

## **Vanier – Culture en ACTION pour la Ville d'Ottawa**

### **Mandat du groupe de travail dirigé par la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations pour Vanier – Culture en ACTION**

**Thomas Radford**  
**Responsable du développement culturel, Unité des initiatives et du  
développement culturels**  
**Chef de projet**

**16 janvier 2024**

#### **I. Objet**

Le présent document présente les paramètres du groupe de travail dirigé par la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations (DGLCI) sur la revitalisation culturelle de Vanier (ci-après, le « groupe de travail ») qui guidera et soutiendra la mise en œuvre du plan Vanier – Culture en ACTION (ci-après, le « plan ACTION »).

#### **II. Contexte et survol**

Le travail en collaboration avec les communautés locales est apparu comme une priorité lors de l'élaboration du Plan d'action renouvelé pour les arts, le patrimoine et la culture à Ottawa (2013-2018), approuvé par le Conseil. Le Plan d'action renouvelé s'est fait le champion de la préservation et du développement de lieux et d'espaces culturels et créatifs (stratégie II).

À la suite d'un important travail de cartographie, de recherche et d'analyse effectué par l'Unité des initiatives et du développement culturels (UIDC), il a été déterminé que

Vanier représente le quartier d'Ottawa ayant le plus grand potentiel pour que la culture ait un impact positif sur les résidents, tant sur le plan social qu'économique.

Le plan Vanier – Culture en ACTION est le fruit d'une profonde collaboration entre les leaders et les organismes communautaires de Vanier, ainsi que les résidents. Un Comité directeur communautaire, en collaboration avec un groupe de travail interservices de la municipalité et des professionnels de l'UIDC de la Ville d'Ottawa, a facilité l'élaboration du plan ACTION. Le plan Vanier – Culture en ACTION entend favoriser une approche dirigée par la communauté visant à repérer les occasions où l'art, la culture et le patrimoine pourraient se traduire par des retombées positives pour les résidents.

Le plan ACTION et ses objectifs seront mis en œuvre aux termes de mesures prises autant par la Ville d'Ottawa que la communauté de Vanier. La communauté et le personnel municipal ont déterminé qu'une collaboration étroite et à long terme entre les directions générales et la communauté constitue l'option la plus solide pour une mise en œuvre réussie.

Pour superviser la mise en œuvre du plan Vanier – Culture en ACTION, un groupe de travail dirigé par la DGLCI chargé de Vanier – Culture en ACTION sera mis sur pied afin de :

1. Fournir des orientations et des conseils pour la mise en œuvre des mesures liées au plan ACTION axées sur les domaines de service et les politiques liées aux directions générales, directions et unités de la Ville d'Ottawa;
2. Collaborer, contester, débattre, dépanner, résoudre les problèmes et apporter des éclaircissements, le cas échéant;
3. Relever les lacunes et aider à établir des liens avec la communauté, les secteurs d'activité municipaux concernés, les autres ordres de gouvernement, le secteur privé et les autres organismes.

### **III. Statut et mandat**

Le groupe de travail Vanier – Culture en ACTION est l'organe consultatif dirigé et commandité par la DGLCI qui est responsable d'encadrer et de conseiller à la fois la communauté et la Ville d'Ottawa sur la mise en œuvre du plan Vanier – Culture en ACTION.

Voici quelques-uns des avantages escomptés :

- (1) offrir une tribune de discussion, de collaboration et de suivi des mesures définies dans le plan ACTION comme relevant à la fois de la responsabilité de la communauté et de celle de la Ville d'Ottawa;
- (2) servir de source de soutien et de conseil pour les secteurs d'activité de toute la Ville qui cherchent à élaborer ou à mettre en œuvre des programmes, des politiques ou des procédures en lien avec le plan ACTION, selon la demande;
- (3) favoriser une communication et une collaboration qui représentent les intérêts des organismes, des institutions, des communautés, des coalitions et des résidents.

Le groupe de travail n'assumera pas de responsabilité sur le plan légal ou contractuel relativement au plan ACTION et à son contenu.

Son mandat initial, qui commencera au troisième trimestre de 2024, est de cinq ans, avec une possibilité de renouvellement.

#### **IV. Portée des activités**

- Le plan Vanier – Culture en ACTION décrit la portée des activités du groupe de travail et le situe par rapport aux intervenants tant internes qu'externes de la Ville d'Ottawa.

#### **V. Composition**

Le groupe de travail doit comporter :

- Un représentant de la Nation Anishinabe Algonquine hôte;
- Un représentant d'un organisme au service des communautés autochtones urbaines ou un leader des communautés autochtones urbaines;
- Un représentant d'un organisme au service de la communauté inuite ou un leader de la communauté inuite;
- Représentants du Comité directeur communautaire Vanier Cultures;
- Un représentant d'un organisme au service de la jeunesse ou un leader au service de la jeunesse;
- Un artiste communautaire actif dans Vanier;
- Un conseiller municipal du quartier 13;
- Un conseiller municipal du quartier 12;
- Trois personnes représentant les directions générales, les directions et les unités de la Ville d'Ottawa, autres que la DGLCI, qui travaillent dans des domaines en lien avec les mesures figurant dans le plan ACTION;
- Trois personnes représentant les programmes de la DGLCI et le personnel qui travaille dans des domaines en lien avec les mesures figurant dans le plan ACTION;
- Une personne représentant l'UIDC.

#### **VI. Conditions de participation**

Les membres du groupe de travail doivent démontrer ou offrir ce qui suit :

- Connaissance du paysage culturel de Vanier avec son histoire, ses divers groupes culturels et ses résidents;
- Défense du paysage culturel de Vanier, notamment ses divers groupes culturels et ses résidents;
- Générosité d'esprit, fiabilité et ouverture d'esprit;
- Capacité à collaborer et à parvenir à un consensus dans un environnement où il faut prendre des décisions en groupe.

Les membres seront également sélectionnés en fonction de l'Optique d'équité et d'inclusion de la Ville d'Ottawa, et les efforts nécessaires seront déployés pour choisir des membres issus des communautés suivantes :

- Personnes noires
- Personnes ayant des capacités différentes
- Personnes racisées ou appartenant à un groupe méritant l'équité
- Francophones
- Personnes ayant immigré ou nouvellement arrivées
- Minorités linguistiques
- Personnes âgées
- Personnes de couleur
- Personnes vivant dans la pauvreté
- Femmes
- Jeunes
- Personnes de la communauté 2SLGBTQQA+

## **VII. Relation hiérarchique**

Le groupe de travail transmet ses recommandations pour le Conseil à la directrice générale ou au directeur général de la DGLCI.

## **VIII. Réunions et participation**

Le groupe de travail se réunit au moins deux fois par an afin de discuter de l'ordre de jour préparé par le responsable du développement culturel, UIDC. Les membres peuvent choisir de se rencontrer en personne, par visioconférence ou en mode hybride.

## **IX. Plan de travail**

Le plan de travail du groupe de travail est élaboré par l'UIDC, en collaboration avec la présidence/coprésidence, et approuvé par le groupe de travail en assemblée plénière chaque année.

## **X. Prise de décisions**

La prise de décisions et les recommandations en lien avec la mise en œuvre du plan Vanier – Culture en ACTION sont établies par consensus.

## **X. Présidence et coprésidence**

Les responsabilités de la présidence et de la coprésidence sont les suivantes :

- Favoriser un dialogue équitable et respectueux pendant les réunions du groupe de travail;

- Assurer la liaison avec le responsable, Développement culturel, en vue de préparer les dates des réunions du groupe de travail, le plan de travail et les ordres du jour;
- Communiquer avec le responsable, Développement culturel, en vue de déterminer quels invités spéciaux inviter et de convier ces derniers aux réunions du groupe de travail, au besoin;
- Fournir une rétroaction sur les versions préliminaires des rapports, les procès-verbaux des réunions précédentes et d'autres documents, au besoin;
- Agir en tant qu'animateur principal lors des réunions du groupe de travail;
- Remercier les membres pour leur participation;
- Assurer la liaison avec le responsable, Développement culturel, afin de créer d'autres paramètres pour le groupe de travail, au besoin.

Lors de la première séance, les membres du groupe de travail proposeront des candidatures pour la présidence et la coprésidence, et la sélection se fera grâce à la tenue d'élections. Pour faciliter ce processus, un membre de l'équipe de l'UIDC agira en tant qu'animateur temporaire de réunion.