



Enraciné dans le respect : un plan pour un avenir inclusif



CONTENU

INTRODUCTION ET CONTEXTE	3
DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ	4
ANALYSE COMMUNAUTAIRE	5
Démographie et histoire.....	5
Points de données du recensement (2021).....	5
Groupes et organisations représentant les personnes mal desservies	6
Climat actuel	7
CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ	10
Résultats de l'enquête (en date du 1 ^{er} mars 2025).....	10
Rapport de police	11
PRIORITÉ ET RECOMMANDATION PRINCIPALES : CONSACRER DES RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	12
Ressources humaines	12
Ressources financières.....	12
PRIORITÉS ET RECOMMANDATIONS SUPPLÉMENTAIRES	13
Établissement et renforcement des relations avec les personnes et les groupes mal desservis.....	13
Initiatives de formation et d'éducation	14
Établissement d'un groupe de travail	15
Création d'une adresse de courriel d'EDIA	16
Porte-noms municipaux.....	17
Amélioration continue	17

INTRODUCTION ET CONTEXTE

La Municipalité de Clare a créé ce plan pour aborder l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme (EDIA).

Enraciné dans le respect : un plan pour un avenir inclusif a été créé pour répondre aux exigences des règlements de la loi sur le démantèlement du racisme et de la haine, qui exigent que les municipalités disposent d'un plan pour lutter contre la haine systémique, l'iniquité et le racisme d'ici avril 2025. Tout au long de la prochaine année, nous travaillerons également à la mise à jour de notre plan d'accessibilité, qui doit être révisé et soumis à nouveau d'ici février 2026. À ce moment-là, nous intégrerons Enraciné dans le respect : un plan pour un avenir inclusif à notre plan d'accessibilité afin de disposer d'un document de planification complet et détaillé pour guider notre travail et nos priorités.

Ce plan a été préparé par le personnel municipal (Jessica Martin, gérante des loisirs, Anique Dugas, agente de communication, et Pam Doucet, directrice du développement communautaire) et s'appuie sur un sondage public ainsi que sur les conseils et le soutien de nombreux partenaires, dont la Communauté francophone accueillante (CFA) de Clare, l'Université Sainte-Anne, l'*Association of Municipal Administrators of Nova Scotia* (AMANS), la *Nova Scotia Accessibility Directorate*, notre Comité consultatif sur l'accessibilité et autres.

Enraciné dans le respect : un plan pour un avenir inclusif contient une analyse honnête de la communauté, des détails sur les résultats de notre consultation et de notre enquête auprès de la communauté, une section sur les rapports de police, ainsi que nos priorités et nos recommandations pour l'avenir. Nos recommandations comprennent l'allocation de ressources supplémentaires (ressources humaines et financières), le renforcement des relations avec les groupes et les personnes en quête d'équité, des initiatives de formation et d'éducation, la création d'un groupe de travail, la création d'une adresse électronique municipale qui servira de point de contact centralisé pour les questions liées à l'EDIA, et la facilitation de l'accès aux ressources et aux informations relatives à l'EDIA.



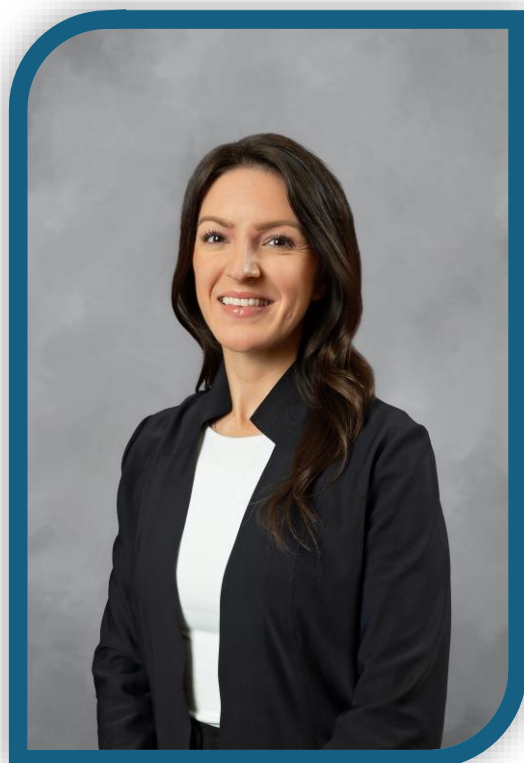
DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ

En tant que présidente du Comité consultatif sur l'accessibilité de la Municipalité de Clare et du groupe de travail sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme (EDIA) qui sera bientôt créé, j'ai l'honneur de présenter cette première étape importante dans notre cheminement vers une communauté plus inclusive, plus équitable et plus accueillante pour tous.

Clare possède un riche patrimoine culturel, et nous avons la chance d'accueillir une population de plus en plus diversifiée de nouveaux arrivants et de résidents de longue durée. Enraciné dans le respect : un plan pour un avenir inclusif représente notre engagement à garantir que chaque personne qui vit, travaille ou visite Clare se sente vue, entendue et valorisée.

Ceci n'est pas seulement un simple document politique, mais un appel à l'action. Nous reconnaissons qu'un changement significatif nécessite du temps, de l'humilité et de la collaboration. Nous reconnaissons également que les barrières systémiques et le racisme existent toujours, et que leur élimination nécessite des efforts intentionnels et soutenus. À travers ce plan, nous posons les bases d'une municipalité plus inclusive, où la diversité n'est pas seulement respectée, mais célébrée.

Au nom du Comité consultatif sur l'accessibilité, je tiens à remercier les membres de la communauté, les partenaires et le personnel municipal qui ont contribué à l'élaboration de ce plan. Vos voix, vos expériences et vos points de vue sont au cœur de ce travail. Ensemble, nous continuerons à apprendre, à grandir et à agir pour créer un Clare où chacun a sa place.



Réanne Evans

Réanne Evans
Présidente, Comité consultatif sur l'accessibilité
Conseillère, District 1
Municipalité de Clare

ANALYSE COMMUNAUTAIRE

Démographie et histoire

La Municipalité de Clare a été établie en 1768 et incorporée en 1879. Actuellement, Clare est la seule municipalité de Nouvelle-Écosse qui travaille officiellement dans les deux langues officielles du Canada. La Municipalité de Clare embrasse son caractère rural et comprend des douzaines de petits villages le long de la Baie Sainte-Marie et plus loin dans les terres.

Le district municipal de Clare représente 851 kilomètres carrés dans le comté de Digby, situé dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse. Nichée entre les municipalités de Digby et de Yarmouth, Clare compte 7 678 habitants (recensement de 2021), avec une densité de population d'environ 9 personnes par kilomètre carré.

Points de données du recensement (2021)

Langue

- Connaissance de l'anglais seulement : 2 275
- Connaissance du français seulement : 85
- Connaissance de l'anglais et du français : 5 165
- Première langue officielle parlée :
 - Français : 4 250
 - Anglais : 3 190
- Langue maternelle :
 - Français : 4 125
 - Anglais : 2 880
- Autres langues parlées : 5-20 personnes
- Langues identifiées : coréen, japonais, espagnol, néerlandais, allemand, russe, tagalog, arabe
- Note : Aucune langue autochtone parlée n'a été identifiée dans le recensement de 2021.

Minorités visibles

- Identité autochtone :
 - Indien inscrit/traité : 30
- Minorités visibles : Noirs, Latino-Américains, Coréens
- Total des minorités visibles identifiées : 205

Héritage et âge

- Âge moyen : 51
- Âge médian : 56
- 90,2 % de la population est de troisième génération ou plus (ce qui signifie que 90,2 % des personnes sont au moins de la troisième génération à vivre à Clare).
- Taille moyenne des familles : 2,5
- Nombre moyen d'enfants par famille : 1,5

Revenu

- Revenu médian total : 33 200 \$
- 3 290 ménages consacrent moins de 30 % de leur revenu aux frais de logement, tandis que 315 ménages y consacrent 30 % ou plus.
- 39 % des ménages ont un prêt hypothécaire.

Éducation et emplois

- Personnes ayant un diplôme d'études secondaires (ou équivalent) âgées de 25 à 64 ans : 2 850 (73,6%)
- Personnes sans diplôme d'études secondaires (ou équivalent) âgées de 25 à 64 ans : 1 015 (26,2 %)
- Les diplômes postsecondaires les plus courants sont ceux liés à la construction, à la mécanique, aux professions de santé, à l'éducation et à la gestion d'entreprise.
- Taux d'emploi : 44,9 %
- Taux de chômage : 12,6 %

Groupes et organisations représentant les personnes mal desservies

Le personnel municipal a dressé une liste de groupes et d'organisations représentant les personnes en quête d'équité à des fins d'utilisation interne. Nous avons également identifié la force de nos relations avec chaque groupe/organisation. Voici quelques-unes des organisations que nous avons identifiées dans notre liste :

- Association des Acadiens-Métis Souriquois
- Université Sainte-Anne
- Écoles Plus / groupe AGIS
- Communauté francophone accueillante (CFA) de Clare
- Fierté Clare
- Société acadienne de Clare

- Inclusion Clare
- *Southwest Nova Pride Association*
- *Autism Nova Scotia*

Plusieurs de ces groupes/organisations ont été consultés lors de l'élaboration de ce plan. Notre répertoire de contacts communautaires comprend également des personnes qui ne font pas nécessairement partie d'un groupe ou d'une organisation, mais qui ont des liens étroits avec les communautés sous-représentées et mal desservies. Au fil de votre lecture, vous constaterez que l'une de nos priorités est de renforcer nos relations avec ces communautés. Nous espérons que le renforcement de nos relations nous permettra de travailler davantage en collaboration, afin de pouvoir véritablement servir l'ensemble de notre communauté. Cette liste ne doit pas être considérée comme complète, mais plutôt comme une première étape. Le succès sera mesuré par l'amélioration des relations existantes ou l'établissement de nouvelles relations.

Climat actuel

Acadiens, francophones et bilinguisme

Comme il est indiqué dans les données du recensement ci-dessus, Clare est une communauté principalement bilingue dont la majorité des membres sont de descendance acadienne. La Municipalité de Clare est très fière de son patrimoine acadien, et elle continuera à protéger ce patrimoine en veillant à ce que l'information et les services de la Municipalité soient fournis dans les deux langues officielles (sauf certaines exceptions) et en continuant à soutenir les initiatives, les projets, les événements, les groupes et les organismes culturels.

Dans une communauté bilingue, la langue peut être un obstacle à la représentation des citoyennes et citoyens. Par exemple, toujours fournir les informations et les services en français et en anglais peut occasionner des coûts supplémentaires pour les publicités et la traduction, nécessiter du temps supplémentaire pour préparer les documents et engendrer des exigences additionnelles (bilinguisme) à considérer lors des processus de dotation.

Lors de notre enquête, certaines personnes se sont dit préoccupées par la nécessité de protéger notre patrimoine acadien plutôt que de promouvoir les efforts d'EDIA. Les efforts en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme ne visent pas à remplacer ou à interférer avec la culture locale, mais plutôt à la renforcer en s'assurant que tous les membres de la communauté se sentent respectés, valorisés et inclus. Ils ont pour but de créer un environnement accueillant où chaque personne, quelle que soit son origine, peut participer pleinement et contribuer au tissu culturel de la communauté. Non seulement les efforts d'EDIA ne menacent pas la tradition, mais ils peuvent contribuer à préserver

et à célébrer les aspects uniques de la culture locale en faisant de la place à une grande variété de voix et d'expériences, ce qui favorise un sentiment d'appartenance et d'unité.

Communauté 2ELGBTQIA+

Les membres 2ELGBTQIA+ de la communauté sont peu nombreux ou hésitent à s'identifier. Même si la Municipalité organise des événements de fierté depuis 2020, ces événements ne sont pas très fréquentés et les insultes se font encore couramment entendre en conversation. Des améliorations progressives ont été observées ces dernières années, mais le manque d'éducation et d'acceptation ralentit les progrès.

Communauté autochtone

Les relations avec les autochtones sont délicates à Clare, qui est principalement une communauté de pêcheurs. Les désaccords sur les droits de pêche créent des tensions, perturbent les relations et rendent difficiles les réparations et les changements d'attitude.

En tant que communauté majoritairement acadienne, où les Acadiennes et Acadiens sont considérés comme une minorité linguistique au Canada ayant des liens patrimoniaux avec l'industrie de la pêche, les deux parties ont des droits culturels et des liens à une industrie qui est présentement à la baisse. Nous espérons rappeler à la communauté que c'est l'amitié et les connaissances des Mi'kmaq qui ont permis à de nombreux Acadiennes et Acadiens de survivre pendant le Grand Dérangement. L'on rend les périodes difficiles plus faciles en s'unissant, non en se divisant.

Femmes

Il y a de nombreuses femmes en Clare qui sont leadeurs dans le domaine des sports, de la création et de l'éducation, et qui s'occupent de leur communauté. Depuis les élections de 2024, trois femmes conseillères siègent au conseil municipal de Clare. Au sein du personnel municipal, il y a une bonne représentation de femmes dans l'administration, le développement communautaire et le personnel médical. Sur les cinq postes de direction municipale, deux sont occupés par des femmes.

La Juniper House, qui offre du soutien aux femmes victimes de violence, a un bureau au hub culturel de la Municipalité et collabore avec la Municipalité à l'occasion, si nécessaire. Toutefois, la violence envers les femmes est présente, tout comme le sexisme et les systèmes patriarcaux qui tendent à être présents dans les communautés rurales.

Nouveaux arrivants

Clare a participé au programme fédéral Communauté francophone accueillante (CFA) en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Initialement municipal, ce programme est maintenant géré par le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ), qui travaille en étroite collaboration avec la Municipalité dans ses efforts d'EDIA pour créer des espaces et des événements accueillants pour les nouveaux arrivants. Bien que le programme de CFA soit une excellente ressource pour les nouveaux arrivants francophones, il est limité en ce sens qu'il ne s'adresse pas aux anglophones (c'est-à-dire que les informations et les services sont offerts en français uniquement). Nous comprenons et reconnaissons que le programme CFA cadre avec la stratégie et la volonté du gouvernement fédéral d'attirer plus de nouveaux arrivants francophones dans les communautés rurales canadiennes. Nous reconnaissons cependant aussi que la structure du programme comprend des limites.

Jeunes

Clare fait actuellement face à un défi concernant sa jeunesse. Même si à l'échelle mondiale et nationale la jeunesse n'est pas considérée comme une minorité, ici elle l'est. Un grand nombre de jeunes ne restent pas dans la communauté après leurs études secondaires, et un plus grand nombre encore la quittent après avoir terminé leurs études postsecondaires. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils ne se sentent pas engagés ou acceptés, ou qu'ils ne se reconnaissent pas dans la communauté.

Pour tenter de régler ce problème, nous espérons de travailler avec les jeunes de 16 à 25 ans dans le but de leur donner des outils qui leur permettront d'être plus actifs dans la communauté et de créer la communauté qu'ils souhaitent voir, plutôt que de la chercher ailleurs. Nous réserverons un siège au sein de notre groupe de travail d'EDIA pour un membre de moins de 25 ans, et nous collaborerons avec les écoles secondaires locales pour assurer que les conversations sur l'identité et le sentiment d'appartenance aient lieu à un âge crucial du développement des jeunes. De plus, nous appuierons et plaiderons pour la création d'un comité jeunesse qui relèvera du conseil municipal afin qu'un lien direct puisse être établi.



CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ

En prévision de l'élaboration de ce plan, il a été déterminé que la meilleure façon de procéder était de créer une enquête communautaire. L'enquête communautaire était disponible en ligne, sur papier et par téléphone.

Une page Web comprenant des renseignements sur le plan et l'enquête a été créée sur le site Web de la Municipalité. De plus, les mesures supplémentaires suivantes pour faire connaître le plan et l'enquête ont été prises :

- Envoi de courriels directement aux partenaires communautaires
- Publications sur les médias sociaux
- Publications dans le journal local (Clare Shopper) et le bulletin municipal
- Affichage sur les panneaux électroniques municipaux (panneau DEL au Centre des anciens combattants de Clare et téléviseurs au bureau municipal et au centre de visiteurs au Rendez-vous de la Baie).

Résultats de l'enquête (en date du 1^{er} mars 2025)

L'enquête complète est disponible ici : <https://www.surveymonkey.com/r/ediacclare-en-w>

Sur un total de 103 réponses, 47 étaient en français et 56 étaient en anglais. Voici des résultats clés de l'enquête :

- 14 répondants ont exprimé leur intérêt à faire partie du groupe de travail proposé.
- Lorsqu'on leur a demandé d'identifier leur orientation sexuelle, 6 répondants ne savaient pas ce que signifiait « hétérosexuel ».
- Lorsqu'on leur a demandé d'identifier leur genre, 4 répondants ont indiqué qu'ils pensaient qu'il n'y avait que deux genres.
- Toutes les personnes qui ont exprimé leurs préoccupations de perdre leur héritage acadien ont rempli la version anglaise de l'enquête. Inversement, les répondants francophones ont indiqué avoir l'impression qu'il est mieux d'être anglophone que francophone non acadien pour être accepté.
- 72,9 % des répondants ont indiqué que la discrimination existe à Clare.

Vers l'avenir

- L'enquête restera en vigueur jusqu'à l'élaboration du plan combiné en 2026. Elle sera utilisée pour trouver des sujets de conversations communautaires jusqu'à ce que le nouveau plan soit créé.
- En 2026, un plan combiné d'accessibilité et d'EDIA sera élaboré et soumis.

Rapport de police

On a contacté le détachement de la GRC de Meteghan pour bien comprendre les processus actuels et obtenir des statistiques sur les infractions dans notre communauté. Voici des informations qui méritent d'être soulignées :

- Crimes motivés par la haine : De janvier 2021 à février 2025, 6 cas d'actes criminels motivés par la haine ont été signalés. Dans tous ces cas, les victimes étaient autochtones.
 - Parmi ces cas, deux crimes motivés par la haine ont été signalés en 2024 – l'un est un incendie criminel et l'autre est une agression armée.
- Crimes de violence domestique : En 2023, le détachement de la GRC de Meteghan a répondu à 132 incidents de violence familiale. En 2024, le détachement de la GRC de Meteghan a répondu à 166 incidents de violence familiale.
 - Malheureusement, les statistiques standard ne tiennent pas compte du genre des victimes.
 - Selon le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada (une entité du gouvernement fédéral), environ 78 % des victimes de violence familiale sont des femmes.
 - [Des renseignements et des données fiables sur la violence entre partenaires intimes sont disponibles ici.](#)
- Les agents de la GRC doivent suivre une formation supplémentaire sur les interventions en cas d'incidents de violence conjugale et d'agressions sexuelles.



PRIORITÉ ET RECOMMANDATION PRINCIPALES : CONSACRER DES RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Ressources humaines

Ce projet et le changement fondamental qu'il exige au sein de notre communauté nécessitent plus de temps et de dévouement que les dirigeantes et dirigeants actuels peuvent y consacrer pour leur accorder l'attention qu'ils méritent vraiment.

Notre principale priorité et recommandation pour ce plan est de nommer un membre du personnel supplémentaire qui se concentrera uniquement sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et l'antiracisme à Clare. Le personnel municipal qui travaille présentement sur ce dossier a une pleine charge de travail et n'est pas en mesure de prendre en main ce travail important avec le tact qu'il mérite et exige. Nous recommandons qu'une ressource soit ajoutée pour faire avancer les priorités cernées dans les plans d'EDIA et d'accessibilité et pour travailler sur l'élaboration d'autres plans.

Ressources financières

Il est aussi recommandé de réserver des fonds budgétaires municipaux pour offrir de la formation, augmenter la capacité, soutenir les programmes communautaires et améliorer les espaces pour les rendre plus accueillants et accessibles.



PRIORITÉS ET RECOMMANDATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Une fois que les ressources appropriées auront été affectées à ce travail, nous suggérons que les mesures suivantes soient prises pour commencer à se pencher sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme dans la communauté.

Établissement et renforcement des relations avec les personnes et les groupes mal desservis

Création du programme de copains communautaire

- Créer une banque de membres de la communauté prêts à devenir des « copains/copines », où ils ou elles s'inscrivent en fonction des langues qu'ils ou elles parlent et des types d'activités qu'ils ou elles sont prêts à soutenir.
- Les membres de la communauté qui souhaiteraient participer à un programme de loisirs ou à un événement communautaire, mais qui font face à des obstacles de transport, de langue ou de capacité, entre autres, ou qui sont nouveaux dans la région et ne se sentent pas à l'aise d'y assister seuls pourraient demander qu'un copain ou une copine communautaire leur soit jumelé pour l'événement.
- Si l'événement est payant, la Municipalité paiera les frais d'inscription du copain ou de la copine communautaire. Si l'événement est gratuit, le copain ou la copine communautaire recevra une petite allocation pour l'essence et son temps.

Priorisation des groupes en quête d'équité dans les locations et les réservations

- Créer un plan d'action pour éliminer les obstacles à l'accès aux salles municipales pour les groupes mal desservis de la communauté.
- Explorer la possibilité d'établir un partenariat avec l'Université Sainte-Anne pour offrir un programme hebdomadaire de hockey féminin avec garde d'enfants fournie sur place par le personnel du service des loisirs.

Soutien au renouvellement de Fierté Clare

- Actuellement composé d'un seul membre, encourager le rétablissement de l'organisation et la participation de membres de la communauté.
- Appuyer le développement de l'organisation en offrant une salle de réunion, des services d'impression et du soutien à l'organisation et à la coordination jusqu'à ce que l'organisation soit gérée de façon indépendante.
- Établir un partenariat avec Southwest Nova Pride pour accroître l'intérêt et renforcer les relations dans la région.

Programmes de loisirs

- Le service des loisirs de Clare continuera de gérer la planification d'événements comme les activités liées à la fierté, la semaine pour l'intégration des personnes handicapées, la course Terry Fox, la Fête nationale de l'Acadie et d'autres événements et activités d'importance sur le plan culturel et social.
- Le financement de programmes sera alloué pour soutenir et encourager les nouvelles idées de groupes mal desservis et pour répondre aux nouvelles demandes rapidement, afin d'instaurer une relation de confiance et renforcer les capacités au sein de la communauté.
- Continuer à collaborer avec CFA pour appuyer les programmes communautaires d'accueil.

Initiatives de formation et d'éducation

Formation du personnel et du conseil municipal

- Acheter un abonnement d'employeur au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).
- Utiliser les ressources disponibles en tant qu'employeur partenaire du CCDI pour créer :
 - De la formation de base obligatoire en EDIA pour le personnel et le conseil (y compris le personnel temporaire et saisonnier);
 - De la formation supplémentaire pour le personnel médical;
 - De la formation supplémentaire pour le personnel du service du développement communautaire.
- Utiliser les connaissances des membres de la communauté pour :
 - Offrir une formation de base en langue des signes américaine au personnel qui fait affaire avec le public.
- Offrir de la formation au personnel des camps d'été pour qu'il puisse soutenir les jeunes avec des besoins supplémentaires.

Formation à la coordination d'EDIA

- La personne responsable de l'EDIA suivra une formation supplémentaire sur comment soutenir les conversations difficiles au sein de la communauté, sur comment identifier les victimes de violence au sein de la communauté et sur des techniques pour former les formateurs sur la longue liste de sujets requis pour bien mettre en œuvre ce plan.

Formation externe

- Offrir gratuitement aux membres de la GRC et aux bénévoles des services d'incendies une formation de base à la langue des signes américaine, pour les cas d'urgence.
- Une fois que le personnel et le conseil auront été formés, explorer les possibilités d'offrir des séances de formation gratuites au grand public.

Dénonciation de la haine, du racisme et de la discrimination

- Inclure un énoncé qui dénonce la violence, le racisme, la haine et la discrimination dans notre communauté dans le discours du préfet lors des célébrations de la fête du Canada 2025. Réitérer la sécurité et l'accueil de tous, peu importe leur genre, leur revenu, la couleur de leur peau, leurs capacités ou depuis combien de temps ils sont parmi les nôtres.

Campagne de sensibilisation

- Créer une page publique sur le site Web de la Municipalité qui comprendra des renseignements et des ressources vérifiés sur la santé, la sécurité, le racisme et la violence, ainsi que sur la manière de les signaler et demander de l'aide.
- Établir un partenariat avec la GRC pour créer des affiches communautaires et du contenu sur les médias sociaux sur comment et où demander de l'aide.

Signature de la charte antiracisme au sein du service des loisirs

- Tout le personnel permanent du service des loisirs de Clare devra suivre la formation sur l'antiracisme dans les loisirs et signer la charte.

Établissement d'un groupe de travail

Un élément clé du renforcement des liens avec les personnes et les groupes mal desservis sera l'établissement d'un groupe de travail d'EDIA. Ce groupe de travail appuiera la réalisation des priorités établies dans les plans d'EDIA et aidera à structurer les versions futures des plans d'EDIA pour assurer que tous les membres marginalisés de notre communauté soient entendus, représentés et soutenus dans leur vie saine quotidienne.

- La personne qui présidera le comité consultatif sur l'accessibilité (CCA) présidera aussi le groupe de travail sur l'EDIA.
- La personne qui présidera le CCA et celle qui coordonnera l'accessibilité participeront à toutes les réunions.

- Le groupe de travail sur l'EDIA se réunira au moins aussi souvent que le CCA (trimestriellement).
- Le groupe de travail sur l'EDIA sera composé d'au moins 6 membres (personne présidant le CCA et personne coordonnant l'accessibilité inclus) et d'un maximum de 10 membres.
- Le groupe de travail sur l'EDIA donnera des conseils sur le contenu des plans et les initiatives d'EDIA.
- Le groupe de travail sur l'EDIA sera composé de membres qui s'identifient comme ou qui représentent un ou tous les groupes suivants :
 - Nouveaux arrivants (au Canada ou à la Nouvelle-Écosse)
 - Minorités visibles
 - Autochtones
 - Membres de la communauté 2ELGBTQIA+
 - Jeunes (moins de 25 ans)
- Le groupe de travail sur l'EDIA soutiendra les projets communautaires, les programmes et les événements au sein de la Municipalité liés à l'EDIA.
- Les membres du groupe de travail sur l'EDIA seront des leaders communautaires en ce qui a trait au comportement équitable et accueillant.
- Une fois par an, le groupe de travail sur l'EDIA et le CCA auront une réunion conjointe.

Le groupe de travail sur l'EDIA visera à :

1. Identifier et attirer l'attention sur les résultats inéquitables.
2. Tenir la communauté responsable et s'assurer que les personnes et les groupes mal desservis sont en sécurité et bienvenus.
3. Réévaluer de manière critique les politiques et les pratiques.
4. Démontrer la conscience raciale.
5. Comprendre le contexte social et historique des politiques et des pratiques d'exclusion.

Création d'une adresse de courriel d'EDIA

Afin d'assurer une communication claire et efficace, nous recommandons qu'une adresse de courriel municipale soit créée pour envoyer et recevoir des courriels liés aux efforts, aux demandes, aux initiatives, aux projets, aux plaintes et aux rapports d'EDIA, entre autres. Présentement, les courriels des responsables du projet sont fournis comme point de contact (p. ex. recreation@munclare.ca). Établir une adresse de courriel pour les demandes de renseignements liées à l'EDIA permettrait de centraliser l'information, d'accroître la confiance et de simplifier les communications.

Porte-noms municipaux

- Créer des porte-noms magnétiques avec le prénom, les pronoms et les langues parlées, qui seront distribués au personnel municipal en contact avec le public.
- L'objectif est de pouvoir facilement identifier le personnel municipal et de pouvoir l'adresser par son nom, dans sa langue et avec ses pronoms préférés, afin de mettre tout le monde à l'aise.
- Ceci s'applique :
 - Au personnel administratif
 - Aux conseillers et conseillères (à porter lors des événements publics)
 - Au personnel du centre médical

Amélioration continue

Alors que nous exposons notre plan et nos objectifs, nous nous engageons à traiter ce plan comme un document évolutif, et nous demeurons ouverts aux changements si de nouvelles priorités se présentent. Nous nous engageons à créer un plan qui servira de base à partir de laquelle nous pourrions bâtir une communauté ouverte et accueillante où toute personne qui l'aime est aimée en retour. En approuvant ce plan, les responsables de projets, les membres du conseil et le personnel de la Municipalité s'engagent à démontrer l'exemple des principes que nous encourageons en participant à des sessions de formation, en partageant des messages de respect, en écoutant à tout membre du public et en défendant la sécurité à l'échelle de la communauté.

ANNEXE A – RESSOURCES

Ressources provinciales et nationales

[Association of Municipal Administrators of Nova Scotia – Inclusive, Diverse, Equitable, Accessible Support](#) (association des administrateurs municipaux de la Nouvelle-Écosse – en anglais seulement)

[Direction de l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse](#)

[Nova Scotia Dismantling Racism and Hate Act](#) (loi sur le démantèlement du racisme et de la haine de la Nouvelle-Écosse – en anglais seulement)

[Nova Scotia Human Rights Act](#) (loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse – en anglais seulement)

[Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse](#) (site en anglais seulement)

[Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

[Commission canadienne des droits de la personne](#)

[Femmes et Égalité des genres Canada](#)

RESSOURCES LOCALES

[Juniper House](#)

[Communauté francophone accueillante de Clare](#)

[Équité, diversité et inclusion – Université Sainte-Anne](#)

[Plan d'accessibilité de la Municipalité de Clare](#)

[Détachement de Meteghan de la GRC](#)