Lignes directrices sur le plan d'équité et de lutte contre le racisme à l'intention des municipalités et des villages

Office de l'équité et de lutte contre le racisme

Introduction

La présente ressource est conçue pour aider les municipalités et les villages à élaborer des plans d'équité et de lutte contre le racisme d'ici le 1er avril 2025, comme l'exige la loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) et les règlements connexes.

En plus de la présente ressource, l'Office de l'équité et de lutte contre le racisme fournira aux municipalités et aux villages un outil d'autoévaluation qui peut les aider à déterminer les domaines d'intérêt pour leurs plans d'équité et de lutte contre le racisme, ainsi qu'une ressource d'initiation à l'équité et à la lutte contre le racisme qui présente les concepts fondamentaux. L'Association of Municipal Administrators of Nova Scotia apportera également son soutien aux municipalités et aux villages qui entreprennent ce travail.

Loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) de la Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse s'est engagée à lutter contre la haine, l'iniquité et le racisme systémiques et à soutenir les communautés sous-représentées et mal desservies et l'intersectionnalité entre elles.

La loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*), adoptée en 2022, a été élaborée par un comité multipartite à la suite d'une mobilisation avec la population néo-écossaise, et elle décrit l'approche du gouvernement provincial pour lutter contre la haine, l'iniquité et le racisme systémiques. Reconnaissant le rôle important que jouent les municipalités et les villages dans la lutte contre le racisme, la haine et l'iniquité, la Stratégie en matière d'équité et de lutte contre le racisme les a désignés comme les premiers organismes du secteur public à devoir élaborer des plans d'équité et de lutte contre le racisme. Cet exercice exige des municipalités et des villages qu'ils se soumettent à un processus de planification afin de définir les mesures qui favoriseront l'équité et la lutte contre le racisme en tenant compte des besoins des communautés sous-représentées et mal desservies.

Les municipalités et les villages en tant qu'organismes du secteur public prescrits

Les municipalités et les villages sont des partenaires importants pour devenir une province équitable, contre le racisme et accessible. Les organismes du secteur public prescrits, y compris les municipalités et les villages, représentent un large éventail de secteurs et couvrent des domaines essentiels de la vie de la population de la province.

La loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) et la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*) permettent au gouvernement de prescrire aux organismes du secteur public de respecter plusieurs obligations législatives, notamment la création de plans visant à atteindre les objectifs de chaque loi. L'Office de l'équité et de lutte contre le racisme et la Direction de l'accessibilité travaillent en collaboration pour aider les municipalités et les villages à répondre aux exigences de la loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) et de la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*) dans le cadre d'une approche de planification interconnectée. Les municipalités et les villages sont encouragés à utiliser la présente ressource conjointement avec les ressources préparées par la Direction de l'accessibilité

afin d'élaborer un plan unique qui répond aux exigences législatives des deux lois (c.-à-d. conjuguer les efforts pour produire un plan unique d'équité, de lutte contre le racisme et d'accessibilité pour 2025-2028).

Les autres organismes du secteur public qui ne sont pas encore prescrits par la loi visant à abolir le racisme et la haine (*Dismantling Racism and Hate Act*) sont encouragés à prendre en compte l'équité et la lutte contre le racisme lors de la mise à jour de leurs plans d'accessibilité et dans le cadre d'autres activités ou exercices de planification, le cas échéant. Pour être vraiment efficaces, les plans d'accessibilité doivent intégrer l'intersectionnalité qui existe au sein de la communauté des personnes en situation de handicap. Les organismes du secteur public prescrits qui ne sont pas des municipalités ou des villages peuvent volontairement créer des plans d'équité et de lutte contre le racisme à l'aide du présent guide.

Vue d'ensemble de l'équité et de la lutte contre le racisme en Nouvelle-Écosse

Saviez-vous que...

- En 2021, la Nouvelle-Écosse comptait 52 425 Autochtones, soit 5,5 % de la population[1].
- Lors du Recensement de 2021, il a été demandé aux personnes interrogées si elles s'identifiaient à des catégories spécifiques de minorités visibles. Ces groupes racisés représentaient 9,8 % de la population de la Nouvelle-Écosse[2].
    - Les personnes néo-écossaises qui s'identifient comme étant de race noire constituent le groupe racisé le plus important en Nouvelle-Écosse (28 220). Viennent ensuite les personnes s'identifiant comme sud-asiatiques (21 655), chinoises (11 600), arabes (10 610) et philippines (6 615).
- Au Canada, c'est en Nouvelle-Écosse que nous trouvons les proportions les plus élevées de personnes transgenres et non binaires âgées de 15 ans et plus (0,48 % ou presque une personne sur 200 vivant en Nouvelle-Écosse) et parmi les personnes âgées de 15 à 34 ans dans les provinces, cette statistique augmente (1,17 % ou une personne sur 100 vivant en Nouvelle-Écosse)[3].
- En 2020, le nombre de crimes haineux signalés par la police[4] a augmenté de 70 % en Nouvelle-Écosse (environ six incidents pour 100 000 personnes habitantes)[5].

Communautés sous-représentées et mal desservies en Nouvelle-Écosse

Lorsque nous parlons de communautés sous-représentées et mal desservies, nous faisons référence aux groupes qui sont victimes de discrimination et d'exclusion en raison de rapports de force inégaux dans les domaines économique, politique, social et culturel.

Il s'agit notamment de la haine, de l'iniquité ou du racisme systémiques à l'égard de personnes sur la base d'une ou de plusieurs caractéristiques protégées comme définies dans la *Loi sur les droits de la personne*, à savoir : l'âge, la race, la couleur, la religion, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, les déficiences physiques ou mentales, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, la situation de famille, l'état matrimonial, la source de revenus et les croyances, affiliation ou activité politiques.

[1] https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?Lang=F&topic=8&dguid=2021A000212
[2] Https://novascotia.ca/finance/statistics/news.asp?id=18264 (en anglais seulement)
[3] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/cg-b004-png-fra.htm
[4] « Un crime haineux déclaré par la police est défini comme une infraction criminelle commise contre une personne ou un bien et motivée par la haine de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'incapacité mentale ou physique, de l'orientation sexuelle, ou de l'identité ou expression de genre, ou de tout autre facteur semblable. »
[5] https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-fra.htm

Vous trouverez ci-dessous des exemples de groupes sous-représentés et mal desservis en Nouvelle-Écosse. Chacun de ces groupes a sa propre histoire, son propre cadre historique et sa propre histoire de discrimination et de marginalisation (cette liste n'est pas exhaustive et peut ne pas inclure tous les groupes qui s'identifieraient comme étant sous-représentés ou mal desservis) :

- Mi'kmaq et les personnes d'ascendance autochtone.
- Population afro-néo-écossaise et personnes d'ascendance africaine.
- Personnes de couleur.
- Nouvelles personnes arrivantes (immigrantes et réfugiées).
- Les personnes qui indiquent leur appartenance au groupe 2SLGBTQIA+ (bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou en questionnement, intersexuée, asexuelle ou aromantique et autres personnes dont l'identité n'est pas reflétée).
- Les personnes en situation de handicap (physique et mental).
- Les personnes neurodivergentes.
- Dans certains contextes, les femmes.

Intersectionnalité

Il est important de tenir compte de l'intersectionnalité, car de nombreuses politiques ont des répercussions multiples sur les individus en raison de leurs identités croisées. La roue des privilèges et du pouvoir peut être utilisée comme un outil visuel pour promouvoir la prise de conscience et la compréhension des systèmes interconnectés de privilèges, d'oppression et de dynamique du pouvoir au sein de la société. Elle fournit des exemples dans le contexte canadien pour illustrer comment l'intersectionnalité de treize catégories d'identité sociale renforce le pouvoir et les privilèges et façonne nos interactions et nos expériences. La mise en évidence de ces dynamiques complexes peut aider à reconnaître les positions personnelles de privilège et aider également à comprendre comment les inégalités systémiques touchent différents groupes au sein de la société. Cette compréhension est essentielle pour :

- Reconnaître et éliminer les obstacles à la participation.
- Orienter les efforts pour garantir des services et des initiatives de mobilisation inclusifs, significatifs, équitables et accessibles à l'ensemble des membres de la communauté.
- Naviguer dans les conversations sur les inégalités, en veillant à ce que les différents points de vue soient entendus et valorisés.
- Élaborer des stratégies pour remédier aux déséquilibres de pouvoir et obtenir des résultats plus équitables dans les projets, les programmes, les politiques et les processus de prise de décision.

Qu'entendons-nous par équité et lutte contre le racisme?

Lorsque vous réfléchissez aux éléments à inclure dans votre plan d'équité et de lutte contre le racisme, il est important de comprendre que ce plan n'est pas le même que les plans traditionnels d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Les plans d'EDI ont traditionnellement été axés sur l'intérieur d'un organisme et principalement sur les membres du personnel d'un organisme. Il s'agit notamment de mesures visant à promouvoir la diversité au sein de l'organisme et de pratiques d'embauche équitables.

Si l'équité et la lutte contre le racisme englobent l'EDI, elles ne sont pas uniquement fondées sur l'EDI. Dans leurs plans d'équité et de lutte contre le racisme, les organismes du secteur public sont censés examiner : la manière dont les politiques et les programmes sont élaborés; la manière dont les services sont fournis; et la manière dont les décisions budgétaires sont prises. Il ne suffit pas qu'un organisme améliore activement la diversité des personnes à tous ses échelons au moyen de plans d'EDI traditionnels. Les organismes doivent également tenir compte de leur processus d'élaboration des politiques, y compris les personnes avec qui ils communiquent pour déterminer leurs priorités pour une année donnée; avec qui ils communiquent pour déterminer les options appropriées pour une politique, un programme ou un service particulier; comment ils déterminent les répercussions; et comment ils prennent des décisions sur les options à suivre.

La Stratégie provinciale d'équité et de lutte contre le racisme met l'accent sur cette politique et cette mobilisation. Le gouvernement provincial s'est engagé à améliorer son processus d'élaboration des politiques en ajoutant des évaluations de l'impact sur l'équité (EIE) et des évaluations. L'EIE aide les ministères à mettre l'accent sur l'équité et la lutte contre le racisme à chaque étape de l'élaboration, par exemple, d'une nouvelle loi, d'un nouveau règlement ou d'un nouveau programme. Et les évaluations de l'équité appuient l'analyse des lois, des règlements et des politiques en place afin de déterminer s'ils perpétuent la haine, l'iniquité et le racisme systémiques.

Veuillez garder à l'esprit cette politique et cette mobilisation lorsque vous réfléchirez aux éléments à inclure dans vos plans. L'Office de l'équité et de lutte contre le racisme et l'Association of Municipal Administrators of Nova Scotia seront là pour vous aider.

Création d'un plan d'équité et de lutte contre le racisme

Exigences pour le contenu du plan

Votre plan est l'occasion pour vous de déclarer publiquement l'engagement de votre organisme en faveur de l'équité et de la lutte contre le racisme. Les plans d'équité et de lutte contre le racisme **doivent** être :

- élaborés en tenant compte de l'opinion des communautés sous-représentées et mal desservies au sein de l'administration couverte par le plan;
- en place d'ici le 1er avril 2025;
- disponibles au public dans un format accessible;
- mis à jour tous les trois ans, conformément aux exigences de la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*).

Résumé du processus de planification

Les municipalités et les villages sont encouragés à suivre le même processus d'élaboration de leurs plans d'équité et de lutte contre le racisme que celui décrit dans l'outil pour la mise à jour des plans d'accessibilité élaboré par la Direction de l'accessibilité. Les municipalités et les villages peuvent choisir d'adapter ou de suivre leur propre processus de planification. L'annexe A présente une proposition de structure que les municipalités et les villages peuvent envisager pour l'élaboration de leur plan.

Certaines exigences et considérations spécifiques sont décrites ci-dessous et doivent être intégrées dans votre processus de planification.

- **Réalisez une évaluation de tout plan antérieur en matière de diversité, d'équité et d'inclusion**. Documentez les progrès réalisés, y compris :
    - Les mesures qui ont été entièrement menées à bien.
    - Les mesures qui ont été entamées et qui sont toujours en cours (partiellement achevées).
    - Les mesures pour lesquelles le travail n'a pas encore commencé.
- **Reconnaissez et documentez ce que vous avez appris** de la mise en œuvre d'autres plans et efforts en matière d'équité, d'inclusion et de diversité. Voici quelques questions qui peuvent vous aider :
    - Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans la mise en œuvre de ces plans? Pourquoi ont-elles eu lieu?
    - Quelles ont été vos réussites dans la mise en œuvre de ces plans? Quels sont les facteurs qui ont contribué à ces réussites?
- **En tant qu'organisme, réfléchissez aux mesures que votre municipalité ou votre village devrait entreprendre au cours des trois prochaines années afin de faire progresser l'équité et la lutte contre le racisme.**
    - Quels sont les problèmes d'équité et d'accessibilité qui sont apparus au cours des dernières années?

- Pour comprendre les crimes et les actes haineux dans votre municipalité ou village, en plus d'écouter les voix de la communauté, envisagez de consulter vos organismes d'application de la loi locaux pour connaître leurs expériences.
- Quelles préoccupations les communautés sous-représentées et mal desservies ont-elles soulevées – historiquement ou présentement? Est-ce qu'il y a des thèmes?
- Quels sont les domaines politiques susceptibles d'avoir une incidence significative sur les communautés sous-représentées et mal desservies (par exemple, l'utilisation du terrain et les règlements administratifs de zonage)?
- Quels sont les programmes utilisés par les communautés sous-représentées et mal desservies? Savons-nous si ces programmes répondent à leurs besoins? Savons-nous s'il existe des obstacles qui les empêchent d'accéder aux programmes? Est-ce que nous savons s'il y a des lacunes dans la programmation?
- Qu'est-ce qui fonctionne bien dans les mesures entreprises jusqu'à présent pour améliorer l'équité et la lutte contre le racisme?
- Quels changements avez-vous remarqués dans la communauté en termes de culture, comme l'inclusion, lorsque les personnes issues des communautés sous-représentées et mal desservies sont valorisées et impliquées? Quelles mesures doivent être envisagées dans le plan pour prendre en compte ou reconnaître ces changements?

- **Voici quelques exemples plus généraux de domaines prioritaires en matière d'équité et de lutte contre le racisme** que vous pouvez envisager d'inclure dans votre plan :
  - Équité et lutte contre le racisme dans la prestation de services.
  - Formation et éducation à la lutte contre le racisme.
  - Représentation et inclusion diversifiées.
  - Pratiques équitables en matière d'embauche et de promotion.
  - Accessibilité linguistique et culturelle.
  - Équité et lutte contre le racisme dans la planification et le développement.
  - Mobilisation et consultation de la communauté.
  - Accès équitable aux occasions économiques.

Exemple de mesures dans le cadre d'un plan d'équité et de lutte contre le racisme

La Charte contre le racisme dans les loisirs de Recreation Nova Scotia fournit des lignes directrices unifiées pour le secteur des loisirs afin d'aborder et de combattre le racisme systémique au sein du secteur. Les municipalités et les villages peuvent signer cette charte pour s'engager à mettre en place un système de loisirs plus équitable et plus inclusif dans le cadre de leur plan d'équité, de lutte contre le racisme et d'accessibilité, et déterminer des mesures spécifiques pour soutenir cet engagement (par exemple, des initiatives qui présentent des programmes de loisirs aux communautés racisées, définir les obstacles pratiques et financiers et prévoir d'y remédier).

- **Veillez à ce que les communautés sous-représentées et mal desservies par votre municipalité ou votre village participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de votre plan.**
  - Avant de commencer à planifier la mobilisation, comprenez les données démographiques des personnes que vous servez afin d'éclairer votre approche de mobilisation et de vous assurer que les populations sous-représentées et mal desservies sont incluses.
    - L'annexe B présente un résumé des communautés autochtones et afro-néo-écossaises en Nouvelle-Écosse. Le cas échéant, prévoyez de faire participer ces communautés à l'élaboration de votre plan d'équité et de lutte contre le racisme.
  - Quels sont les organismes communautaires et les organismes à but non lucratif qui existent dans votre municipalité ou votre village et qui desservent les communautés sous-représentées ou mal desservies? Pouvez-vous vous associer à eux pour une mobilisation ou pour obtenir des conseils et des contributions à votre plan d'équité, de lutte contre le racisme et d'accessibilité?

- Avant de mobiliser la communauté, déterminez les questions clés sur lesquelles vous souhaitez obtenir des opinions (vous pouvez utiliser des questions similaires à celles susmentionnées). Comme vous avez déjà évalué les progrès réalisés grâce aux plans et efforts antérieurs en matière d'équité et de lutte contre le racisme, vous disposez peut-être d'un projet de cadre et de principes directeurs prêts à être soumis à une contribution directe.
- Lorsque vous réfléchissez à la manière d'inclure les communautés sous-représentées et mal desservies dans votre travail, tenez compte de vos relations existantes ou de l'absence de relations avec ces communautés. Tenez compte des initiatives antérieures entreprises avec ces communautés et de la manière dont elles peuvent avoir une incidence positive ou négative sur les efforts liés à votre plan d'équité et de lutte contre le racisme.
- Pour plus de renseignements et de conseils sur l'engagement communautaire, veuillez consulter le guide de mobilisation du public de l'Office de l'équité et de lutte contre le racisme, disponible à l'adresse (oeaengagement.ca).

Un exemple de mobilisation communautaire

Pour renforcer le cadre de lutte contre le racisme envers les personnes noires (Halifax), une approche progressive de la mobilisation publique a été adoptée pour faciliter l'élaboration de la stratégie et du plan d'action de lutte contre le racisme envers les personnes noires. La collaboration avec les parties prenantes internes et externes en vue de recevoir des contributions, des suggestions et des recommandations dans le cadre du processus a joué un rôle central dans l'élaboration de la stratégie et du plan.

- **Invitez vos partenaires et la communauté à donner leur avis sur un projet de plan,** en particulier les communautés sous-représentées et mal desservies, y compris les personnes en situation de handicaps et les personnes qui représentent des organismes et des communautés sous-représentées et mal desservies. Par exemple, en l'affichant en ligne ou en organisant une réunion en personne.
    - Pour obtenir des commentaires sur l'ébauche de votre plan, pensez à communiquer avec l'Office de l'équité et de lutte contre le racisme en envoyant un courriel à l'adresse OEA@novascotia.ca.
- **Révisez et mettez à jour** le plan en fonction de la rétroaction.
- **Publiez votre plan dans un format accessible**.
- **Envoyez par courriel un lien vers votre plan approuvé et publié** à l'adresse OEA@novascotia.ca. Bien que le gouvernement n'approuve pas actuellement le plan de chaque organisme, un contrôle de conformité sera effectué.

Annexe A – Modèle de plan d'équité et de lutte contre le racisme

- **Résumé ou message d'ouverture**
  - Aperçu de l'engagement de la municipalité ou du village en faveur de l'équité et de la lutte contre le racisme.
  - Objectifs clés.
  - Résumé des principales initiatives.
  - Peut prendre la forme d'un résumé ou d'un message de la personne à la tête de la municipalité, de la présidence d'un village ou d'une autre personne responsable ou parraine.
- **Vue d'ensemble/Comment le plan a été élaboré**
  - Objectif du plan d'action.
  - Reconnaissance des membres que vous servez qui appartiennent aux communautés mal desservies et sous-représentées.
  - Qui a été consulté et avec qui avons-nous travaillé pour élaborer ce plan et qui sera impliqué dans sa mise en œuvre?
  - Comment allons-nous suivre les progrès et mesurer le succès?
- **Engagements/domaines d'intérêts du plan d'action**
  - Actions/engagements du groupe dans les domaines thématiques. Visez au moins trois à cinq domaines d'intervention pour les trois prochaines années.
  - Déterminez des indicateurs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps (SMART) associés aux mesures et aux engagements lorsque cela est possible.
  - Désignez les partenaires clés pour les engagements/domaines d'intervention (par exemple, les organismes communautaires, les autres municipalités).
- **Conclusion/Section de clôture**
  - Comment allons-nous nous engager à améliorer continuellement le plan et à le réviser si nécessaire?
  - Réaffirmez les engagements en matière d'équité, de lutte contre le racisme et d'accessibilité, y compris la mobilisation continue auprès des communautés mal desservies et sous-représentées.

Annexe B – Communautés mi’kmaw et afro-néo-écossaises en Nouvelle-Écosse

Communautés mi’kmaw

Les Mi’kmaq forment le peuple autochtone de Mi’kma’ki. Mi’kma’ki englobe ce qui est présentement connu sous le nom de Nouvelle-Écosse, de l’Île-du-Prince-Édouard, du Québec (péninsule de la Gaspésie), du Nouveau-Brunswick (au nord du bassin versant de la rivière Saint-Jean), de certaines parties de Terre-Neuve-et-Labrador et de certaines parties du Maine.

Les Mi’kmaq sont enracinés dans Mi’kma’ki depuis plus de 13 000 ans, selon la datation au carbone d’objets provenant du site Mi’kmawey Debert.



Sept districts de Mi’kma’ki :
1. Unama’ki aq Ktaqmkuk
2. Epekwitk aq Piktuk
3. Eskikewa’kik
4. Sipekne’katik
5. Kespukwik
6. Siknikt
7. Kespek

Treize communautés de Premières Nations à Mi’kma’ki :
Première Nation d’Acadia
Première Nation d’Annapolis Valley
Première Nation de Bear River
Nation Mi’kmaw d’Eskasoni
Première Nation de Glooscap
Première Nation de Membertou
Première Nation de Millbrook
Nation Mi’kmaw de Paqtnkek
Première Nation de Pictou Landing
Première Nation de Potlotek (anciennement Chapel Island)
Première Nation de Sipekne’katik (anciennement Indian Brook/Shubenacadie)
Première Nation de Wagmatcook
Première Nation de We’koqma’q



Communautés afro-néo-écossaises

Il y a plus de 400 ans, des personnes afro-néo-écossaises habitaient en Nouvelle-Écosse.

De nombreuses vagues de migration ont été enregistrées en Nouvelle-Écosse : les loyalistes noirs et noires en 1783, les Marrons de la Jamaïque en 1796, les personnes réfugiées de la guerre de 1812 entre 1813-1814 et une migration caribéenne en 1904. Lors de chaque migration, les personnes afro-néo-écossaises se sont installées dans différentes régions de la province.



African Nova Scotian Communities Map (Courtesy of African Nova Scotia Affairs)

Les relations entre les colonies afro-néo-écossaises et les communautés mi'kmaw ont commencé très tôt. Cette relation entre les communautés était essentielle à la survie des communautés afro-néo-écossaises. De nombreux membres des colonies ont acquis des compétences et des connaissances sur la manière de vivre de la terre. Il s'agit notamment de l'utilisation de médicaments naturels, de l'agriculture, de la pêche, de la construction et de la main-d'œuvre.