

Plan d'action

2SLGBTQIA+

Office de l'équité et de la lutte contre le racisme

NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

© Droit d’auteur de la Couronne, province de la Nouvelle-Écosse, 2025

Plan d’action 2SLGBTQIA+
Office de l’équité et de la lutte contre le racisme
ISBN 978-1-77448-797-6

Message du ministre

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude envers les membres de la communauté 2SLGBTQIA+ de la Nouvelle-Écosse qui ont généreusement partagé leur temps, leurs histoires et leurs expériences vécues afin de contribuer à l'élaboration du présent Plan d'action. Vos voix sont puissantes et vos contributions aident à façonner un avenir plus inclusif et plus équitable pour notre province.

Nous avons clairement compris que, malgré les progrès accomplis, des défis demeurent. Ce plan ne vise pas seulement à reconnaître ces défis, mais aussi à prendre des mesures concrètes pour les surmonter.

Le changement ne se fait pas en vase clos. Il nécessite une collaboration continue entre le gouvernement, les organismes communautaires et les personnes les plus touchées. L'Office de l'équité et de la lutte contre le racisme (OELR), en tant que responsable gouvernemental de la communauté 2SLGBTQIA+, supervisera la mise en œuvre de ce plan et publiera des rapports annuels sur les progrès réalisés.

Nous restons fidèles à notre engagement de promouvoir une province où chaque personne, qui qu'elle soit et quelle que soit son identité, est valorisée, soutenue et accueillie.

Ce n'est que le début. Ensemble, nous poursuivrons notre travail pour bâtir une Nouvelle-Écosse inclusive, sûre et équitable pour tout le monde.

L'honorable Scott Armstrong

Ministre responsable de l'Office de l'équité et de la lutte contre le racisme

Introduction et raison d'être

L'équité et l'inclusion sont essentielles à la prospérité de la Nouvelle-Écosse et au bien-être de toutes les personnes qui y vivent. Elles reflètent des valeurs communes et sont fondamentales pour bâtir des communautés plus fortes, favoriser l'innovation et assurer une croissance continue pour les générations futures.

Le Plan d'action 2SLGBTQIA+ représente un engagement de l'ensemble du gouvernement à créer une Nouvelle-Écosse plus sûre, plus inclusive et plus équitable. Fondé sur l'engagement communautaire, ce plan décrit des mesures concrètes visant à éliminer les obstacles systémiques, à améliorer l'accès aux services et à garantir que les politiques et les programmes gouvernementaux tiennent compte des expériences vécues et des besoins des communautés 2SLGBTQIA+.

La loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) jette les bases de ce travail. Le plan s'appuie sur cette législation en mettant en évidence les aspects prioritaires dans lesquels l'action du gouvernement peut faire une différence significative et en décrivant les mécanismes de responsabilité et de suivi des progrès.

Processus d'élaboration du présent plan

En 2022, l'Assemblée législative provinciale a adopté la loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*), qui exige l'élaboration d'une stratégie provinciale en matière d'équité et de lutte contre le racisme. Publiée en juillet 2023, cette stratégie souligne la nécessité d'adopter une approche précise pour relever les défis particuliers auxquels fait face la communauté 2SLGBTQIA+. L'Office de l'équité et de la lutte contre le racisme (OELR) est alors désigné comme responsable du présent Plan d'action.

L'OELR a mis sur pied un groupe de travail interministériel et a mené des activités de mobilisation du public, notamment des sondages et des événements organisés par l'OELR et neuf organismes communautaires. Des centaines de personnes de la Nouvelle-Écosse ont donné leur avis pour contribuer à l'élaboration du présent plan.

La mobilisation a permis de définir des thèmes récurrents liés aux soins de santé, à la justice, au logement, à l'éducation, au soutien communautaire, à l'emploi et aux services gouvernementaux. Le Plan d'action s'articule autour de ces thèmes et met l'accent sur « Ce que nous avons entendu » de la part des communautés et sur « Ce que nous ferons » pour répondre à chaque priorité.

Sondage public	**448** personnes ayant répondu
Séances de mobilisation communautaire dirigées par l'OELR	**5** séances **44** personnes inscrites
Séances de mobilisation communautaire dirigées par des organismes communautaires	**9** organismes **137** personnes participantes dans l'ensemble des organismes
Séances de mobilisation dirigées par l'OELR en interne au sein de la fonction publique provinciale	**4** séances **39** personnes participantes

Données démographiques liées au sondage

Âge	**62 %** des personnes ayant répondu au sondage ont dit avoir moins de 40 ans.
Région	**46 %** des personnes ayant répondu au sondage ont dit vivre à l'extérieur de la Région métropolitaine d'Halifax.
Difficulté financière[1]	**49 %** des personnes ayant répondu au sondage ont dit connaître actuellement des difficultés financières, des problèmes ou une situation précaire.
Handicap	**43 %** des personnes ayant répondu au sondage ont dit vivre en situation de handicap; parmi celles-ci, 94 % ont un handicap invisible.
Autochtones[2]	**5 %** des personnes ayant répondu au sondage se sont dites Autochtones; **2 %** se sont dites Mi'kmaq.

[1] Les difficultés financières n'ont pas été définies en fonction du revenu dans le sondage.

[2] Toutes les données issues du sondage provenant des personnes s'identifiant comme Autochtones ont été analysées par des évaluatrices et évaluateurs autochtones, reconnaissant ainsi l'importance des connaissances et des expériences vécues par les Autochtones dans l'interprétation et l'analyse des données. Ce processus s'inscrit dans le cadre des efforts continus en faveur de la réconciliation et reconnaît l'importance cruciale des méthodologies dirigées par les Autochtones pour favoriser des partenariats respectueux et significatifs. Nous remercions Every One Every Day, une initiative du Mi'kmaq Native Friendship Centre, pour son partenariat dans ce travail important.



Accès aux services

Ce que nous avons entendu…

- Les membres de la communauté font face à des obstacles pour accéder aux soins de santé, au logement et aux services de justice.
- L'accès à des soins de santé adaptés à la culture est limité, en particulier pour les personnes qui n'ont pas de médecin de famille.
- Les soins d'affirmation de genre ne sont pas uniformes; il y a de longues périodes d'attente et une disponibilité limitée dans les régions rurales.
- L'instabilité du logement et la discrimination touchent de manière disproportionnée les personnes transgenres et diversifiées sur le plan du genre, ainsi que les personnes racisées.
- La confiance dans le système judiciaire est faible. Les personnes interrogées ont fait état d'interactions négatives avec la police, les tribunaux et les services correctionnels.
- Les formulaires, les processus et la collecte de données du gouvernement ne tiennent souvent pas compte des identités 2SLGBTQIA+.

Ce que nous ferons…

Soins de santé et soins d'affirmation de genre

- Fournir un financement opérationnel au service prideHealth afin de soutenir la continuité des soins à l'échelle provinciale pour les communautés 2SLGBTQIA+ de la Nouvelle-Écosse, notamment en matière de formation, de navigation dans le système de santé, de sensibilisation communautaire et d'autres ressources.
- Améliorer le processus de demande en chirurgie pour les interventions en matière de soins d'affirmation de genre.
- Mettre en place un service provincial de navigation virtuelle pour les soins d'affirmation de genre par l'intermédiaire du service prideHealth.
- Soutenir la formation des prestataires de soins de santé sur l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ et les soins tenant compte des traumatismes.
- Améliorer les services de soutien en santé mentale, y compris les possibilités de soins virtuels, en particulier pour les jeunes.

Logement

- Renforcer les programmes de logement inclusifs et soutenir l'hébergement sécuritaire pour les membres de la communauté 2SLGBTQIA+.
- Revoir les politiques en matière de soins continus afin de garantir la sécurité et l'inclusion des adultes et des personnes âgées 2SLGBTQIA+.

Justice et sécurité publique

- Offrir une formation avancée au personnel de la police, des services correctionnels et des services d'aide aux victimes afin de réduire les préjugés et d'améliorer la sécurité.

Services gouvernementaux

- Moderniser les formulaires, la correspondance et la collecte de données afin d'utiliser un langage inclusif et de respecter les pronoms.



Sécurité, éducation et inclusion sociale

Ce que nous avons entendu…

- Les écoles, les communautés et les lieux de travail ne sont pas toujours sûrs ou accueillants.
- Le harcèlement et l'exclusion persistent, en particulier dans les régions rurales.
- Des programmes scolaires inclusifs, la formation du personnel enseignant et des politiques anti-harcèlement ont été demandés à maintes reprises.
- La visibilité publique et le soutien du gouvernement favorisent la confiance et le sentiment de sécurité.

Ce que nous ferons…

- Renforcer les programmes d'enseignement inclusifs afin de tenir compte des perspectives 2SLGBTQIA+.
- Lorsque la conception des bâtiments le permet, prévoir des toilettes neutres dans les bibliothèques et les centres Accès.
- Offrir une formation aux éducatrices et éducateurs et au personnel sur les pratiques d'inclusion et de lutte contre l'intimidation.
- Promouvoir l'accréditation du programme Arc-en-Ciel officiel dans les secteurs du tourisme, de la culture et des loisirs.



Participation communautaire et économique

Ce que nous avons entendu…

- Les organismes communautaires sont essentiels.
- Les chefs d'entreprise 2SLGBTQIA+ peuvent se heurter à des obstacles en matière de financement et de croissance.
- Les espaces communautaires sont limités, en particulier en dehors des régions urbaines.

Ce que nous ferons…

- Continuer à soutenir les organismes communautaires.
- Créer un écosystème favorable où les chefs d'entreprise 2SLGBTQIA+ peuvent accéder à des ressources, des programmes et des services pour démarrer et faire croître leur entreprise.
- Établir des partenariats avec les secteurs du tourisme et de la culture afin de promouvoir un développement économique inclusif.
- Soutenir les espaces communautaires inclusifs 2SLGBTQIA+ pour favoriser l'engagement social et culturel.

Gouvernement en tant qu'employeur

Ce que nous avons entendu…

- Le gouvernement doit être un employeur modèle en matière d'inclusion.
- Beaucoup de fonctionnaires 2SLGBTQIA+ se sentent invisibles et se heurtent à des obstacles pour obtenir une promotion.
- La culture d'entreprise, les préjugés inconscients et le manque de soutien réduisent l'inclusion.

Ce que nous ferons…

- Désigner officiellement les personnes 2SLGBTQIA+ comme un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.
- Offrir une formation obligatoire sur l'équité et l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+.

Responsabilité et rapports

- **Rapport annuel** – L'Office de l'équité et de la lutte contre le racisme rendra compte publiquement des progrès réalisés et des défis à relever.
- **Mobilisation communautaire** – Des consultations continues permettront de s'assurer que les initiatives répondent aux besoins en constante évolution.
- **Examen quinquennal** – Le Plan d'action fera l'objet d'un examen officiel afin d'évaluer son impact, d'orienter les prochaines étapes et d'éclairer les futures itérations.

Les progrès seront évalués non seulement en fonction des mesures prises par le gouvernement, mais aussi en fonction des expériences vécues par les personnes 2SLGBTQIA+ de la Nouvelle-Écosse.

Conclusion

Le Plan d'action 2SLGBTQIA+ du gouvernement trace la voie à suivre pour :

- Améliorer l'accès aux services.
- Créer des écoles et des communautés sûres et plus inclusives.
- Renforcer la participation économique et culturelle.
- Faire du gouvernement un employeur véritablement inclusif.

Le gouvernement ne peut pas à lui seul éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes 2SLGBTQIA+. Ce travail nécessite un partenariat avec les communautés, les alliés et les organismes pour veiller à ce que chaque personne en Nouvelle-Écosse soit respectée et valorisée et qu'elle puisse s'épanouir.

NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

Office de l'équité et de la lutte contre le racisme