiatives de la Coalition assure la responsabilisation et la viabilité de ces initiatives.

**Autre personnel :** D'autres membres du personnel contribuent au travail lié à la Coalition, en particulier durant les étapes initiales. Il s'agit généralement de consultants et d'employés temporaires, tels que des étudiants travaillant l'été et des stagiaires. Certaines municipalités engagent des agents contractuels ayant des domaines d'expertise spécifiques.

### *Considérations relatives au personnel*

**À quel service les postes seront-ils affiliés?** Les nouveaux postes liés à la Coalition sont souvent créés au sein des services communautaires, des affaires sociales ou des ressources humaines. Cette décision a une incidence sur la portée et l'orientation des responsabilités. Si la personne travaille dans le service des ressources humaines, il lui sera plus facile de rendre les pratiques d'embauche équitables que de créer des subventions pour les groupes communautaires ethnoculturels. Selon de nombreuses municipalités, il est essentiel que le travail de la

Coalition s'étende au-delà d'un seul service ainsi que dans plusieurs domaines. Pour ce faire, il faut que plusieurs membres du personnel participent au travail lié à la Coalition ou que des relations soient établies entre le personnel responsable et d'autres services.

### **Quels sont leur pouvoir décisionnel et leur influence?**

Il existe des postes à différents niveaux. Si un poste se situe à un niveau trop bas dans la hiérarchie municipale, cela peut entraver la capacité de la personne à modifier les politiques et les pratiques qui constituent des obstacles pour les communautés marginalisées, ou à travailler de manière significative avec les membres de la communauté. La lutte contre la discrimination exige un ensemble spécifique de connaissances et de compétences spécialisées. Il est essentiel de reconnaître cette expertise et de donner aux membres du personnel les niveaux d'autorité appropriés pour qu'ils puissent remplir leur rôle efficacement.

**De qui relèvent-ils?** Un poste qui relève d'un service particulier suivra les procédures en matière d'établissement de rapports de ce service. Il peut être utile de créer un mécanisme permettant à cette personne de rendre compte de ses activités au conseil ou aux cadres supérieurs de l'administration. Cela élargit le rôle du conseil dans le travail de la Coalition.

### **Les comités**

**Comités internes :** Les comités internes peuvent être composés d'employés municipaux, de conseillers ou des deux. Les comités internes représentent différents services ou secteurs de la municipalité. Un comité interne peut agir à titre de comité consultatif auprès d'autres parties qui mettent en oeuvre le plan d'action. Il peut aussi être lui-même responsable de sa mise en oeuvre

**Comités externes :** Les comités externes peuvent comprendre des membres de la communauté ou des personnes représentant des organisations communautaires et des institutions locales. Ces groupes peuvent être soit des comités consultatifs, soit des comités de mise en oeuvre.

**Comités mixtes :** Les comités mixtes comprennent des représentants de la municipalité et des membres de la communauté qui travaillent ensemble.

Il est important de déterminer si les comités au sein de votre structure seront des comités consultatifs ou de mise en oeuvre. Les comités de mise en oeuvre sont responsables de la réalisation des objectifs. Ces comités planifient des activités et des initiatives pour atteindre les objectifs du plan d'action. Les comités consultatifs fournissent des recommandations aux membres du personnel municipal ou au conseil, qui sont alors responsables de la réalisation des objectifs. Les deux types de comités ont besoin du soutien d'un employé municipal. De nombreux comités approuvés par le conseil reçoivent un budget annuel.

### *Considérations pour les comités*

**Qui en sont les membres?** Le fait que votre travail ait une portée interne ou externe déterminera qui doit faire partie d'un comité. Dans un comité mixte, l'équilibre entre les représentants de la municipalité et les membres de la communauté influe sur l'orientation du travail. Si le travail de votre comité cible un groupe spécifique, il doit comprendre des membres de ce groupe. Il est important que les comités anti-discrimination représentent la diversité de la communauté et priorisent les expériences et les connaissances des groupes marginalisés. Les comités ont souvent besoin du soutien du personnel pour rester concentrés et accomplir des tâches telles que l'envoi de notes de réunion et la conduite de recherches.

**Comment peut-on devenir membre?** L'adhésion peut se faire par nomination, par demande formelle ou par inscription. Certaines municipalités renoncent au processus de nomination pour inclure des membres plus diversifiés.

**À quelle fréquence les membres se rencontrent-ils?** Les réunions sont le principal moyen par lequel les comités coordonnent leurs travaux et prennent des décisions. Des réunions mensuelles peuvent être utiles pour les comités chargés de la mise en oeuvre du plan d'action. Des réunions moins fréquentes (par exemple, sur une base trimestrielle) peuvent être plus appropriées pour les comités consultatifs.

**Comment se déroulent les réunions?** Les réunions peuvent être formelles ou informelles. Ayez toujours un ordre du jour et un animateur de réunion. Prenez des décisions par vote ou par consensus. Définissez votre processus décisionnel et organisez une séance d'orientation pour expliquer le processus aux membres. Il s'agit d'un moyen important de réduire les obstacles à la pleine participation.

**Comment le travail s'accomplit-il?** Précisez ce que l'on attend des membres dans le mandat ou lors des réunions. Des sous-comités et des groupes de travail temporaires ou permanents peuvent être créés pour mettre en oeuvre des activités



## Soutien au personnel et aux comités

**Champions :** Les champions sont des élus, des membres du personnel ou des personnes qui se passionnent pour l'élimination de la discrimination. Les champions ont une influence sur la municipalité et sont habiles à établir des relations et à communiquer la valeur du travail de la Coalition. Les champions contribuent aux initiatives, en particulier dans les premières phases, lorsqu'il s'agit de renforcer les connaissances et le soutien. Trouvez des champions dans votre municipalité et donnez-leur un rôle dans votre structure. Ils peuvent vous aider à focaliser vos objectifs, à inspirer les autres et à continuer sur votre bonne lancée. Leur engagement permet de maintenir les questions d'inclusion au premier plan en dépit des changements de personnel ou d'élus.

**Partenariats ou coalitions :** Les partenariats peuvent aider votre municipalité à respecter les engagements communs, surtout si vous avez des ressources limitées pour lutter contre la discrimination. Par exemple, les partenariats locaux en matière d'immigration, financés par le gouvernement fédéral, aident les municipalités à accroître leur soutien aux nouveaux arrivants au Canada. Les municipalités créent de plus en plus de coalitions liées à la réconciliation avec les peuples autochtones. Les rôles des municipalités au sein de partenariats et de coalitions peuvent être variés et elles peuvent être de simples membres ou en assurer la direction.

particulières ou pour se concentrer sur des enjeux plus larges qui doivent être développés.

**Quelle est la nature de la relation entre les comités et la municipalité?** Souvent, les comités s'en remettent à l'approbation du conseil pour faire avancer les choses. Il est utile de préciser dès le début quels types de décisions le comité peut prendre seul et ce qui doit être soumis au conseil ou aux cadres supérieurs de l'administration pour approbation. L'échange d'information est crucial. Il peut être utile d'intégrer des exigences ou des occasions régulières pour que le comité rende compte de ses activités et de ses recommandations au conseil ou aux hauts dirigeants.

Rendez compte des détails ci-dessus dans le mandat ou un document similaire. Incluez le mandat dans une trousse pour les membres du comité et passez celle-ci en revue avec les nouveaux membres.

### **Mettre en place une structure**

Tenez compte des éléments suivants lors de l'élaboration et de la mise en place d'une structure au sein de votre municipalité.

**Structures existantes :** Existe-t-il une structure de lutte contre la discrimination dans votre municipalité? Y a-t-il un membre du personnel municipal responsable de l'inclusion et de la diversité? Travailler avec une structure existante permet d'acquérir des connaissances et de l'expérience. Cependant, changer l'orientation d'une structure existante peut être coûteux et difficile à faire si elle n'est pas flexible ou si elle a une capacité limitée.

**Priorités :** Quels sont vos principaux secteurs d'intervention? Si vos priorités consistent à apporter des changements aux politiques

municipales (comme diversifier l'effectif municipal ou rendre les marchés publics plus équitables), vous devrez alors sélectionner des éléments internes. Si vos priorités consistent à apporter des changements dans la communauté (comme la réduction des crimes haineux ou le renforcement des capacités des organisations luttant contre la discrimination), vous devrez alors sélectionner des éléments externes.

**Soutien des dirigeants :** Les municipalités signataires affirment que le soutien des hauts dirigeants est essentiel à la mise en oeuvre réussie du plan d'action. Si les hauts dirigeants valorisent votre engagement envers la Coalition, demandez la création d'un poste ou d'un comité ayant pour mandat d'élaborer et de mettre en oeuvre votre plan d'action.

**Ressources financières et humaines :** Les ressources financières proviennent de diverses sources, souvent d'un budget annuel ou de subventions de projet. Par ressources humaines on entend le temps consacré par les employés municipaux, les élus et les membres de la communauté. S'il n'existe pas de financement à long terme pour le personnel, envisagez d'engager des consultants pour effectuer les tâches essentielles, comme la conduite de consultations publiques et l'élaboration du plan d'action, puis confiez ce plan à un comité de bénévoles pour sa mise en oeuvre.

**Évolution dans le temps :** Votre structure peut changer au fil du temps. Vous pouvez commencer votre processus de planification en réunissant un groupe informel d'employés municipaux ou de membres de la communauté pour mettre en oeuvre votre plan d'action. Après avoir obtenu un financement, vous pouvez créer un poste d'employé et un comité officiel pour réaliser les initiatives.

**Rôles et responsabilités :** Pour définir les rôles et les responsabilités, il faut tenir compte du mandat et de la fonction de chaque élément de la structure. Assurez-vous que le financement et le soutien nécessaires à la mise en oeuvre des mesures prévues sont suffisants. Il pourrait être utile de consulter les mandats des comités d'autres municipalités. Il est important de consulter les signataires afin de cerner le travail nécessaire à chaque élément. De nombreuses municipalités ont été confrontées à des difficultés lorsque le mandat confié à un comité ou au personnel était large, mais que l'autorité ou le financement était insuffisant pour mettre en oeuvre les mesures prévues. Veillez à ce que toutes les responsabilités

soient clairement attribuées à un rôle spécifique, notamment le fait de :

- S'inscrire à la Coalition.
- Mobiliser les parties prenantes.
- Comprendre votre réalité locale.
- Élaborer un plan d'action.
- Localiser des ressources.
- Mettre en oeuvre votre plan d'action.
- Mesurer les progrès et en rendre compte.

## Structures typiques

Votre municipalité peut combiner les différents éléments des structures décrites ci-dessous pour créer celle qui lui convient le mieux :

1

Un employé à temps plein est responsable de la diversité et de l'inclusion et travaille à la fois sur des initiatives internes et des stratégies externes. Un comité consultatif soutient l'employé et lui fournit de la rétroaction sur les priorités, lui fait des recommandations et examine les politiques et les plans.

2

Un membre du personnel à temps partiel est responsable de la diversité et de l'inclusion et est soutenu par un comité interne de diversité et d'inclusion. Le comité aide à créer le plan d'action, qui se concentre sur les changements touchant les politiques et les procédures internes de la municipalité. Il incombe aux services concernés de mettre en oeuvre le plan.

3

Un comité communautaire informel est chargé d'élaborer et de mettre en oeuvre le plan d'action. Le travail du comité est soutenu par un employé de la municipalité. Des consultants, des étudiants ou des stagiaires travaillent pour soutenir des projets internes spécifiques, au besoin.

4

Un plan stratégique officiel à l'échelle de la municipalité comprend des objectifs et des stratégies pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'équité et l'inclusion tant au sein de l'organisation que dans la communauté. Chaque service applique les principes de la diversité et de l'inclusion à son travail en planifiant et en réalisant des initiatives liées à l'équité et en mesurant ses progrès à cet égard.

## Maintenir votre structure

Même si les personnes qui composent votre structure ont été choisies pour leur expertise, elles auront besoin d'un soutien continu afin que vous tiriez le maximum de leur participation. Les comités pourraient bénéficier d'une formation sur des types particuliers de discrimination ou bien sur la manière d'avoir des conversations difficiles avec leurs collègues et les membres de la communauté. Le personnel peut bénéficier de séances de perfectionnement professionnel sur les changements organisationnels ou l'examen des politiques. Il peut également être utile de renseigner les gens sur la manière dont les décisions municipales sont prises, ou de les orienter vers des initiatives communautaires.

Assurez-vous que les membres du comité connaissent le soutien qui leur est offert. Ce soutien peut être différent pour les comités internes et externes.

Demandez-vous régulièrement si votre structure aide votre municipalité à réaliser son plan d'action. Quels sont les éléments de la structure qui fonctionnent le mieux et ceux qui devraient être revus? Votre structure produit-elle l'effet souhaité? Mettez en place un processus pour recevoir régulièrement de la rétroaction sur la meilleure façon de soutenir le personnel et les comités, et de vous assurer que leurs commentaires sont bien pris en compte.



**La Boîte à Outils développée par des organismes communautaires basés à Montréal, fournit une foule d'informations utiles aux municipalités et à leurs citoyennes et citoyens.**

# Élaboration de votre plan d'action

Votre plan d'action<sup>4</sup> guide la mise en oeuvre de vos initiatives et accroît la responsabilisation. Grâce à un plan clairement défini, vous pouvez suivre vos progrès et planifier vos futures actions. L'élaboration de votre plan d'action est l'occasion idéale pour faire participer la communauté activement, permettant à celle-ci de se l'approprier et d'en assumer la responsabilité.

## Qui devrait participer à l'élaboration du plan d'action?

### Le personnel municipal

Votre plan sera plus complet si vous faites participer des employés municipaux de différents services à son élaboration. Incluez des cadres supérieurs et du personnel de première ligne de divers secteurs à différents stades du processus de planification afin de permettre un engagement

accru à l'égard des initiatives de la Coalition.

### Les élus

En adhérant à la Coalition, le conseil s'est engagé à élaborer un plan d'action et à jouer un rôle continu dans sa mise en oeuvre. Au-delà de cette étape, le travail lié à la Coalition (y compris un plan d'action efficace pour favoriser l'inclusion) nécessite l'engagement et le soutien permanents des élus. Une fois le plan élaboré, veillez à ce qu'il soit examiné et adopté par le conseil lors d'une réunion.

### Les parties prenantes

La diversité au sein de votre communauté est une force à exploiter lors de l'élaboration de votre plan d'action. Votre plan sera plus efficace si vous incluez des parties prenantes dont le mandat est lié à la discrimination et à l'inclusion.

## Les étapes du processus

1. Collaborez avec le personnel municipal, les élus et les parties prenantes pour créer un inventaire des politiques ou des programmes existants liés aux engagements communs.
2. Expliquez comment votre processus de planification débouchera sur des actions et la manière dont les résultats seront communiqués et utilisés.
3. Investissez du temps pour établir une vision commune de votre travail lié à la Coalition. Définissez les termes et les objectifs clés dès le début du processus de planification afin de vous assurer que tout le monde comprenne la même chose et travaille de la même façon.
4. Évitez de placer des individus en position de porte-parole de l'ensemble de leur groupe ethnique, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de tout autre aspect de leur identité. Le concept d'intersectionnalité nous rappelle que chacun peut être confronté à de multiples expériences de discrimination.
5. Proposez différents moyens de participation, tels que des forums communautaires, des entretiens, des groupes de discussion, des cafés-rencontres, des réunions informelles et des questionnaires.
6. Rédigez votre plan d'action et distribuez-le aux parties prenantes.
7. Sollicitez des commentaires et révisez votre plan.
8. Présentez votre plan au conseil municipal afin qu'il soit adopté et faites-en part au personnel municipal, aux élus et aux parties prenantes de la communauté.

<sup>4</sup> Les informations contenues dans cette section ont été adaptées du guide pratique de l'[Alberta Urban Municipalities Association \(AUMA\)](#) intitulée [Welcoming and Inclusive Communities Toolkit](#) (en anglais seulement) et du guide [Planning Together Guide to Municipal Immigration Action Planning in Alberta](#) (en anglais seulement).

## Questions à prendre en compte lors de l'élaboration du plan d'action

1. Quelles sont les caractéristiques démographiques actuelles et futures de notre communauté?
2. Quelles sont nos priorités municipales établies (logement, immigration, emploi, développement économique, éducation)? Comment les stratégies d'inclusion et d'équité peuvent-elles contribuer à la réalisation de nos objectifs?
3. Qu'est-ce qui rend notre municipalité unique? Quels sont nos besoins spécifiques?
4. Quelle est notre vision de l'avenir pour notre municipalité?
5. Qui oeuvre pour l'inclusion dans notre communauté? Où se trouvent les lacunes? Quelle est notre capacité?
6. Quelles sont les meilleures pratiques que nous pouvons apprendre des autres municipalités?
7. Y a-t-il un budget disponible pour mettre en oeuvre notre plan?



### L'approche du vivre-ensemble

En 2019, [l'Observatoire international des maires – Vivre ensemble](#) et la [Coalition internationale des villes inclusives et durables de l'UNESCO \(ICCAR\)](#) ont lancé la publication [Politiques des villes sur le Vivre-ensemble](#). Cette publication s'appuie sur une étude réalisée pour le Comité permanent du vivre-ensemble de [l'Association internationale des maires francophones \(AIMF\)](#). Elle documente les politiques et programmes existants du vivre-ensemble à l'échelle municipale, décrit une étude opérationnelle sur le vivre-ensemble pour renforcer les initiatives municipales et propose des lignes directrices aux villes pour soutenir les stratégies favorisant le vivre-ensemble.

## Créer votre plan

### 1. Définir les problèmes

La première étape de l'élaboration du plan d'action de votre municipalité consiste à examiner votre communauté et à collaborer avec les parties prenantes pour mener une «évaluation des besoins». Une forte implication de la communauté dans la détermination des problèmes vous aidera à intégrer un large éventail d'expériences dans votre plan. Utilisez une combinaison de méthodes pour obtenir les informations nécessaires.

**Analyses de documents :** Consultez les documents des initiatives précédentes de lutte contre la discrimination menée dans votre municipalité. Des documents concernant des domaines spécifiques, comme le logement, l'emploi ou les services de loisirs, peuvent vous aider à cerner les problèmes importants.

**Entrevues :** Menez des entrevues pour recueillir des informations permettant de dégager les problèmes qui existent dans la communauté. Les entrevues sont utiles pour obtenir des éclaircissements immédiats puisque vous pouvez adapter les questions à la personne interrogée. Mener des entretiens confidentiels peut permettre une plus grande participation des membres de groupes marginalisés qui peuvent se sentir mal à l'aise de parler de leurs expériences dans un cadre plus large.

**Groupes de discussion :** Des groupes de discussion permettent de recueillir des informations sans devoir investir énormément de temps dans des entretiens individuels. Les discussions entre les participants peuvent aussi enrichir les données recueillies. Assurez-vous de former des groupes à 10 à 12 personnes, au plus, de limiter la durée des réunions à 1 ou 2 heures,

de préparer des questions qui susciteront de la rétroaction et de compiler les résultats (demandez le consentement explicite des participants avant d'enregistrer quoi que ce soit numériquement ou sur papier).

**Forums communautaires :** Organisez un forum pour cerner les questions qui sont importantes pour les membres de votre communauté. Les avantages de cette approche comprennent le rassemblement de divers membres de la communauté, la possibilité de sensibiliser les participants aux problèmes par l'intermédiaire de séances éducatives et l'offre d'occasions de réseautage pour les participants. Si vous organisez un forum, assurez-vous de disposer d'un budget suffisant et d'avoir accès à des facilitateurs expérimentés qui pourront concevoir un processus efficace pour recueillir les commentaires.

**Groupes consultatifs communautaires :** Créez des groupes consultatifs communautaires pour dégager les principaux problèmes au sein de votre municipalité et invitez toujours des membres de groupes divers. Les groupes consultatifs communautaires permettent une consultation continue et peuvent conduire à la contribution de ressources et de formes d'expertise spécialisées.



## La perspective du genre

«En outre, nombre des institutions qui ont façonné notre ville ont été créées d'un point de vue masculin. En raison de ce sexisme, les services et les espaces urbains ne sont pas toujours adaptés aux besoins et au point de vue des femmes. L'étude de la planification et de la prise de décision en matière d'aménagement urbain nous permettent de voir les différences et les inégalités entre les sexes (les femmes, les hommes, les intersexués et les transgenres), ainsi que 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, mais nous croyons que le leadership des femmes est essentiel [...]»

– Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) et la Ville d'Ottawa,  
*Femmes : Optique d'équité et d'inclusion – Portrait*

La discrimination nuit aux femmes, aux hommes et aux personnes LGBTQ2+ de différentes manières. Consultez les ressources suivantes pour reconnaître les problèmes dans votre municipalité en adoptant une perspective du genre :

[Le rôle des municipalités dans l'avancement de l'égalité des femmes au Canada](#)

[Analyse comparative entre les sexes Plus \(ACS+\)](#)

[Women Friendly Cities Challenge](#) (en anglais seulement)

[Voix plurielles : Outils et pratiques pour appuyer toutes les femmes](#)

[Femmes et villes international \(FVI\)](#)

## 2. Recueillir des informations de base

Les informations de base permettent de comprendre les réalités actuelles de votre communauté, vous aident à vous fixer des objectifs pour votre travail et vous donnent une référence pour mesurer votre succès. Les sources d'information de base comprennent les recueils de données démographiques sur votre population (par exemple, Statistique Canada), les rapports et études des gouvernements provinciaux, les recherches universitaires sur le racisme et la discrimination ainsi que les recherches et rapports des organisations communautaires et à but non lucratif.

Invitez des comités d'employés, des parties prenantes et des chercheurs des établissements

d'enseignement à participer à cette étape. Ils pourront vous aider à repérer un éventail de sources de données et vous fournir une expertise sur la collecte, l'analyse et la communication de données. Faire participer des personnes diverses à la collecte d'informations de base permettra d'élargir le nombre de personnes qui comprennent les problèmes auxquels votre municipalité est confrontée.

Dans son rapport intitulé [Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination](#), le Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) présente les types de données suivants :

<b>Données économiques</b>	Taux de chômage, niveaux de revenus et taux de pauvreté, données annuelles sur l'équité en matière d'emploi pour les employeurs sous réglementation fédérale, données désagrégées pour interpréter la situation de divers groupes  Autres données : taux d'emploi de divers groupes, taux de chômage, rétention à long terme de membres de divers groupes par les employeurs
<b>Données sur le logement et les transports</b>	Ségrégation résidentielle, accès à la propriété, temps de déplacement et dépendance aux transports en commun, sécurité et convivialité des transports en commun
<b>Données sur la sécurité publique</b>	Crimes haineux, nombre d'incidents signalés, nombre de plaintes pour discrimination, pourcentage de personnes jugées pour des infractions pénales, sentiment de sécurité des citoyens
<b>Données sur l'éducation</b>	Niveau d'éducation, participation à l'enseignement supérieur, accès à un ordinateur à domicile et accès en ligne
<b>Données sur la santé</b>	Taux d'hospitalisation et de mortalité, taux d'obésité, mortalité infantile et poids à la naissance
<b>Données sur la participation citoyenne</b>	Représentation de divers groupes au sein du conseil municipal, dans la direction des organisations locales et parmi les bénévoles

### 3. S'aligner sur les politiques, les priorités et les initiatives existantes

Que fait déjà votre municipalité pour favoriser l'inclusion? Relier votre plan d'action aux politiques, priorités et initiatives existantes offre plusieurs avantages : contribuer à la durabilité continue de vos initiatives, permettre un plus grand partage des ressources, prévenir l'épuisement des personnes et des organisations concernées et bénéficier des connaissances, des compétences et des expériences qui existent déjà dans votre municipalité. Ce processus vous aidera également à découvrir des possibilités de collaboration.

#### Parmi les initiatives à envisager, citons :

- ✓ Votre plan communautaire officiel

---

- ✓ Le plan de développement durable de votre municipalité

---

- ✓ Les plans pour lutter contre la pauvreté et pour régler les problèmes liés au logement ou à l'emploi

---

- ✓ Les plans qui concernent les parcs, les loisirs, les transports et l'environnement bâti

---

- ✓ Les plans pour attirer et retenir les immigrants

---

- ✓ Les politiques existantes qui soutiennent la diversité et l'inclusion au sein de l'effectif municipal

---

- ✓ Les réponses aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)

---

### 4. Déterminer les mesures à prendre

Déterminez les mesures à prendre en classant par ordre de priorité les problèmes auxquels vous

devez vous attaquer. Tenez compte du calendrier de votre plan d'action, de la disponibilité des ressources et du degré de participation des parties prenantes. Tenez une séance de remue-ménages sur les mesures à prendre pour chacun des problèmes que vous avez définis et décrivez ce que vous devez accomplir de façon concrète, détaillée et précise. Gardez vos informations de base et vos sources de données à portée de main lors de ces séances. Pouvez-vous mesurer vos progrès à l'égard de diverses initiatives? Pouvez-vous déterminer si vos objectifs ont été atteints? Créez des objectifs réalistes en déterminant quelles mesures peuvent être mises en oeuvre dans le contexte de votre municipalité.

### 5. Utiliser des ressources pour élaborer votre plan d'action

- Ville d'Ottawa et initiative «Une ville pour toutes les femmes» – [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#)
- Immigration, Diversité et Inclusion Québec – [Trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle](#)
- Commission ontarienne des droits de la personne – [Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités](#)
- Coalition européenne de villes contre le racisme – [La boîte à outils pour l'égalité](#)
- Alberta Urban Municipalities Association – [Welcoming and Inclusive Communities Toolkit, Planning Together: Guide to Municipal Immigration Action Planning In Alberta, and Strategies to Improve Your Inclusiveness](#) (en anglais seulement)

- Merrill Cooper pour le gouvernement de l'Alberta — [Pathways to Change: Facilitating the Full Civic Engagement of Diversity Groups in Canadian Society](#) (en anglais seulement)

## 6. Examiner des exemples de plans d'action

L'un des principaux objectifs de la Coalition est de faciliter l'échange d'information et de meilleures pratiques entre les membres. Les municipalités suivantes ont fait part de leurs plans d'action pour aider à orienter ce processus.

### *Petites municipalités*

Val-d'Or (Québec) : [Plan d'action 2018-2020](#)

Saguenay (Québec) : [Plan d'action 2019-2022](#)

### *Municipalités de taille moyenne*

Lethbridge (Alberta) : [Building a Welcoming and Inclusive Lethbridge Community Action Plan 2011-2021](#) (en anglais seulement)

Oshawa (Ontario) : [City of Oshawa Diversity and Inclusion Plan \(2017\)](#) (en anglais seulement)

Municipalité régionale de Wood Buffalo (Alberta) : [Diversity and Inclusion in Wood Buffalo: A Community Plan 2017-2022](#) (en anglais seulement)

### *Grandes municipalités*

Longueuil (Québec) : [Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination 2015-2017](#)

Montréal (Québec) : [Plan d'action 2018-2021](#)

London (Ontario) : [London's Community Diversity and Inclusion Strategy \(2017\)](#) (en anglais seulement)



Envoyez votre plan d'action à la  
Commission canadienne pour  
l'UNESCO à [ccunesco@ccunesco.ca](mailto:ccunesco@ccunesco.ca)

# Mettre en oeuvre votre plan d'action

## Comment repérer les ressources?

Prenez en considération les ressources humaines et financières de votre municipalité pour vous fixer des objectifs réalistes pour la mise en oeuvre de votre plan d'action. Les ressources dont disposent les municipalités signataires pour la réalisation de leur plan varient. Certaines municipalités disposent d'un financement et d'un personnel pluriannuels, tandis que d'autres s'appuient sur des membres engagés de la communauté. Si votre municipalité a besoin de ressources supplémentaires pour réaliser votre plan d'action, formez des partenariats avec des organisations communautaires pour mobiliser des ressources. Les partenariats peuvent aider votre municipalité à poursuivre son travail anti-discrimination pendant de nombreuses années. Trouvez des ressources par les moyens suivants :

### 1. Créez un inventaire

- Organisez une séance de remue-méninges avec vos collègues.
- Consultez les répertoires d'organisations communautaires.
- Demandez aux organisations communautaires de faire des suggestions à partir de leurs listes de réseaux.
- Contactez les centres d'amitié.
- Visitez votre chambre de commerce locale.
- Naviguez sur les plateformes de médias sociaux et consultez les tableaux d'affichage et les journaux locaux.
- Utilisez le système d'information et d'orientation 2-1-1 de Centraide.

- Songez aux ressources provinciales ou territoriales, telles que les commissions des droits de la personne, les conseils des arts, les associations sportives et récréatives, les organisations d'intégration communautaire, les autorités policières et les ministères (Immigration, Services sociaux, Affaires municipales, Affaires autochtones, Culture, Sports, Éducation, Jeunesse, Économie et Innovation, Emploi, Transport, Aînés, Femmes, Santé et Sécurité publique).

### 2. Contactez d'autres membres de la Coalition

Contactez les municipalités signataires pour vous renseigner sur leurs sources de financement, la manière d'établir des partenariats et l'utilisation des ressources communautaires non financières. Organisez un atelier de partage de ressources dans votre province.

### 3. Collaborez avec des groupes locaux

- Collaborez avec un organisme communautaire pour rédiger une proposition de subvention sur des questions d'intérêt commun, puisque les organismes communautaires sont admissibles à la plupart des programmes de financement.



**Embauchez un étudiant ou un stagiaire pour faire l'inventaire de vos ressources locales.**

- Faites équipe avec un centre de recherche universitaire local ou des membres du corps enseignant pour faire avancer la recherche dans le but d'éclairer l'action locale sur un sujet donné, par exemple en dressant un portrait statistique de votre communauté ou en examinant les expériences d'un groupe marginalisé de votre communauté.
- Visitez le site Web de la [Fondation canadienne des femmes](#) pour accéder à des outils permettant de soutenir le travail des organisations de femmes. La Fondation offre également des subventions.

#### **4. Utilisez un processus de cartographie des atouts communautaires**

Un atout communautaire peut être une structure ou un lieu physique, un service communautaire, une entreprise ou une personne. Les processus de cartographie des atouts communautaires rassemblent ces différents groupes pour une ou plusieurs séances dirigées par un facilitateur. Le processus produit un ensemble de cartes et de rapports pour la planification et la mise en œuvre d'initiatives.

- [La Boîte à Outils](#) décrit comment cerner et cartographier les atouts communautaires.
- Les [Fondations communautaires du Canada](#) mesurent la vitalité des collectivités du Canada.

#### **5. Trouvez du financement**

*Financement externe à la municipalité* : Il est souvent plus difficile d'obtenir de l'argent de l'extérieur de votre municipalité pour le financement de base et durable de votre initiative au sein de la Coalition. Il peut être plus réaliste de rechercher des sources de financement de projets moins importantes pour mettre en œuvre

certaines parties de votre plan d'action. Ce type de financement peut servir de catalyseur pour votre travail, soutenir l'établissement de relations entre les partenaires, rassurer les membres de la communauté quant aux mesures prises et vous permettre de démontrer le succès de votre plan, ce qui vous aidera pour vos futures demandes de financement.

*Financement interne à la municipalité* : Si un service spécifique d'une municipalité est responsable des initiatives en lien avec la Coalition, le financement est généralement tiré du budget de ce service. Lorsque le travail en lien avec la Coalition se fait en dehors d'un service municipal (par exemple, s'il est dirigé par un comité consultatif communautaire), il peut être nécessaire de demander des fonds au conseil municipal. Dans les deux cas, il est important de démontrer vos succès afin de maintenir ou d'augmenter votre financement ou de justifier un soutien futur.

De nombreuses organisations se tournent systématiquement vers le gouvernement pour obtenir du financement. Envisagez de vous adresser aux petites entreprises locales et aux grandes sociétés qui sont présentes dans votre communauté. Les compagnies d'assurance, les agences immobilières, les institutions financières et les entreprises de services publics ont souvent des programmes de financement. Lorsque vous sollicitez un financement auprès d'une entreprise, tenez compte des liens entre vos objectifs et la vision de l'entreprise. Par exemple, si vos initiatives sont axées sur l'immigration, vous pourriez souligner le désir d'une institution financière de diversifier ses services et expliquer que les immigrants peuvent leur offrir une nouvelle clientèle.



## Sources de financement fédérales :

[Société canadienne d'hypothèques et de logement](#)

[Patrimoine canadien](#)

[Ministère de la Justice](#)

[Emploi et Développement social Canada](#)

[Fédération canadienne des municipalités](#)

[Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](#)

[Affaires autochtones et du Nord Canada](#)

[Infrastructure Canada](#)

[Sécurité publique Canada](#)

[Condition féminine Canada](#)

## Planification des mesures de rendement et des rapports

Prévoyez des mesures de rendement pendant le processus de planification. Cela vous permettra d'obtenir le soutien des hauts dirigeants et des élus et facilitera toute demande de financement externe à votre municipalité. Expliquez comment vos méthodes de mesure montreront si vous atteignez vos objectifs et précisez dans votre budget quelles sont les ressources dont vous aurez besoin pour collecter et analyser les données. En obtenant un consensus sur les méthodes de mesure que vous proposez, vous garantissez que vos résultats sont valides et utiles pour la planification future. La responsabilité en matière de mesures de rendement et de rapports dépendra de l'approche que votre municipalité a choisie pour lutter contre la discrimination.

### Approche n° 1 : Responsabilité unique

Dans le cadre de cette approche, les municipalités ont un plan qui est élaboré et mis

en oeuvre par un seul organisme, tel qu'un comité pour la diversité et l'inclusion. Un membre du comité est chargé de mesurer les activités du comité et d'établir des rapports. Le comité peut également engager un consultant pour remplir cette fonction. Un petit groupe de travail pourrait être constitué pour soutenir cette personne.

### Approche n° 2 : Responsabilité multiple

Dans le cadre de cette approche, les municipalités disposent d'un plan d'ensemble pour lutter contre la discrimination, différents services étant responsables d'élaborer et de mettre en oeuvre des parties distinctes du plan. Par ailleurs, au lieu de créer un plan unique, certaines municipalités adoptent une optique d'équité pour évaluer l'ensemble de leurs programmes et services. Bien que l'équité et l'inclusion ne constituent pas l'objectif premier de chaque action, les services intègrent cet objectif dans leur travail. Pour mesurer leurs résultats, chaque service peut soumettre un rapport

individuel, ou une personne peut être chargée de rassembler les résultats de chaque service et de soumettre un rapport global.

Dans les deux cas, les personnes chargées d'élaborer le plan d'action pourraient ne pas détenir l'autorité nécessaire pour définir les mesures de rendement pour l'ensemble de l'organisation. Le cas échéant, le conseil municipal peut demander aux services de présenter leurs indicateurs de rendement dans le cadre de leurs plans d'activités en cours.

### **Relever les défis de la mise en oeuvre**

Des difficultés peuvent survenir lorsque les priorités établies ne sont pas comprises de la même façon par tous, lorsqu'il existe des programmes concurrents ou en cas de différend concernant les responsables de la mise en oeuvre de diverses parties de votre plan. Revoyez vos objectifs à intervalles réguliers et faites part de votre vision commune aux parties prenantes de la communauté afin d'aligner vos priorités sur celles de vos partenaires. Voici des moyens de relever les défis qui se présentent :

#### **1. Fournir une formation anti-discrimination**

Offrez une formation anti-discrimination aux parties prenantes de votre communauté, aux membres du conseil municipal, aux employés municipaux, aux bailleurs de fonds potentiels et aux entreprises locales afin de leur décrire les problèmes que vous tentez de résoudre. La formation à la lutte contre la discrimination contribue au succès de vos initiatives et à l'établissement de nouveaux partenariats. Ne supposez pas qu'un individu qui saisit bien la nature d'une forme de discrimination a une compréhension claire des autres formes. Travaillez

avec les organisations communautaires pour développer et mettre en oeuvre des campagnes d'éducation qui examinent les différentes formes de discrimination.

#### **2. Approcher vos parties prenantes**

Approchez vos parties prenantes pour bénéficier de leur expérience, de leur expertise et de leurs ressources. Lorsqu'un problème survient dans la mise en oeuvre de vos plans, discutez des solutions avec les parties prenantes. Elles peuvent avoir rencontré des obstacles similaires dans leur propre travail et pourraient vous fournir des ressources pour vous aider à surmonter le défi ou encore vous proposer une perspective que vous avez peut-être négligée. Le fait de contacter d'autres signataires de la Coalition peut également vous donner accès à de nouvelles idées et à du soutien moral.

#### **3. Faire des gains rapides**

Cherchez à effectuer des gains rapides si votre plan d'action vous semble trop ambitieux au départ. Ces actions faciles à mettre en oeuvre peuvent être la preuve de succès dont vous avez besoin pour aller de l'avant et démontrer votre engagement à agir et votre capacité, alors que vous continuez à chercher du financement pour vos autres initiatives.

#### **4. Anticiper la résistance**

Anticipez la résistance sous forme défensive ou de déni, tant au sein de la municipalité que de la communauté. Parfois, la résistance signifie que vous devez changer votre approche. Dans d'autres cas, elle signifie que vous êtes sur la bonne voie et que vous commencez à ébranler les causes profondes de la discrimination. Cherchez à découvrir qui résiste et pourquoi ils sont mal à l'aise. Si vous travaillez avec un groupe pour mettre en oeuvre vos plans, soyez conscient des

conséquences émotionnelles du travail de lutte contre la discrimination. Cet impact émotionnel peut être particulièrement épuisant pour les victimes de discrimination.

### **5. Rendre vos programmes accessibles à tous**

Rendez vos programmes accessibles à tous en adoptant les modalités de vos réunions, le format de vos publications et de vos politiques. Cela vous aidera à joindre divers publics, notamment les membres de la communauté souffrant de handicaps. Si certains groupes ne participent pas à vos événements ou n'utilisent pas vos ressources, déterminez si votre processus crée des obstacles qui empêchent leur participation, puis éliminez ces obstacles. Engagez des interprètes en langage des signes et réservez des lieux sans obstacle pour l'organisation de vos événements. Veillez à ce qu'il

ait des panneaux en braille dans les installations municipales. Présentez des vidéos sous-titrées et rédigez des brochures dans un langage simple et en gros caractères. Demandez aux gens de vous parler de leurs besoins en matière d'accessibilité et réservez du temps et des ressources pour faire de l'accessibilité une priorité.

### **6. Mobiliser la communauté artistique et culturelle**

Mobilisez la communauté artistique et culturelle pour qu'elle devienne une force motrice du développement durable et de la régénération urbaine. La communauté artistique et culturelle favorise la cohésion sociale, les dialogues interculturels et le bien-être des citoyennes et des citoyens.

## **Réseau des villes créatives**

Le [Réseau des villes créatives du Canada](#) (RVCC – en anglais seulement) est une organisation à but non lucratif composée de municipalités, d'organisations artistiques et d'individus travaillant à soutenir le développement culturel dans leurs communautés. Le RVCC facilite l'échange de connaissances et le développement professionnel dans les domaines de la politique culturelle, de la planification et de la recherche. Le RVCC et [2010 Legacies Now](#) (en anglais seulement) offrent des ressources pour aider les gouvernements locaux, les groupes culturels et les organisations patrimoniales à planifier et à développer des programmes et des projets artistiques.

## **ToileDesArts**

[ToileDesArts](#) est une plateforme pour tous ceux qui s'intéressent aux arts engagés au sein de la communauté et aux arts pour le changement social au Canada. ToileDesArts travaille à améliorer l'accès aux arts à travers le Canada, en particulier pour les personnes vivant dans des communautés éloignées, sous-outillées et mal desservies. Sa base de données offre des informations sur des projets, des programmes, des organismes et des ressources artistiques communautaires accessibles et abordables au Canada.

## 7. Utiliser les sports et les loisirs

Utilisez les sports et les loisirs pour renforcer les liens sociaux et promouvoir la lutte contre la discrimination. Lors de la planification de vos stratégies anti-discrimination, pensez à sensibiliser

vos équipes sportives locales et à les inclure dans la discussion. Tenez compte des questions relatives à l'accès aux sports et aux loisirs lorsque vous planifiez vos programmes.

### *Fondations communautaires du Canada et Fondation Sport pur*

Le rapport [Signes vitaux : Sport et appartenance](#) des Fondations communautaires du Canada, produit en partenariat avec la Fondation [Sport pur](#), examine comment le sport, lorsqu'il se fonde sur l'équité, l'excellence, l'inclusion et le plaisir, peut renforcer le sentiment d'appartenance des individus les uns envers les autres, et envers leur communauté.

### *Programme d'inclusion sportive*

Le Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité gère le [Programme d'inclusion sportive](#), qui vise à remettre en question l'homophobie et la transphobie dans le sport et à rendre celui-ci plus accueillant et inclusif pour tous les athlètes, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

### *Le sport c'est pour la vie pour tous les nouveaux arrivants au Canada*

L'accès aux sports et à l'activité physique peut être difficile pour les nouveaux arrivants, et ce, pour diverses raisons (financières, logistiques, culturelles). [Le sport c'est pour la vie pour tous les nouveaux arrivants au Canada](#) décrit les défis rencontrés par les nouveaux arrivants relativement à leur participation aux sports et à l'activité physique, et offre des solutions et des occasions d'agir aux municipalités.



**« Le sport a un pouvoir unique d'attraction, de mobilisation et d'inspiration. Par sa nature même, il favorise la participation, l'inclusion et la citoyenneté. »**

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

## Célébrer les réussites

Célébrez vos succès en cours de route afin de fournir l'encouragement nécessaire à la poursuite de votre travail :

### 1. Partager vos progrès

Partagez vos progrès en rendant compte régulièrement de votre travail au sein de la Coalition. Cela permet de faire connaître la Coalition et de créer un soutien pour les travaux futurs. Les municipalités peuvent présenter au conseil un bulletin annuel qui peut être rendu public lors d'une fête communautaire.

### 2. Organiser un événement communautaire

Organisez une célébration communautaire pour souligner une date importante, comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine de la fierté, la Journée des droits de l'homme ou la Journée nationale des peuples autochtones.

### 3. Reconnaître les parties prenantes

Reconnaissez les parties prenantes en établissant un programme qui célèbre leurs contributions. Explorez les possibilités de collaboration avec des programmes de prix existants et diffusez des informations sur ces programmes à vos

partenaires locaux. Cela permettra de sensibiliser la population aux efforts déployés par votre municipalité pour lutter contre la discrimination. Parmi les exemples de prix nationaux, on peut citer le prix d'excellence de la [Fondation canadienne des relations raciales](#) et le prix des collectivités durables de la [Fédération canadienne des municipalités](#).

### 4. Manifester votre fierté

Affichez le sceau des municipalités inclusives sur votre site Web, vos publications, vos diaporamas et vos affiches. Assurez-vous que votre service de communication est au courant de votre appartenance à la Coalition et qu'il a accès à sa stratégie de marque. Mentionnez votre engagement sur le site Web de votre municipalité, lors d'événements sur l'inclusion et la diversité, dans les communiqués de presse, et lors de discours et d'entretiens. Parlez des municipalités inclusives lors des réunions du conseil, des réunions des comités et des conférences. Contactez la CCUNESCO pour recevoir le sceau et le guide des municipalités inclusives à [ccunesco@ccunesco.ca](mailto:ccunesco@ccunesco.ca).

# Mesurer vos progrès et en rendre compte

En démontrant que vos actions produisent des résultats, vous justifierez votre travail au sein de la Coalition et générerez du soutien. Cela s'avère particulièrement important si vos initiatives d'inclusion sont controversées ou si vous manquez de ressources. En mesurant vos progrès et en produisant des rapports, vous pourrez tenir les parties prenantes, à l'intérieur comme à l'extérieur de la municipalité, informées de vos initiatives ainsi que de leurs répercussions. L'évaluation de votre plan d'action pendant le processus de mise en oeuvre vous permettra également d'évaluer vos progrès, d'ajuster vos stratégies de mise en oeuvre et de déterminer vos initiatives futures.

Si vous intégrez des stratégies de mesure à votre plan dès le début, vous vous assurerez que des ressources sont allouées à l'évaluation et aux rapports. Cela vous permettra de consacrer du temps et de l'énergie aux actions les plus importantes pour votre municipalité.

## Décider de ce qu'il faut mesurer

Les objectifs définis dans votre plan d'action détermineront ce que vous devez mesurer. Utilisez le tableau ci-dessous pour orienter vos stratégies de mesure.



## Mesurer la diversité ainsi que l'inclusion et l'équité

Dans le cadre des efforts de mesure liés à la discrimination, l'évaluation des niveaux de diversité sans égard à l'inclusion et à l'équité est un problème courant. Pour créer une municipalité inclusive, il faut que chacun puisse participer de manière équitable et significative.

**Pour mesurer la diversité :** Menez un sondage pour demander aux employés de divulguer volontairement des données d'identité (par exemple, le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut d'autochtone, etc.)

**Pour mesurer l'inclusion :** Menez des sondages et faites des évaluations 360° pour savoir si les employés faisant partie d'un groupe visé aux fins de la diversité estiment que leur lieu de travail est inclusif, et demandez-leur s'ils ont été victimes de discrimination.

**Pour mesurer l'équité :** Utilisez les niveaux de rémunération, les pratiques d'embauche ainsi que la rétention et la promotion des employés pour effectuer des comparaisons basées sur la diversité.

## Des objectifs communs pour les municipalités

L'objectif	Élément à mesurer
<b>Un effectif municipal diversifié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversité de l'effectif municipal par rapport à la diversité de la communauté et représentation des groupes visés aux fins de l'équité</li> <li>Accessibilité des informations sur les offres d'emploi</li> <li>Obstacles dans le processus de demande d'emploi, tels que l'exigence de qualifications inutiles ou des comités d'embauche homogènes</li> </ul>
<b>Un lieu de travail inclusif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de satisfaction des employés à l'égard de leur environnement de travail, engagement des employés et accessibilité des installations</li> <li>Existence d'un mécanisme (à la fois d'une structure et d'un processus) pour la résolution de plaintes en toute confidentialité</li> <li>Présence de programmes de formation sur la diversité, l'inclusion, l'équité et les droits de la personne</li> </ul>
<b>Mixité des cadres et des hauts dirigeants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentation de groupes visés aux fins de l'équité dans les postes de cadres et de hauts dirigeants</li> <li>Politiques et pratiques de gestion de talents qui visent à contrer les obstacles à l'embauche et à la rétention du personnel</li> <li>Politiques et pratiques qui soutiennent la distribution équitable du travail, le maintien en poste, la promotion et l'avancement</li> </ul>
<b>Des services municipaux équitables qui répondent aux besoins de tous les résidents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveaux de revenu et de pauvreté, perspectives d'emploi, itinérance et logements précaires</li> <li>Obstacles à l'accès aux services pour divers groupes et diverses communautés</li> <li>Efficacité d'une optique d'équité afin de revoir les politiques et les pratiques</li> </ul>
<b>La diminution des cas de discrimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre et types de crimes haineux</li> <li>Disponibilité et utilisation d'un protocole pour signaler les incidents</li> <li>Accessibilité du soutien pour les victimes</li> </ul>
<b>Une participation et un engagement communautaires significatifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efficacité des mécanismes visant à mobiliser les communautés (groupes consultatifs, processus de consultation, liaison avec les communautés, etc.)</li> <li>Sensibilisation du personnel municipal aux meilleures pratiques pour mobiliser les communautés</li> <li>Sensibilisation de la communauté aux initiatives municipales en matière de discrimination</li> </ul>
<b>Des perspectives diverses lors des consultations publiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation aux consultations publiques</li> <li>Obstacles à la participation aux consultations et stratégies pour y remédier</li> <li>Satisfaction des résidents à l'égard du processus de consultation publique</li> </ul>
<b>Le renforcement des capacités des organisations communautaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariats et projets de collaboration avec des organismes communautaires</li> <li>Retombées collectives des initiatives de collaboration</li> <li>Accès des organisations communautaires aux informations sur les possibilités de financement et capacité à soumettre des candidatures qui seront retenues</li> </ul>

## Choisir des indicateurs

Un indicateur est une caractéristique spécifique, observable et mesurable utilisée pour démontrer dans quelle mesure une action permet d'atteindre un objectif ou de produire un effet spécifique.

Utilisez des types d'indicateurs distincts pour mesurer le progrès de chaque action. Le rapport du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) intitulé [Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination](#) propose l'utilisation de deux grands types d'indicateurs :

### Indicateurs de rendement

Utilisez des indicateurs de rendement pour évaluer les processus, les politiques et les programmes mis en oeuvre pour contrer la discrimination. On peut citer comme exemples la création d'un bureau de l'ombudsman, le nombre d'employés participant à des formations anti-discrimination, l'augmentation du nombre de bourses municipales pour les jeunes, le nombre d'entreprises sensibilisées aux préjugés dans le cadre des pratiques de ressources humaines, l'amélioration de l'accessibilité aux services sociaux et l'augmentation du nombre de candidats issus de groupes sous-représentés.

### Indicateurs de résultats

Utilisez des indicateurs de résultats pour évaluer les retombées concrètes des mécanismes mis en oeuvre et leur effet sur la discrimination. Les indicateurs de résultats indiquent dans quelle mesure les objectifs fixés dans le plan d'action ont été atteints. Parmi les exemples, citons l'augmentation du revenu de groupes marginalisés, la réduction des incidents haineux, l'élimination de la ségrégation résidentielle, l'amélioration des niveaux d'éducation, la diminution des taux de chômage, le taux de réussite de groupes marginalisés et les actions en défense des droits menées par des organismes non gouvernementaux œuvrant pour le changement social.

## Indicateurs de rendement et de résultats pour les municipalités

Mesure	Indicateurs de rendement	Indicateurs de résultats
<b>Offrir une formation sur le respect en milieu de travail au personnel municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'ateliers donnés</li> <li>• Nombre de participants</li> <li>• Pourcentage d'employés de chaque service ayant suivi la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'employés qui se sentent respectés et inclus dans leur milieu de travail</li> <li>• Pourcentage de plaintes pour harcèlement résolues avec succès</li> </ul>
<b>Augmenter le nombre de personnes issues de groupes racialisés parmi les dirigeants municipaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de participants à un atelier sur les préjugés inconscients</li> <li>• Nombre de politiques et de pratiques adaptées pour réduire les préjugés à l'embauche</li> <li>• Ratio de candidats racialisés par rapport aux nouvelles recrues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de personnes racialisées occupant des postes de haute direction</li> <li>• Pourcentage de conseillers municipaux racialisés</li> <li>• Pourcentage de personnes racialisées dans les agences et les conseils</li> </ul>
<b>Mettre en place un événement annuel sur les droits de la personne, coorganisé par la municipalité et les organisations communautaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de participants</li> <li>• Nombre d'organisations participantes</li> <li>• Nombre de brochures sur les ressources communautaires distribuées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'organisations qui poursuivent leur participation à l'événement</li> <li>• Degré de satisfaction à l'égard du processus de collaboration</li> <li>• Degré d'engagement des organisations en faveur des droits de la personne</li> </ul>
<b>Accroître la sécurité des femmes autochtones dans les espaces publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'inspecteurs de sécurité dans les transports en commun</li> <li>• Pourcentage d'agents de la paix et d'inspecteurs de sécurité ayant suivi une formation de sensibilisation concernant les questions autochtones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perception qu'ont les femmes autochtones de leur sécurité dans les espaces publics</li> <li>• Réduction du nombre d'incidents racistes et sexistes visant les femmes autochtones</li> </ul>
<b>Développer un protocole et un ensemble de données pour les incidents racistes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'organisations collaborant à l'élaboration d'un protocole</li> <li>• Nombre de plaintes</li> <li>• Nombre d'organisations apportant un soutien aux personnes victimes de racisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'incidents racistes</li> <li>• Niveau de satisfaction des personnes qui s'adressent aux organisations pour obtenir du soutien</li> </ul>

## Les indicateurs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs :

### Indicateurs quantitatifs

Utilisez des indicateurs quantitatifs pour attribuer une valeur numérique à votre mesure. Les indicateurs quantitatifs offrent une méthode de collecte de données facile, car les questions posées sont simples : Combien de personnes ont participé à un événement? Combien de crimes haineux ont été signalés cette année?

- Pourcentage de personnes racialisées et de femmes au sein de la communauté

---

- Pourcentage de personnes racialisées et de femmes dans l'effectif municipal

---

- Pourcentage de personnes racialisées et de femmes occupant des postes de direction

---

- Pourcentage de personnes racialisées et de femmes qui se sentent engagées et satisfaites au travail

---

### Indicateurs qualitatifs

Utilisez des indicateurs qualitatifs pour comprendre comment et pourquoi vos actions sont efficaces. Par exemple, il est difficile de mesurer quantitativement si votre programme a permis d'augmenter l'emploi parmi les immigrants, car divers facteurs contribuent aux taux d'emploi. Cependant, vous pouvez utiliser des indicateurs qualitatifs pour mesurer les taux d'emploi en demandant aux participants si votre programme a eu des retombées dans leur vie.

- L'engagement des personnes racialisées et des femmes au travail

---

- Leur satisfaction quant aux pratiques de promotion

---

- Leurs commentaires sur les obstacles à l'embauche et à la promotion à des postes de haute direction

---

## Indicateurs et changement social

Il vous faudra peut-être utiliser plus d'un indicateur pour chacune de vos actions, mais vous n'en avez pas besoin de beaucoup. Choisissez un petit ensemble d'indicateurs et élargissez ou modifiez-les au fur et à mesure que votre action évolue. Par exemple, si vous essayez de promouvoir la révision des politiques municipales dans une optique d'équité, vous pouvez commencer par des indicateurs rendant compte du nombre de personnes ayant suivi une formation concernant l'optique d'équité et leur niveau de connaissance après la formation. Plus tard, vous pourriez ajouter des indicateurs tels que la fréquence d'utilisation de l'optique et le nombre de politiques qui ont été révisées.

La complexité des processus sociaux qui engendrent le racisme et la discrimination constitue un défi considérable pour mesurer les progrès de votre travail sur le racisme et la discrimination. Il peut être nécessaire d'entreprendre de nombreuses actions sur plusieurs années pour voir les résultats des initiatives visant à réduire la discrimination, ce qui rend difficile le choix d'indicateurs de résultats qui démontrent si un changement s'est produit. Cette complexité signifie également qu'il est difficile de dire avec certitude si des actions particulières ont entraîné des résultats spécifiques.

Utiliser plus d'indicateurs de rendement que d'indicateurs de résultats est une façon de relever ce défi, surtout au début d'une initiative. Toutefois, il est essentiel de ne pas perdre de vue l'objectif ultime du travail de la Coalition : créer des communautés plus inclusives en éradiquant le racisme et la discrimination.

## Collecter des données

Rassemblez des données provenant de différentes sources pour avoir une vue d'ensemble de vos progrès. Au début de chaque initiative, rassemblez des données de base pour bien saisir votre situation actuelle. Fixez-vous des objectifs réalistes qui s'alignent sur les buts de votre plan d'action et qui sont liés à vos données de base.

### Dressez la liste des sources de données municipales

Dressez la liste de toutes les sources de données municipales auxquelles vous avez accès. Le service des ressources humaines tient-il des statistiques sur le nombre de candidats et de recrues provenant de groupes marginalisés? Existe-t-il de l'information sur les groupes qui ont participé aux consultations publiques? Faites des recherches sur les données disponibles et contactez les services municipaux pour demander plus d'information. Vérifiez l'exactitude de ces sources de données en demandant aux services de décrire leur méthode de collecte de données.

### Accédez à des sources de données externes

Accédez à des sources de données externes provenant de ministères provinciaux et fédéraux ainsi que d'organismes non gouvernementaux.

- Ensembles de données de Statistique Canada sur la démographie, la santé et l'économie des communautés

---

- Rapports et études du gouvernement provincial

---

- Rapports de recherche universitaire

---

- Rapports produits par des organismes locaux à but non lucratif qui traitent de questions particulières (immigration, itinérance, pauvreté, etc.)

---

## Collectez de nouvelles données

Les municipalités qui ne disposent pas de l'expertise ou des infrastructures nécessaires pour collecter des données par elles-mêmes peuvent soit créer de nouveaux mécanismes de collecte de données, soit modifier les mécanismes existants pour y inclure de nouveaux indicateurs.

- Créez de nouveaux mécanismes de collecte de données en vous associant à des instituts de recherche, à des collèges et à des universités ou à des associations municipales.
- Modifiez les mécanismes existants pour inclure de nouveaux indicateurs en adaptant les méthodes actuelles de collecte de données.

Par exemple, si votre municipalité mène une enquête sur l'engagement de la main-d'oeuvre qui ne permet pas de recueillir des données d'identité, ajoutez des questions d'identité au sondage. Si un centre de loisirs recueille des informations de base sur les nouveaux membres et que vous souhaitez savoir si les personnes à faible revenu accèdent aux activités récréatives, ajoutez une question facultative et anonyme sur la tranche de revenu lors de la demande d'adhésion.

### Données gouvernementales ouvertes

Au Canada, de nombreuses municipalités offrent un accès public gratuit à leurs données. Consultez la page sur les [données ouvertes au Canada](#) pour en obtenir la liste complète.

## Méthodes de collecte des données

Méthode	Données collectées
<b>Sondages d'opinion publique</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opinions publiques sur les expériences de discrimination</li><li>• Informations démographiques et rétroaction sur les obstacles à des résultats économiques et sociaux positifs</li></ul>
<b>Forums publics</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idées sur les domaines prioritaires de votre plan municipal pour la diversité et l'inclusion</li></ul>
<b>Groupes de discussion</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluations de la capacité des organisations communautaires à lutter contre la discrimination</li></ul>
<b>Sondages auprès des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profil démographique de la main-d'oeuvre</li><li>• Niveaux d'engagement, de satisfaction et de sentiment d'appartenance des employés</li></ul>
<b>Entretiens avec les employés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rétroaction sur les obstacles à la promotion</li><li>• Expériences de discrimination dans le milieu de travail</li></ul>
<b>Données des programmes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de clients servis</li><li>• Satisfaction de la clientèle</li></ul>
<b>Sondages sur les ateliers de formation des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de participants</li><li>• Pourcentage des employés ayant participé aux ateliers</li><li>• Satisfaction à l'égard des ateliers</li></ul>

## Analysez les données

L'analyse de données quantitatives et qualitatives nécessite des compétences, des outils et des techniques spécifiques. Pour les données quantitatives, cela implique le calcul des moyennes, des pourcentages et des totaux. Pour les données qualitatives, il s'agit de résumer les commentaires ou d'utiliser des techniques d'analyse de données qualitatives pour dégager des tendances et des thèmes. Les grandes municipalités peuvent disposer de bureaux de recherche pour l'analyse ou avoir accès à des logiciels d'analyse de données. Les petites municipalités peuvent bénéficier de partenariats avec des chercheurs locaux ou des organismes à but non lucratif ayant cette capacité.

Examinez les données et posez-vous ces questions :

- Comment les résultats se comparent-ils aux données de base?

---

- Y a-t-il des progrès?

---

- Les objectifs ont-ils été atteints? Si oui, quels ont été les facteurs de succès? Sinon, quelles en sont les raisons?

---

Si vous avez collecté des données qui ont été subdivisées en diverses catégories d'identité, comme le genre ou l'origine ethnique, ou par catégories de main-d'oeuvre, comme le groupe professionnel, désagrégez vos données afin de dégager les différences entre les groupes. La désagrégation vous permet d'isoler vos données pour voir l'incidence de vos actions sur différentes personnes en fonction de leur identité. Il est impératif de respecter toutes les exigences légales et éthiques relatives à la conservation d'informations personnelles, à la production de

recherches et à la protection des informations personnelles des individus.

Une fois votre analyse faite, montrez vos résultats à d'autres et recueillez leurs commentaires.

Vous pouvez réunir les parties prenantes communautaires ou différents services pour tirer des conclusions sur ce qu'indiquent les données et sur la meilleure façon de les communiquer.

## Rapport à la Commission canadienne pour l'UNESCO

En tant qu'organe coordinateur de la Coalition des municipalités inclusives, la Commission canadienne pour l'UNESCO demande aux municipalités de soumettre des rapports annuels de leurs activités en utilisant un modèle de rapport fourni par la CCUNESCO. Ces rapports aident la CCUNESCO à cerner les retombées de la Coalition et de ses membres, à reconnaître les pratiques nouvelles ou prometteuses et à planifier le développement de nouvelles ressources pour les municipalités.

## Rapport à votre municipalité

La forme et le contenu de votre rapport dépendent de votre objectif et de votre public. Les publics internes peuvent comprendre le conseil, les hauts dirigeants, la direction et les employés. Les publics externes peuvent comprendre des parties prenantes telles que des organisations communautaires, des comités pour la diversité et l'inclusion, des sources médiatiques et les citoyens.

Vous pouvez décider de produire un seul rapport pour tout le monde, ou en créer plusieurs contenant les informations les plus pertinentes pour différents publics. Par exemple, les rapports au conseil visant l'obtention de ressources supplémentaires pour votre travail au sein de la

Coalition pourraient comprendre un résumé des progrès réalisés pour chaque action de votre plan et une description des ressources nécessaires pour atteindre vos prochains objectifs. Les rapports aux groupes communautaires pourraient mettre l'accent sur la façon dont vos initiatives contribuent à l'équité de tous les résidents.

Le rapport écrit demeure le choix le plus courant. Les rapports écrits peuvent comprendre des résumés, des graphiques, des tableaux ou des infographies pour attirer un public varié. Parmi les autres méthodes de reddition de comptes, citons des tableaux de bord en ligne qui présentent les principales conclusions, ou des présentations adaptées aux différents groupes communautaires ou au public.

### **Apprendre et s'améliorer**

Apprenez et améliorez votre travail en utilisant vos résultats afin de créer un changement positif

au sein de votre municipalité. Faites part de vos résultats aux hauts dirigeants afin qu'ils puissent prendre des décisions qui vous aideront à réaliser vos plans, comme l'allocation d'un budget ou l'approbation de demandes.

Une fois votre rapport produit, examinez les objectifs de votre plan d'action. Le contenu de votre plan était probablement basé sur des informations concernant votre municipalité et sur des hypothèses quant aux types d'actions qui produiraient certains résultats. Déterminez si vous disposez des bonnes informations au moment de la planification et si vos hypothèses étaient correctes. L'examen de vos résultats peut vous aider à décider si vous devez mobiliser d'autres services, comités ou employés municipaux pour votre travail au sein de la Coalition. Voici quelques questions à vous poser :

- **Y a-t-il des lacunes dans vos données de mesure?**
- **Faut-il adapter certaines stratégies de mise en oeuvre?**
- **Quelles sont les occasions d'améliorer le travail accompli?**
- **De nouveaux indicateurs sont-ils nécessaires pour combler ces lacunes?**
- **Faut-il poursuivre, améliorer ou interrompre certaines actions?**
- **Quelles sont les ressources, les informations ou les compétences nécessaires pour le prochain cycle de mesure?**

# Annexe A

## Notes d'allocution

Ces notes d'allocution peuvent être utilisées par les membres de la communauté ou les conseillers municipaux. Adaptez-les à votre municipalité pour une efficacité accrue.

**1. Le racisme et les autres formes de discrimination sont une réalité quotidienne dans tout le pays.** Étant donné la proximité des municipalités avec les résidents et leur capacité à agir rapidement par rapport aux autres ordres de gouvernement, les municipalités sont bien placées pour soutenir la lutte contre le racisme et la discrimination. Notre municipalité doit :

- Être une gardienne de l'intérêt public
- Respecter et promouvoir les droits de la personne
- Fournir aux résidents un environnement sécuritaire et inclusif

Les engagements communs de la Coalition s'articulent autour de ces trois domaines de responsabilité municipale et peuvent nous offrir un cadre de réflexion sur la manière dont nous pouvons remplir ces devoirs en tant qu'organisme public.

### 2. Présenter quelques données locales sur :

- Les incidents à caractère haineux
- Le taux de chômage et de sous-emploi des personnes handicapées, des Autochtones, des personnes de diverses origines raciales, des jeunes et des femmes
- Le profilage racial et social

- Les plaintes en matière de droits de la personne
- Les plaintes pour discrimination de la part du personnel municipal ou de personnes accédant aux services municipaux, ou encore la discrimination du public à l'égard du personnel municipal
- La disponibilité, l'accessibilité et le prix des logements

### 3. En adhérant à la Coalition, notre municipalité aura accès à :

- Des leçons tirées par d'autres municipalités au Canada et à l'étranger
- Un forum pour discuter de nos points de vue, de nos stratégies et de nos priorités
- Une plateforme d'échange d'idées sur les questions émergentes
- Des outils et des ressources pratiques pour éclairer nos actions (par exemple, sur le profilage racial, l'inclusion des personnes LGBTQ2+, la réconciliation, l'accueil des nouveaux arrivants)
- Un groupe de municipalités partageant les mêmes idées et avec qui collaborer sur des initiatives d'intérêt commun
- Des possibilités de formation pour le personnel et les élus
- Du matériel et des idées pour soutenir la célébration de journées spéciales (par exemple, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars)

**4. En adhérant à la Coalition, notre municipalité aura la possibilité de travailler avec différents partenaires communautaires et de les consulter.**

Pour élaborer un plan d'action pertinent et réalisable, nous devons recueillir des informations auprès des organisations, des entreprises, des communautés autochtones et d'autres parties prenantes locales concernées par le racisme et la discrimination. Cette occasion de dialoguer, d'échanger des connaissances et de construire des relations autour d'objectifs communs peut renforcer les partenariats existants et en susciter de nouveaux.

**5. Faire partie de la Coalition confère une crédibilité et une structure à tout travail anti-discrimination que nous faisons déjà.**

De nombreux membres ont déclaré avoir utilisé leur adhésion comme un levier pour améliorer les politiques et les programmes existants contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance, ou pour en développer de nouveaux.

**6. L'adhésion à la Coalition n'aura pas nécessairement des répercussions budgétaires dans l'immédiat.**

Nous pouvons commencer par apporter de petits changements dans notre façon de faire. Toutefois, si nous sommes sérieux au sujet de cet engagement, alors nous devons être prêts à y investir de l'argent.

**7. Nous ne partons pas de zéro.** Nous faisons déjà beaucoup de bonnes choses (la personne qui s'adresse au conseil doit avoir effectué des recherches).

**8. C'est l'occasion pour notre municipalité de prendre position contre la discrimination et d'affirmer clairement notre intention d'améliorer la situation d'un ou plusieurs groupes marginalisés.**

La Coalition a aidé certaines municipalités à se faire remarquer en faisant connaître leurs initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans tout le Canada.

**9. L'initiative a obtenu le soutien de partenaires importants :**

la Fédération canadienne des municipalités et certaines associations provinciales et territoriales de municipalités (Alberta Urban Municipalities Association, Union des municipalités du Québec, etc.) ont encouragé leurs membres à y adhérer; la Fondation canadienne des relations raciales et l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) soutiennent l'initiative depuis son lancement.

**10. Soulignez le nombre de membres de la Coalition et citez quelques exemples d'autres municipalités qui y ont adhéré.**

Posez la question : «Pourquoi ces municipalités ont-elles adhéré à la Coalition et pas nous?»



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



**Commission  
canadienne**  
pour l'UNESCO

Avec le soutien de la

**Coalition internationale  
des villes inclusives et  
durables – ICCAR**