

LA COALITION DES MUNICIPALITÉS INCLUSIVES :

# Municipalités rurales et de petite taille



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



# Table des matières

Introduction.....	3
Bâtir des communautés durables .....	4
Promouvoir l'équité et la diversité.....	6
Recruter des immigrants et les inciter à rester.....	8
Les aspects qui avantagent les municipalités rurales et de petite taille.....	9
Les défis à surmonter pour les municipalités rurales et de petite taille.....	10
Bâtir des relations avec les communautés autochtones.....	16





# Introduction

Les municipalités rurales et de petite taille font partie de la Coalition des municipalités inclusives depuis ses débuts, ce qui leur a permis d'acquérir de riches connaissances sur les moyens de contrer le racisme et la discrimination. Si chaque municipalité a un contexte qui lui est propre, les municipalités rurales et de petite taille ont des atouts en commun et font face à des défis similaires.

Malheureusement, un grand nombre de ressources et de guides pratiques destinés à appuyer les municipalités dans leur travail sur l'anti-discrimination ont été conçus pour des municipalités urbaines et de grande taille. Le présent guide pratique vise à combler cette lacune en fournissant de l'information utile et pertinente aux communautés rurales et de petite taille. Il présente des stratégies, des pratiques prometteuses et des réflexions sur les meilleurs moyens de combattre le racisme et de favoriser l'inclusion, et plus particulièrement des conseils et des idées pour les municipalités rurales et de petite taille qui commencent tout juste à se pencher sur ces enjeux.

Dans votre travail avec une municipalité rurale ou de petite taille, vous êtes déterminé à bâtir une communauté durable et dynamique où il fait bon vivre. Vous voulez assurer aux résidents une sécurité économique et un coût de la vie adéquat; vous voulez maintenir et protéger les écosystèmes locaux; vous voulez une scène culturelle florissante qui soutient la créativité et l'innovation et vous voulez répondre aux besoins sociaux, comme la santé, l'éducation et la sécurité.

Vous savez qu'il y a des avantages indéniables à vivre dans une communauté rurale ou de petite taille. Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple, des communautés tricotées serrées, des temps de déplacement plus courts, un rythme de vie plus lent, un taux de pollution moins élevé, des logements plus abordables et une proximité avec la nature. Lorsque vous travaillez sur des projets au sein de votre organisation municipale et de votre communauté, il peut être plus facile de faire avancer les initiatives – les personnes qui ont un rôle à jouer sont moins nombreuses et il y a moins de formalités administratives. En outre, les communautés de petite taille disposent habituellement de réseaux sociaux solides et souvent, une poignée d'individus voient à plusieurs initiatives différentes.

Vous savez également que votre municipalité rurale ou de petite taille fait face à des défis. Les jeunes peuvent

partir et emmener leur talent avec eux, il peut y avoir des lacunes dans les services et les infrastructures. Les employeurs locaux peuvent avoir de la difficulté à trouver les compétences nécessaires au sein de la population locale. De nouvelles personnes peuvent venir s'installer dans la communauté, qu'il s'agisse de personnes venant d'autres régions du Canada ou de nouveaux arrivants au pays, et ces personnes ne font peut-être pas encore partie du tissu communautaire. Compte tenu de la petite population, il n'y a peut-être pas beaucoup de diversité, et les membres de la communauté n'ont peut-être pas l'habitude d'interagir avec des personnes différentes d'eux. Peut-être y a-t-il aussi un manque de services pour soutenir les personnes qui vivent l'exclusion et la discrimination. Par ailleurs, les fonds pour les projets municipaux sont peut-être insuffisants, et votre petite équipe d'employés peut avoir de la difficulté à tout faire.

Enfin, le présent guide pratique devrait être consulté parallèlement au [Guide pour les nouveaux membres et les membres établis](#) de la Coalition des municipalités inclusives, une ressource qui offre de l'information utile pour les municipalités de toutes les tailles.

---

## Bâtir des communautés durables

Lutter contre le racisme et favoriser l'inclusion peut aider à bâtir des municipalités rurales et de petite taille durables. Il peut être utile d'envisager la durabilité en fonction des cadres de durabilité utilisés par de nombreuses municipalités du Canada, qui considèrent que la durabilité comprend quatre piliers principaux : la durabilité économique, environnementale, sociale et culturelle. Même si le racisme et la discrimination sont souvent relégués aux piliers social et culturel, ils ont aussi des répercussions importantes sur les piliers économique et environnemental.

Voici certaines façons dont la lutte contre la discrimination peut soutenir la durabilité municipale.



## ***Durabilité économique***

- Moins de discrimination et d'exclusion sur le marché du travail.
- Une capacité à recruter des travailleurs immigrants (et des travailleurs d'autres groupes sous-représentés) pouvant répondre aux besoins en main-d'œuvre de votre municipalité.
- Une capacité à inciter ces travailleurs à rester pendant de nombreuses années après leur arrivée.
- Des employés issus de la diversité apporte de nouvelles compétences, des nouveaux talents et des nouvelles perspectives. Cela peut revitaliser les pratiques des entreprises locales et leur permettre de mieux servir une clientèle variée.
- Une migration accrue vers la communauté peut élargir la clientèle pour divers produits et services.
- Un plus grand attrait commercial pour votre communauté en tant que destination touristique pour les visiteurs d'autres pays et les nouveaux arrivants.



## ***Durabilité environnementale***

- De meilleures relations avec les communautés autochtones, qui peuvent partager leurs connaissances sur les façons de prendre soin des écosystèmes locaux.
- Assurer aux personnes racisées un traitement équitable lors de la prise de décisions concernant l'utilisation des terres et les projets d'infrastructure (racisme environnemental).
- Plus de transport durable accessible à tous les résidents.



## ***Durabilité sociale***

- Plus de confiance, d'interdépendance et de cohésion sociale entre des personnes et des groupes hétérogènes.
- Un accroissement de la sécurité, réelle et perçue, dans la communauté, y compris une réduction de la criminalité.
- Du progrès dans l'éducation, l'emploi, les logements, et les programmes et services communautaires.
- Relations plus solides parmi les entreprises, le gouvernement, le secteur de l'éducation, la communauté et les organismes culturels.
- Une plus grande capacité de collaboration au sein de votre communauté pour réagir aux enjeux émergents.
- Une participation accrue des personnes qui subissent de la discrimination dans les processus de consultation publique, ce qui peut aider les dirigeants à prendre des décisions qui avantagent ces résidents.



## ***Durabilité culturelle***

- Une plus grande volonté des personnes marginalisées de partager leur histoire.
- Un niveau accru de compréhension dans la communauté et une plus grande valeur accordée à la diversité et à la différence.
- Une plus grande variété d'expressions artistiques.
- Plus d'occasions pour les groupes de la diversité de participer de façon significative aux événements, célébrations et festivités communautaires.

En s'attaquant aux enjeux de racisme et de discrimination dans votre municipalité, vous améliorerez la qualité de vie des résidents qui y vivent déjà. Votre municipalité sera plus apte à retenir les personnes délaissées, qui ne perçoivent pas de possibilités de s'épanouir, et qui risquent de partir (comme les jeunes, les Autochtones et les personnes racisées). De plus, votre municipalité sera en mesure de recruter de nouvelles personnes qui ont eu vent de sa réputation en tant que lieu équitable et inclusif. Réduire les barrières auxquelles les personnes peuvent être confrontées dans votre communauté rurale ou de petite taille, peut aider à garantir à tous la possibilité de tirer profit des avantages qu'elle offre.

---

## Promouvoir l'équité et la diversité

Chaque section de ce guide pratique a été rédigée pour les municipalités de tailles variables et présente la marche à suivre pour structurer, planifier, mettre en œuvre et mesurer votre travail lié à la Coalition. Lisez les sections ci-dessous pour plus d'information sur chaque étape à suivre.

Si les étapes générales sont les mêmes pour les municipalités de toutes tailles, certains détails peuvent varier pour une municipalité rurale ou de petite taille. À mesure que vous faites ce travail, identifiez vos atouts et trouvez des façons d'en tirer profit. Vous pourriez même effectuer une analyse formelle de vos atouts municipaux et communautaires en tenant compte des éléments présentés dans la section ci-dessous. Vous trouverez plus d'informations sur les façons de cerner les atouts communautaires dans cette section. Essayez d'anticiper les défis et de mettre en place des stratégies pour les prévenir ou les atténuer à mesure qu'ils se présentent.



### La diversité ne se limite pas à la race

Au Canada, lorsqu'il est question de « diversité », on présume souvent qu'il est question de diversité raciale ou culturelle, mais un large éventail de personnes peuvent être victimes de discrimination fondée sur des caractéristiques comme le genre, l'identité de genre, l'âge, la religion, la capacité physique et l'orientation sexuelle, pour ne nommer que celles-là. Souvent, les communautés rurales et de petite taille entreprennent des initiatives de lutte contre la discrimination en raison d'un flux récent de nouveaux arrivants ou parce que la municipalité veut s'engager dans un processus de réconciliation avec les communautés autochtones avoisinantes. Toutefois, pour faire ce travail de façon efficace, il faut reconnaître toutes les formes de discrimination. Il faut également reconnaître qu'une personne peut être victime de plus d'une forme de discrimination (p. ex., une personne autochtone bisexuelle ou un jeune qui a un handicap). C'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité. Voir la section [Élaborer un plan d'action du Guide pour les nouveaux membres et membres établis de la Coalition des municipalités inclusives](#), pour plus d'information sur la diversité, l'intersectionnalité et les façons de les prendre en compte.



## Planifiez votre stratégie d'inclusion selon vos besoins et vos objectifs

- Quelles sont les caractéristiques démographiques actuelles et futures de votre communauté?
- Quelle est votre vision pour votre communauté? À quoi aimeriez-vous qu'elle ressemble dans 10 ans? Dans 50 ans?
- Quelles sont vos priorités municipales en matière d'inclusion et d'équité? (Les personnes âgées? Les Autochtones? Les personnes LGBTQ2+? Les nouveaux arrivants? Les personnes d'origines raciales diverses? Les jeunes? Les personnes avec une capacité physique réduite? Les femmes?)
- Quels sont les atouts de votre communauté et comment pouvez-vous vous en servir pour remplir vos objectifs?
- Quelles sont les lacunes? Quelles nouvelles stratégies doivent être élaborées? Quels atouts doivent être développés?
- Avec qui pouvez faire équipe pour vous aider à faire avancer ce travail?

## Recruter des immigrants et les inciter à rester

De nombreuses municipalités rurales et de petite taille entreprennent leur travail en lien avec l'anti-discrimination en déployant des efforts pour recruter des immigrants et les inciter à rester. Ce travail peut être ancré dans une stratégie de développement économique conçue pour lutter contre la décroissance démographique et pour pourvoir des emplois dans la communauté. Toutefois, une fois ces personnes arrivées, il est évident que les résidents, les entreprises et les services dans la communauté doivent être accueillants, inclusifs et équitables.

**Si votre municipalité choisit cet aspect comme point de départ, voici quelques questions à prendre en considération :**

- Comment pouvez-vous justifier les efforts de recrutement des nouveaux arrivants? Comment votre communauté profitera-t-elle d'une augmentation du nombre de nouveaux arrivants?

- Cherchez-vous à recruter des immigrants économiques? Des réfugiés? Des entrepreneurs? Des travailleurs étrangers temporaires? Des étudiants étrangers?

- Qui dirigera la stratégie de recrutement? Qu'en est-il d'une stratégie pour inciter les nouveaux arrivants à rester? Avec qui pouvez-vous faire équipe?

- Comment assurerez-vous que les nouveaux arrivants soient bien traités et qu'ils ne soient pas exploités par des employeurs, des propriétaires et d'autres entreprises? Qu'arrivera-t-il s'ils le sont?

- Quelles formes de soutien sont offertes aux nouveaux arrivants après leur arrivée? Pensez à des appuis formels comme des services d'établissement ainsi qu'à des réseaux sociaux informels de compatriotes ou de personnes non immigrantes.

- Comment pensez-vous que la communauté dans son ensemble réagira aux nouveaux arrivants? Y a-t-il des façons de bâtir des relations et de favoriser une cohésion entre les résidents actuels et les nouveaux arrivants? Y a-t-il des processus en place si des incidents de racisme ou de discrimination se produisent?



## Recruter des immigrants

Dans le cadre d'une [étude des municipalités rurales en Ontario](#) (en anglais seulement), des chercheurs de l'Université de Guelph ont créé un modèle de pratiques prometteuses pour recruter des immigrants dans des communautés rurales et les inciter à rester. Leur recherche recommande aux communautés désirant recruter des immigrants à long terme de faire ce qui suit :

1. Travailler en fonction de ce qu'elles ont
2. Bâtir et maintenir des relations
3. Se doter d'une volonté politique
4. Faire participer pleinement les nouveaux arrivants
5. Fonder le processus décisionnel sur des recherches
6. Se concentrer sur le processus et renforcer la capacité
7. Établir des plans en ayant à l'esprit une vision à long terme

---

Source : *Attracting and Retaining Newcomers in Rural Communities and Small Towns*. 2017. Wayne Caldwell, B. Labute, B. Khan and N. D'Souza Rea. Éditeur : Municipal World, Union Ontario. Page 24

---

## Inciter les immigrants à rester

Un autre projet de recherche mené par le Rural Ontario Institute portait sur les façons d'accroître la participation des nouveaux arrivants et de bâtir du capital social pour favoriser l'inclusion sociale.

Selon les constats, les nouveaux arrivants et les intervenants en bénéficieront si l'accent est mis sur les quatre secteurs essentiels suivants :

1. Faire preuve de leadership communautaire intentionnel (municipalités et dirigeants municipaux)
2. Réduire les obstacles systémiques dans les secteurs de l'emploi, de la culture, du transport, du logement, etc.
3. Bâtir des relations entre les nouveaux arrivants et d'autres membres de la communauté
4. Mettre au point des systèmes de soutien robustes comme des programmes et des services, des communautés religieuses et des réseaux

---

Source : [Newcomer Engagement and Social Capital in Rural Communities](#) (en anglais seulement)

---

## Les aspects qui avantagent les municipalités rurales et de petite taille

### Liens étroits

L'un des avantages les plus importants du travail de lutte contre la discrimination dans une petite municipalité ou une municipalité rurale est que les personnes ont tendance à se connaître ou à avoir des liens

mutuels. Le personnel municipal et les élus sont plus susceptibles d'être au courant du travail d'organismes non gouvernementaux ou d'avoir des relations existantes avec ces organismes, ce qui facilite la recherche de partenaires potentiels. Cela peut également être utile lorsque vous cherchez un champion, à savoir un membre important de la municipalité ou de la communauté qui peut tisser des liens entre les personnes dans divers services ou organismes et les amener à voir la valeur du travail lié à la Coalition.

Il y a moins d'employés municipaux et d'élus dans une petite municipalité, alors si vous cherchez des alliés internes pour votre travail en lien avec l'anti-discrimination, il est probable que vous sachiez déjà à qui vous adresser pour obtenir du soutien. En tant que membre du personnel municipal, vous avez peut-être même une relation étroite avec la haute direction ou le conseil municipal. Il peut donc être plus facile d'engager la discussion sur l'importance des initiatives favorisant l'inclusion et la diversité. Une fois que vous êtes membre de la Coalition, ces relations vous aideront à aligner vos activités avec les grandes priorités de la municipalité, ce qui favorisera le succès et la durabilité du travail, et l'identification des obstacles liés aux approbations des dirigeants.

### **Proximité aux enjeux locaux**

Dans une communauté de petite taille, le personnel municipal et les élus sont également plus proches du terrain. Cette proximité avec le public vous permet de mieux cerner les problèmes de racisme et de discrimination que vivent les membres de votre communauté. De plus, il y a moins de distance entre les résidents et les décideurs. Ces premiers sont donc plus à l'aise d'aborder les dirigeants directement afin de leur faire part de leurs préoccupations ou de collaborer avec eux pour trouver des solutions. Cela veut également dire que le personnel municipal et les élus qui veulent prendre le pouls de la communauté savent à qui s'adresser pour obtenir des conseils ou de la rétroaction. Il peut être plus facile d'organiser et de mettre en place des consultations et des forums publics pour obtenir la rétroaction de la communauté parce que le personnel municipal connaît déjà un grand nombre des groupes marginalisés et des organismes qui les représentent.

Parce que les gens se connaissent et parce qu'il y a peu d'organismes et d'initiatives dans la communauté, il est probable que tout le monde soit au courant de ce qui se passe. Le mot se répand rapidement sur les nouvelles initiatives, permettant de promouvoir des événements et des programmes. Les personnes

effectuant un travail lié à la Coalition dans de petites municipalités affirment également que les résultats de leurs actions sont plus visibles au quotidien.

---

## **Les défis à surmonter pour les municipalités rurales et de petite taille**

Les liens étroits existant dans les municipalités de petite taille se traduisent aussi par certains défis qui peuvent nuire au travail lié à la Coalition, défis que les grandes municipalités risquent moins de rencontrer. Dans la présente section, nous discutons de trois défis qui se présentent souvent aux municipalités rurales ou de petite taille : le manque de ressources, le manque de soutien du conseil municipal ou du personnel, et la résistance au travail de lutte contre le racisme et la discrimination.

### **Ressources limitées**

Le manque de ressources financières, humaines ou autres pour le travail lié à la Coalition est parmi les défis les plus souvent rencontrés par les municipalités de petite taille. Les municipalités doivent souvent répondre à des demandes concurrentes avec un budget et un personnel limités, et la discrimination et l'inclusion sont souvent perçues comme des enjeux moins prioritaires que les «activités municipales de base» comme le développement économique ou les infrastructures. Un manque de ressources peut surtout être un problème si le conseil n'a pas établi de mandat officiel pour les activités liées à la Coalition, ce qui se traduit souvent par un budget inexistant. Le travail finit par se faire «sur le coin d'un bureau» ou, encore pire, il ralentit jusqu'à s'arrêter complètement. Cela peut conduire à la déception et à la frustration de membres de la communauté qui s'attendent à des changements. À l'extérieur de l'organisation municipale, les employés et les bénévoles des organismes communautaires, peu nombreux dans les communautés rurales ou de petite taille, sont souvent surmenés et incapables d'assumer

une plus grande charge de travail sans ressources additionnelles. Lutter contre le racisme et la discrimination exige aussi un ensemble spécifique de connaissances et de compétences, et le personnel municipal peut avoir besoin de renforcer son expertise dans ce domaine.

### **1. Cernez vos atouts existants et tirez-en profit**

Utiliser les atouts existants au sein de votre communauté et prendre appui sur eux est un moyen de surmonter le manque de ressources. Au moment d'établir votre plan d'action, faites le bilan des initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination qui sont déjà menées dans votre municipalité ou votre communauté, et appuyez-vous sur ces initiatives au lieu de commencer à zéro. Ainsi, vous pourriez choisir d'appliquer une perspective d'équité aux programmes municipaux existants au lieu de créer une nouvelle initiative. Vous pourriez aussi construire un réseau de fournisseurs de services existants qui veulent travailler ensemble pour réduire le racisme par le biais de leurs programmes.

### **2. Concentrez-vous sur un ou deux domaines prioritaires**

Les municipalités de petite taille qui travaillent au sein de la Coalition ont aussi constaté que face au manque de ressources, la meilleure solution consiste parfois à faire les choses lentement, mais sûrement. Un financement limité peut être une occasion de choisir un domaine prioritaire à la fois (ou l'un des engagements communs présentés dans le [Guide pour les nouveaux membres et les membres établis de la Coalition des](#)

[municipalités inclusives](#)) et de mettre en œuvre cette priorité avec rigueur. Par exemple, si beaucoup de réfugiés sont récemment arrivés dans votre municipalité, votre première priorité pourrait être d'améliorer les services d'établissement. Ou, si votre communauté connaît un nombre élevé d'incidents racistes, vous pourriez vouloir travailler à un protocole d'intervention.

Durant le processus d'établissement de votre plan d'action, soyez réaliste quant aux objectifs que vous pouvez atteindre avec vos ressources actuelles. Déterminez clairement qui sera responsable de la mise en œuvre du plan et à quel service cette personne sera rattachée, ainsi que les ressources humaines, financières et autres que vous utiliserez. Aller au-delà de vos capacités suscitera un sentiment de déception et de frustration parmi le conseil, le personnel et la communauté, ce qui nuira au succès de vos futures initiatives. De plus, vous pourriez vouloir vous concentrer sur des activités qui entraînent peu ou pas de coûts, au lieu de vous engager dans des initiatives qui exigent des ressources financières et humaines importantes.

Le manque de ressources pourrait vous amener à consacrer du temps à bâtir des relations et de la confiance à l'égard du travail en lien avec l'anti-discrimination au sein de la municipalité et de la communauté, tâche essentielle s'il en est une. Prendre le temps de faire comprendre pourquoi ce travail est important pourrait en effet vous permettre de convaincre le conseil de vous donner du financement.

## ***Utiliser un processus de cartographie des ressources communautaires***

Une ressource communautaire peut être une structure ou un lieu physique, un service communautaire, une entreprise ou une personne. Les processus de cartographie des ressources 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 Community Tool Box](#) (en anglais seulement) décrit comment cerner et cartographier les ressources communautaires.
- Le [Facilitator's Guide to Community Asset Mapping](#) (en anglais seulement) explique comment diriger une séance d'inventaire des ressources.
- Les [Fondations communautaires du Canada](#) mesurent la vitalité des communautés du Canada.

### 3. Établissez des partenariats

L'établissement de partenariats avec d'autres organismes, dont des groupes communautaires, des fournisseurs de services et des entreprises, est de loin la façon la plus courante pour les petites municipalités de gérer le manque de ressources. Il est souvent plus facile pour une petite communauté de créer des partenariats parce que les groupes sont moins nombreux et qu'ils se connaissent déjà. La confiance entre les individus et les organismes est parfois mieux établie, facilitant l'adhésion à une nouvelle initiative. Si ces relations n'existent pas déjà, elles sont faciles à créer et à transformer en partenariats officiels ou officieux, au moment opportun.

Les partenariats permettent aux organismes de mettre leurs ressources en commun – qu'il s'agisse de ressources financières, de ressources humaines ou de connaissances – et d'accomplir plus de choses qu'ils ne le feraient seuls. Ils peuvent soutenir la construction de vraies relations entre la municipalité et les personnes qui subissent de la discrimination, ce qui peut améliorer la compréhension et la confiance. Les partenariats peuvent aussi permettre le renforcement des capacités et contribuer à faire connaître chaque organisme qui en fait partie. Consultez les sections Création d'une structure et Élaboration de votre plan d'action du [Guide pour les nouveaux membres et les membres établis](#) de la Coalition pour de plus amples renseignements sur les avantages des partenariats et des conseils pour en créer. Différents types de partenariats sont présentés ci-dessous.

**Réseaux interorganisationnels :** Des représentants de divers organismes communautaires se rencontrent régulièrement pour partager de l'information et cerner des domaines dans lesquels ils peuvent collaborer. Par exemple, un organisme local organise une rencontre mensuelle rassemblant tous les organismes de la communauté qui travaillent avec les jeunes.

**Communautés de pratique :** Des gens se rencontrent régulièrement pour échanger des connaissances et s'entraider relativement à des enjeux émergents, que ce soit à titre indépendant ou en tant que représentants d'organismes. L'Alberta Inclusion Network en est un exemple.

**Collaborations ponctuelles :** Des organismes mettent en commun leurs ressources ou leur expertise afin de réaliser une initiative de courte durée (par exemple, faire appel à un formateur pour une série d'ateliers ou effectuer de la recherche sur un problème social spécifique qui touche la communauté).

**Collaborations continues :** Des organismes travaillent ensemble pour offrir un nouveau programme ou un nouveau service dans la communauté, par exemple les partenariats locaux pour l'immigration.

#### **Ententes avec des communautés autochtones :**

Des municipalités signent des ententes avec des Premières Nations avoisinantes pour bâtir des relations et collaborer à des initiatives conjointes spécifiques. Par exemple, la Ville de Pitt Meadows, en Colombie-Britannique, et la Première Nation Katzie ont signé des ententes d'approvisionnement en eau, de gestion des égouts et de lutte contre les incendies, ainsi qu'une entente d'amitié. Vous trouverez plus d'information sur la signature d'accords et d'ententes avec les communautés autochtones dans [La réconciliation avec les peuples autochtones : une approche holistique](#) (Commission canadienne pour l'UNESCO, 2019).

**Financement :** Des municipalités offrent du financement à des organismes locaux pour des projets communautaires. Par exemple, une municipalité finance un organisme ethnoculturel local afin qu'il crée des brochures sur les services aux nouveaux arrivants dans plusieurs langues.

**Coordination :** Des organismes font concorder leur calendrier d'initiatives ou d'événements afin de susciter un élan ou de faire de la sensibilisation, par exemple [Raising the Curtain](#) (en anglais seulement), une célébration annuelle de la diversité et de l'inclusion qui a lieu à Medicine Hat, en Saskatchewan.

**Mentorat :** Des programmes ou des individus entrent dans une relation de mentorat où le mentor partage de l'information et aide le mentoré à trouver des solutions à des problèmes émergents. Par exemple, une municipalité aide un nouvel organisme de justice pour les personnes handicapées à mettre en place une infrastructure administrative et à demander des subventions.

#### **4. Collaborez à des propositions de financement**

L'une des stratégies clés utilisées par de nombreuses petites municipalités pour faire face aux contraintes de ressources consiste à demander conjointement un financement provincial, fédéral ou autre pour une initiative particulière répondant aux engagements de la Coalition. Il peut s'agir d'un projet ponctuel ou d'une initiative de plus longue durée qui exige un financement sur plusieurs années. En outre, les municipalités peuvent aider d'autres organismes à préparer leur propre proposition de financement, surtout dans le cas de petits organismes qui n'ont pas les ressources ni l'expertise pour rédiger des demandes de subvention.

#### **5. Concentrez-vous sur les mesures qui entraînent peu ou pas de coûts**

Il existe un grand nombre de moyens dont votre municipalité peut favoriser la diversité et l'inclusion à peu de frais, voire tout à fait gratuitement. Célébrer des dates spéciales, hisser un drapeau de la fierté et organiser des rencontres ou des consultations communautaires en sont des exemples. Votre municipalité peut aussi tirer profit de l'expérience d'autres municipalités (le présent guide est parsemé d'exemples) pour cerner des pistes d'action qui n'entraînent pas des coûts importants.

#### **Manque de soutien du conseil municipal ou du personnel**

Quelle que soit sa taille, l'appui solide du conseil et de la haute direction est essentiel au succès de la lutte contre le racisme et la discrimination à l'échelle d'une municipalité. Même s'il y a un intérêt pour le travail en lien avec l'anti-discrimination, il peut y avoir un manque de volonté ou une incompréhension quant aux raisons d'adhérer à la Coalition. Il arrive aussi qu'une municipalité adhère à la Coalition grâce à l'enthousiasme et la conviction d'un employé ou d'un élu. Malheureusement, une fois cette personne partie, nul autre n'a été investi ou chargé de la mise en œuvre du plan d'action. Il se peut aussi que le conseil n'ait pas établi de mandat officiel pour le travail lié à la Coalition. Cela est parfois dû à un manque de ressources, comme nous en avons discuté ci-dessus.

Un manque d'appui du conseil ou d'autres employés municipaux peut aussi être en la cause.

#### **1. Trouvez des champions**

Trouver des champions au sein de la municipalité ou de la communauté est un excellent moyen d'obtenir du soutien pour les initiatives liées à la Coalition. Ces champions devraient être en mesure de travailler dans plusieurs secteurs et d'user de leur influence pour bâtir des relations et mobiliser les gens. L'objectif au fil du temps est de faire comprendre en quoi le travail de lutte contre le racisme et la discrimination est bénéfique pour l'ensemble de la communauté et de convaincre des individus et des organismes de s'engager à travailler pour régler le problème. Il est important de voir le champion comme un catalyseur qui peut susciter l'enthousiasme et favoriser la responsabilisation afin que le travail se poursuive et que tout ne repose pas sur les épaules d'une seule personne. Qu'ils soient représentants élus, employés municipaux ou membres de la communauté, les champions devraient être des personnes influentes et de confiance. Par exemple, les municipalités dont le maire joue le rôle de champion ont pu tirer profit de sa position pour faire accepter le projet par l'administration et donner de la crédibilité à leurs initiatives. Bien que les champions en haut de la hiérarchie aient plus d'influence et d'autorité officielle pour prendre des décisions, il peut être très inspirant d'avoir des champions à tous les échelons de l'organisation.

#### **2. Sensibilisez les gens, brisez les mythes et facilitez le dialogue**

L'éducation et le dialogue sont d'excellents moyens d'obtenir des appuis, surtout si peu d'information sur la discrimination était disponible par le passé ou si la population était mal informée à ce sujet. De nombreuses municipalités de petite taille ont mené avec succès des campagnes de sensibilisation ou animé des formations pour la direction et le personnel municipal. D'autres municipalités ont organisé des «cafés causerie» où les gens peuvent se rassembler dans un milieu informel pour parler des enjeux et de leurs préoccupations et proposer des



idées de projets et d'initiatives. Il est important que les initiatives éducatives soient adaptées au niveau de compréhension actuel du public. Cela suppose d'évaluer les connaissances, les attitudes et les besoins en apprentissage des gens, et de décider des stratégies et des méthodes éducatives les mieux à même de répondre à ces besoins. Il est également important de savoir comment diffuser l'information largement afin que les gens l'obtiennent sans même qu'ils aient eu à la chercher. Certaines municipalités de petite taille se sont alliées à d'autres organismes locaux pour animer conjointement des séances de formation ou organiser des événements de sensibilisation à l'échelle de la communauté. Placer l'information dans des lieux publics pour éviter que les gens aient à la chercher (p. ex., babillards, installations de loisirs, etc.) est un autre moyen de passer le mot.

### **3. Montrez comment la Coalition peut contribuer aux objectifs du conseil**

Examinez les priorités et les plans actuels du conseil et déterminez comment le travail en lien avec l'anti-discrimination l'aidera à atteindre ses objectifs.

Trouvez des occasions de démontrer comment les deux s'alignent, qu'il s'agisse de propositions ou de présentations officielles, ou encore de conversations informelles. Les quatre piliers de la durabilité municipale énumérés au début de ce guide sont un bon point de départ puisqu'un grand nombre de municipalités canadiennes les connaissent. Utilisez les exemples ci-dessus et trouvez vos propres idées pour démontrer que le travail lié à la Coalition soutiendra la durabilité économique, environnementale, sociale et culturelle de la municipalité. Consultez la section 2, Avant d'adhérer à la Coalition, et la section 3, Adhérer à la Coalition, du [Guide pour les nouveaux membres et les membres établis](#) pour d'autres idées sur les façons de présenter les avantages de la Coalition au conseil.

### **Résistance au travail en lien avec l'anti-discrimination**

Selon les municipalités de petite taille, les gens ont souvent l'impression « qu'il n'y a pas de discrimination chez eux », ce qui pose rapidement un obstacle

continu au travail lié à la Coalition. Cette version des faits peut être diffusée par des membres de la communauté, des conseillers ou des membres du personnel municipal. Cette réponse peut s'expliquer par le fait que la « diversité », ou l'apparence qu'elle prend, ne correspond pas toujours aux attentes des gens. Souvent, quand les gens parlent de « diversité », ils pensent à la diversité ethnique ou raciale, mais il est important de reconnaître que la diversité et la discrimination peuvent prendre de nombreuses formes et être liées notamment à la situation socioéconomique, à la religion, au genre, à l'identité de genre, à l'âge, à une capacité physique réduite ou à l'orientation sexuelle. Si la diversité n'est pas visible, cela peut être en partie parce qu'il y a des barrières à sa visibilité. Les membres de votre communauté qui ont une invalidité physique hésitent peut-être à sortir en raison de barrières dans l'infrastructure bâtie et d'un manque de transport accessible. Les personnes transgenres ne sont peut-être pas à l'aise de révéler leur identité par peur d'actes de violence. Si les gens se sentent suffisamment à l'aise pour parler de leurs expériences de discrimination, c'est un bon signe. Ils vous font probablement confiance ou croient que vous êtes capable de faire quelque chose pour les aider.

Toutefois, pour les personnes qui ne subissent pas de discrimination, il peut être difficile d'admettre que ce genre de chose se produit dans leur communauté. Cela peut être dû à un manque d'éducation, à un manque d'exposition à des groupes marginalisés ou à un manque d'information à leur sujet. Si on n'entend pas parler de discrimination, c'est peut-être aussi parce que les gens qui en ont parlé par le passé se sont heurtés à des réactions hostiles ou à l'exclusion. Il se peut aussi que certaines personnes ne parlent pas de leurs expériences de discrimination parce qu'elles ne savent pas vers où se tourner. Cela ne veut toutefois pas dire que la discrimination n'existe pas.

### **1. Éduquez le public pour transformer les idées qui ont du poids**

La résistance vient parfois de résidents qui n'ont pas d'information sur les gens qui sont différents d'eux ou

qui n'ont jamais interagi avec des gens qui ne leur ressemblent pas. Les campagnes d'information et de sensibilisation sur les avantages que l'équité et l'inclusion peuvent apporter à la communauté dans son ensemble peuvent être utiles, tout comme les occasions qui permettent aux gens d'apprendre à se connaître et de travailler ensemble. Éduquer les gens qui n'ont aucune envie de participer à des « initiatives d'inclusion » peut être un défi. Le marketing social et d'autres méthodes de sensibilisation informelles sont de bons moyens de toucher les gens qui ne recherchent pas d'information sur l'inclusion ou qui pensent qu'ils n'en ont pas besoin.

Toutefois, la résistance au travail en lien avec l'anti-discrimination découle souvent d'idées fortes que nous avons sur nous-mêmes, sur certains groupes et sur ce que mérite chaque groupe. Des mythes bien ancrés sur certaines communautés peuvent circuler au sein de votre municipalité. Celle-ci connaît peut-être même un passé de violence et d'exploitation entre divers groupes. Tous ces facteurs doivent être pris au sérieux pour qu'un changement s'opère. Vous ne pouvez pas espérer changer la perspective de chaque membre de votre communauté, mais vous pouvez indiquer clairement que certains comportements ne seront pas tolérés et travailler pour transformer les valeurs dominantes de façon à ce que la discrimination devienne l'exception plutôt qu'une occurrence quotidienne.

## **2. Travaillez avec les gens en les rejoignant là où ils se trouvent**

Les gens qui travaillent dans des municipalités de petite taille doivent apprendre à avoir une bonne écoute afin de pouvoir évaluer les connaissances des gens et leur volonté d'apprendre au sujet de la différence et de la discrimination. Les moyens adoptés peuvent comprendre des évaluations formelles, comme un sondage auprès de l'effectif municipal sur l'équité perçue au sein de celui-ci, des réunions avec des groupes communautaires ou des conversations informelles avec le public à l'occasion d'événements. Lorsque vous avez une idée de ce que pensent les

gens, concevez votre plan d'action de manière à faire avancer les gens à partir de ce point de départ.

L'écoute peut aussi prendre la forme de conversations internes franches sur les mesures prises par la municipalité en matière d'inclusion et de lutte contre la discrimination. Combien d'employés municipaux appartiennent à des groupes sous-représentés? Y a-t-il des barrières à l'accès dans vos programmes et services? Qui n'a pas participé à la conversation sur votre plan d'action et qui aurait dû être consulté? Il est important de souligner encore une fois qu'il peut être plus facile d'accéder aux gens dans une communauté de petite taille en raison des relations étroites qui les unissent.

## **3. Apprenez des autres municipalités**

Pour certaines municipalités de petite taille, apprendre des autres municipalités s'est avéré un excellent moyen de relever certains de ces défis et de donner le coup d'envoi à leur travail lié à la Coalition. La Commission canadienne pour l'UNESCO encourage les municipalités signataires à communiquer entre elles afin d'échanger des idées et de parler de leurs expériences en lien avec ce travail. Parler à une autre municipalité de petite taille peut vous faire économiser du temps et des ressources et vous aider à déterminer ce qui pourrait fonctionner pour votre communauté.

En échange, faites part, vous aussi, de ce que vous avez fait. Parler de votre travail, de vos réussites et des défis que vous devez relever aide à créer un sentiment de fierté lié à votre travail et à bâtir des relations mutuellement avantageuses avec d'autres municipalités. La Coalition, et d'autres organismes qui représentent les municipalités, comme la Fédération canadienne des municipalités ou votre association provinciale des municipalités, sont des plateformes que vous pouvez utiliser pour construire ce genre de relations. Certaines petites municipalités créent même leurs propres réseaux intermunicipaux pour échanger leurs expériences et travailler ensemble.

# Bâtir des relations avec les communautés autochtones

Depuis plusieurs années, des municipalités concluent des ententes et créent des relations avec les communautés autochtones avoisinantes et des organismes qui représentent les Autochtones vivant hors réserves ou dans les centres urbains. Depuis les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation en 2015, les municipalités sont de plus en plus nombreuses à reconnaître le rôle qu'elles ont à jouer en assumant leur responsabilité relative aux injustices du passé et à les réparer, et en bâtissant des relations positives pour nous faire avancer vers l'avenir. Des exemples de collaborations entre des municipalités et des communautés autochtones sont présentés ci-dessous. Pour d'autres conseils et des exemples d'initiatives menées par des municipalités afin d'entreprendre la réconciliation, consultez la ressource [La réconciliation avec les peuples autochtones : une approche holistique](#) de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

## ***Ententes et accords***

Certains de ces accords sont des ententes d'amitié qui décrivent les valeurs et les principes communs aux deux parties et engagent celles-ci à travailler ensemble. D'autres mettent l'accent sur des enjeux infrastructurels ou environnementaux en particulier, comme les eaux usées ou l'utilisation du territoire. Le guide [Plus forts ensemble](#) de la Fédération canadienne des municipalités présente des exemples d'ententes d'amitié.

## ***Éducation et conversation***

Certaines municipalités invitent des membres de communautés autochtones à s'adresser aux participants de formations ou d'ateliers et à leur parler de leur histoire, de leurs valeurs et de leurs pratiques ainsi que d'enjeux de l'actualité qui les touchent. Des municipalités peuvent aussi s'impliquer dans des rencontres ou des conférences réunissant des membres des communautés autochtones et non autochtones pour discuter de préoccupations communes, soit à titre d'organisatrices ou en tant que participantes.

## ***Prestation de services collaborative***

Certaines municipalités et communautés autochtones signent des ententes pour collaborer à la prestation de services d'urgence, de loisirs ou de transport. Dans d'autres cas, des municipalités travaillent avec les communautés autochtones locales pour adapter des programmes existants. Par exemple, une municipalité peut engager des gardiens du savoir locaux afin qu'ils révisent la programmation culturelle ou patrimoniale de façon à ce qu'elle reflète plus fidèlement l'histoire et la réalité actuelle des Autochtones de la région.

La Fédération canadienne des municipalités a élaboré un ensemble de ressources pour aider les municipalités à collaborer avec les Premières Nations à des projets communautaires de développement économique et d'infrastructure. Le site Web de la FCM présente également un ensemble d'études de cas de [collaborations entre des municipalités et des Premières Nations](#).





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