

Stratégie pour
une ville inclusive

Déploiement transversal

2022-2026

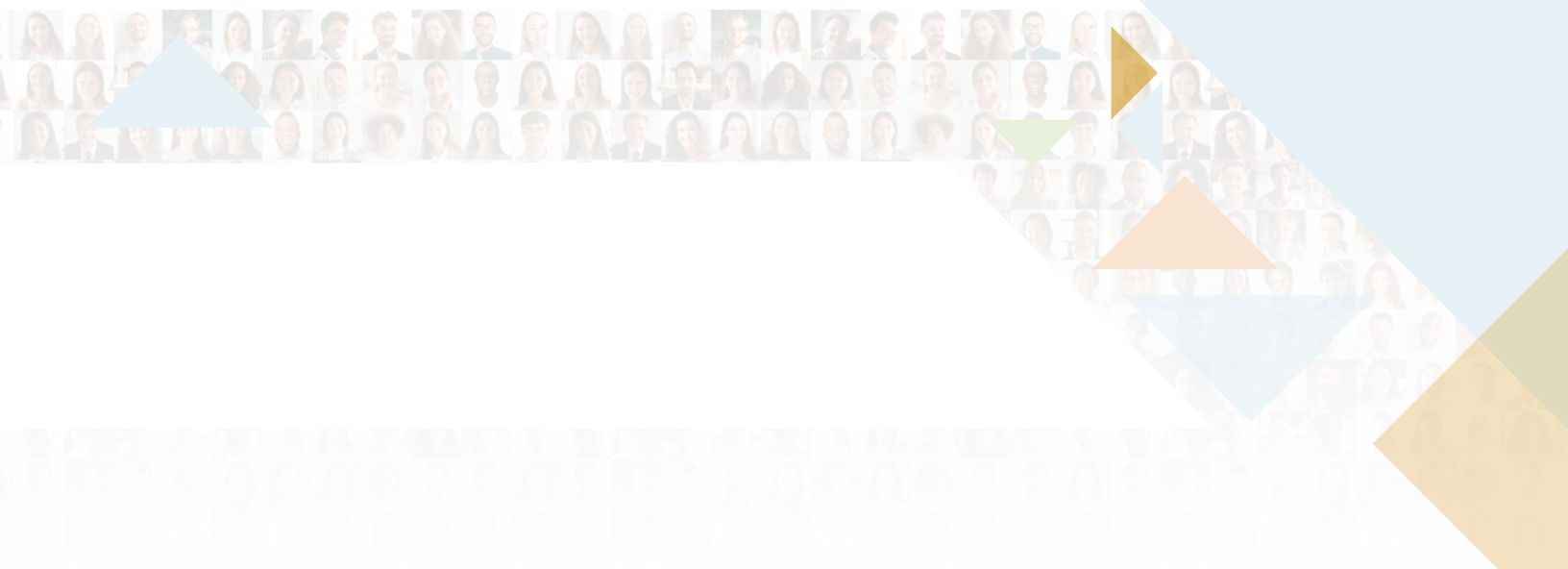


Table des matières

Mot du Maire.....	3
Mot du directeur général.....	3
Chantier vivre-ensemble.....	4
Modèle local d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).....	4
Objectif général	5
L'innovation sociale	5
Grandes phases de déploiement.....	6
PLAN DE DÉPLOIEMENT TRANSVERSAL EN EDI	7
ÉTABLIR – Pour assurer l'équité de nos pratiques	8
Objectif 1 – Définir la vision en EDI de la Ville	8
Objectif 2 – Planter les principes de l'EDI dans la culture organisationnelle selon une approche d'innovation sociale	8
DÉVELOPPER – Pour valoriser la diversité	9
Objectif 3 – Se doter de moyens pour soutenir l'intégration de la vision en EDI.....	9
INFORMER – Pour communiquer de façon inclusive et innovante.....	9
Objectif 4 – Mise en place d'un plan de communication global	9
Remerciements.....	11





Comme le dit si justement Gandhi : « Vous devez être le changement que vous voulez voir dans le monde ».

La sagesse de ces paroles reflète fidèlement la vision mise de l'avant par notre administration dans le cadre de notre nouvelle stratégie « *Pour une ville inclusive* ».

La promotion du vivre-ensemble passe par un engagement fort entre le conseil municipal et ses administrateurs pour bâtir des ponts afin de mieux les franchir et d'aller les uns vers les autres dans le dialogue et le respect.

Autrement dit, le vivre-ensemble prend vit à l'intérieur de chacune et de chacun d'entre nous.

C'est en prenant conscience de nos limites que l'on réussira à briser les codes, tout en gardant une ouverture au monde qui nous entoure. Ce ne sont pas seulement des mots, mais plutôt une philosophie qui doit nous définir.

Cet éveil collectif est important et s'incarne à travers les objectifs poursuivis par ce plan stratégique afin de nous doter d'outils pour réaffirmer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui guident nos actions et les services que nous offrons à notre population.

Je vous invite donc à parcourir ce document où vous saurez à même de constater l'envergure de notre volonté à redonner aux Repentinoises et aux Repentinois la fierté et le plaisir de vivre, de s'émanciper dans notre communauté.

Cela indique également que si nous mettons en commun nos forces et nos talents, nous sommes capables de bâtir une société à notre image, une société où chaque citoyenne et citoyen a sa place.

Bref, une société sans discrimination qui correspond à nos aspirations. Voilà l'avenir de Repentigny.

Le maire
Nicolas Dufour



À l'aube de 2023, il fait sens pour notre administration municipale de se doter d'une stratégie exhaustive et durable en équité, diversité et inclusion à l'image de ce que nous aspirons devenir comme Ville pour l'ensemble de notre population.

Notre administration souhaite plus que jamais assurer l'équité de ses services, et conséquemment, contribuer à la cohésion sociale de notre communauté. De façon continue et selon une approche participative, qui se penche sur une ouverture au dialogue et aux échanges – et dans le respect des idées de chacun –, nous poursuivons au fil des prochaines années plusieurs chantiers majeurs pour un vivre-ensemble représentatif de nos citoyennes et citoyens.

D'ailleurs, ce document démontre bien notre volonté à nous doter d'orientations structurantes et transversales axées vers la reconnaissance de la diversité, tant à l'interne qu'auprès de la population. Notre vision est de nous assurer d'incarner une organisation accessible, exempte de racisme et de toute forme de discrimination.

Cette approche d'innovation sociale est notre engagement à demeurer une organisation en adéquation d'une société en constante mouvance. C'est la pluralité et la richesse de notre collectivité qui nous permet de coconstruire le Repentigny d'aujourd'hui et de demain.

Dominique Longpré
Directeur général

PRÉAMBULE

Chantier vivre-ensemble

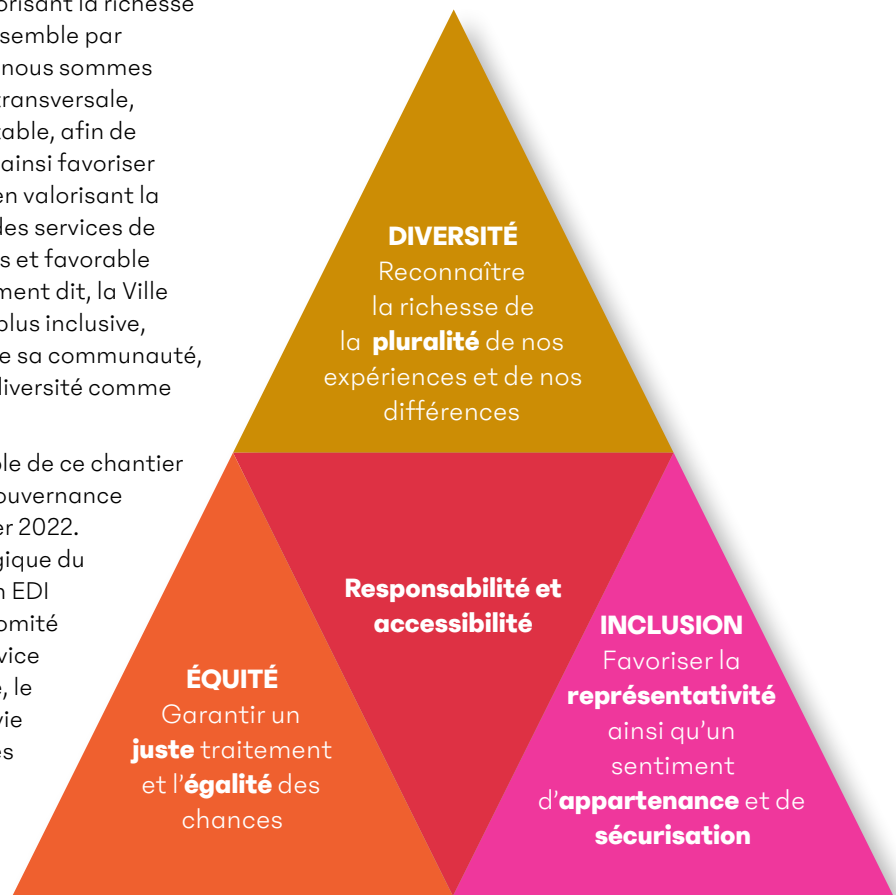
Le chantier sur le vivre-ensemble à Repentigny, une des grandes priorités pour la Ville, repose sur la prémisse d'un maillage, d'un tissu social qui est coconstruit en premier lieu par la population. C'est avec la contribution des acteurs sociaux, économiques et communautaires locaux et ce, en collaboration avec l'administration municipale à titre de gouvernement de proximité, que nous mettons en place la présente stratégie. Ainsi, la Ville investit le temps et les ressources nécessaires afin de concrétiser des changements durables. Ceux-ci feront en sorte que l'ensemble de nos pratiques, soutenues par une saine gouvernance de l'organisation municipale, soient exemptes de toutes formes de racisme et de discrimination¹ en considération des principes énoncés dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne².

Par la notion de vivre-ensemble, la Ville de Repentigny propose un mode de vie ancré dans la bienveillance selon une responsabilité partagée, tout en valorisant la richesse de la diversité dans l'ensemble de son ensemble par des actions concrètes et durables. Nous nous sommes donc engagés à nous doter d'une vision transversale, axée vers une gouvernance juste et équitable, afin de réduire les obstacles aux inégalités pour ainsi favoriser une meilleure cohésion sociale. Le tout, en valorisant la mission première de la Ville, soit d'offrir des services de qualité optimale, répondant aux attentes et favorable à notre épanouissement collectif. Autrement dit, la Ville de Repentigny vise l'excellence en étant plus inclusive, accessible et solidaire avec l'ensemble de sa communauté, tout en reconnaissant la richesse de sa diversité comme moteur de son développement.

Afin de mener à bien et à terme l'ensemble de ce chantier de grande envergure, une structure de gouvernance transversale a été mise sur pied en janvier 2022. Celle-ci est composée du comité stratégique du Chantier vivre-ensemble, d'un Comité en EDI (Équité, Diversité, Inclusion) intégré au comité de direction et dont les piliers sont le service des communications, le service de police, le service des sports, loisirs et soutien à la vie communautaire, le service des ressources humaines, le service de la culture ainsi que la direction générale. Pour piloter le déploiement de cette démarche

globale, un comité de mise en œuvre et de développement a également vu le jour, de même qu'un espace de vigie pour assurer le suivi du déploiement de manière harmonisée aux autres grands chantiers de la Ville. Par ailleurs, une nouvelle commission municipale Vivre-Ensemble et Participation Citoyenne a vu le jour, ainsi qu'un nouveau comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble. Ainsi, nous nous sommes assurés de mettre en place une démarche authentique, bienveillante, agile et audacieuse selon une perspective d'amélioration continue, en cohérence avec nos valeurs organisationnelles.

Modèle local d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)³



1 Les 14 motifs interdits de discrimination (cdpdj.qc.ca)
2 Charte des droits et libertés de la personne simplifiée (cdpdj.qc.ca)
3 Source : Réseau interuniversitaires québécois en EDI



Objectif général

En s'appuyant sur la notion de **primauté de la personne**, la Ville de Repentigny se responsabilise pour optimiser la cohésion sociale sur l'ensemble de son territoire. C'est, entre autre, par le principe de la pleine citoyenneté et en mettant en place des processus harmonisés de participation citoyenne soutenus par des actions significatives d'un point de vue local que la Ville aspire à un mieux vivre-ensemble au profit de la population et de son personnel.

Afin d'y parvenir, une stratégie transversale a été réfléchiée pour guider l'ensemble de l'organisation vers les meilleures pratiques en matière d'équité, d'inclusion et de reconnaissance de la diversité.

C'est en tenant compte des enjeux d'éthique et de respect des droits des individus que nous avons la volonté de valoriser les apprentissages collectifs en mettant en place une approche novatrice pour répondre plus efficacement aux besoins de la collectivité et ainsi générer un impact social constructif et durable.

L'innovation sociale

La Ville de Repentigny adopte une posture d'innovation sociale pour la mise en œuvre de son chantier sur le vivre-ensemble. Il s'agit d'une approche de transformation systémique et génératrice d'impact social, fondée sur la prémisse de l'expérimentation pour atteindre l'excellence.⁴

Des indicateurs de succès⁵ ont été définis afin de nous assurer de la cohérence des orientations et des actions découlantes tout au long du déploiement de la présente

stratégie, le tout selon une perspective d'amélioration continue.

Ceux-ci tirent leurs fondements des notions de responsabilité sociétale et de bonne gouvernance des organisations et ont été adaptés à l'écosystème municipal repentinois dans le but d'en respecter les besoins et les limites.

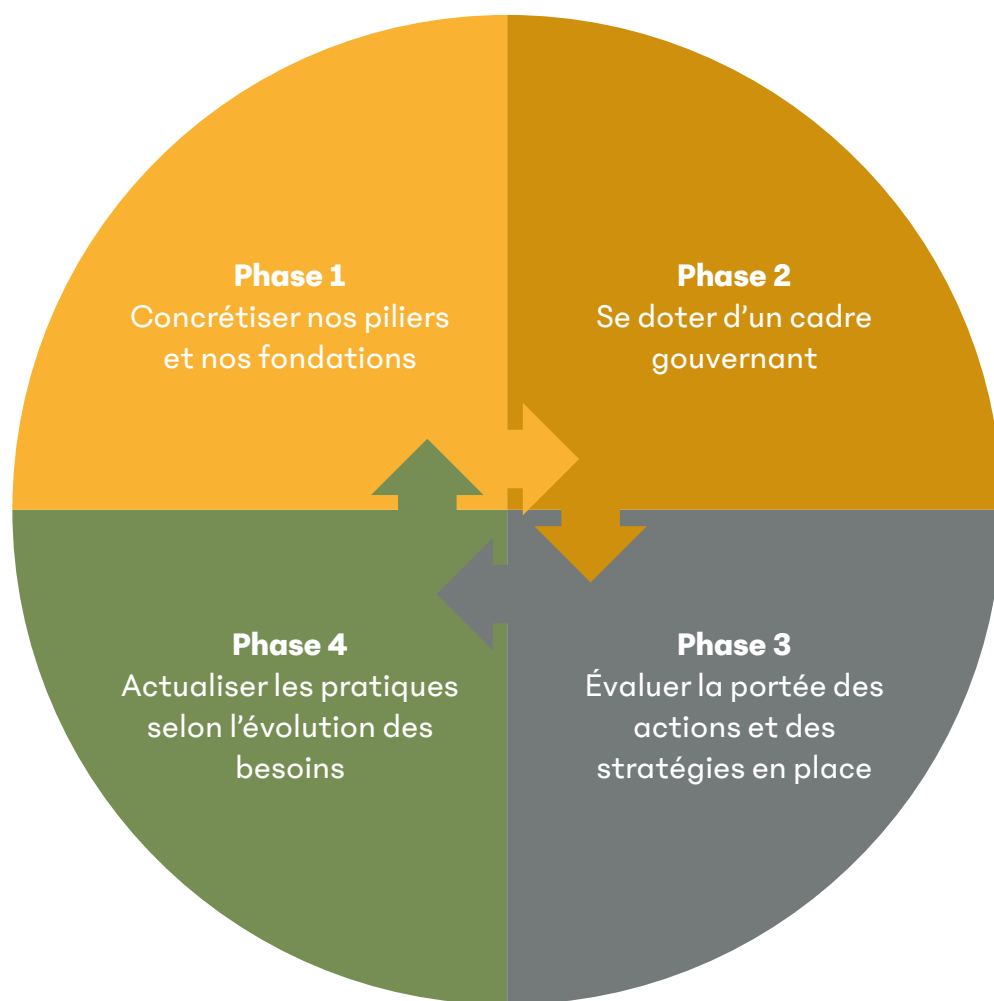
Gouvernance juste et équitable	Respect des besoins des individus	Équité et inclusion	Relations et conditions de travail	Optimisation de l'expérience client
Gestion des risques éthiques	Réduction des obstacles systémiques	Dialogue social multidirectionnel	Développement et autodétermination du capital humain	Développement et consommation durable
Transparence et redevabilité	Droits civils et politiques	Mobilisation citoyenne	Santé et mieux-être au travail	Traitement et suivi des requêtes et plaintes
Leadership inclusif	Droits économiques, sociaux et culturels	Éducation et sensibilisation	Protection sociale des travailleurs	Accès équitable aux services

⁴ Inspiré de L'innovation sociale (rqis.org)

⁵ Sources : ISO26000; ISO37000

Grandes phases de déploiement

En s'inspirant des meilleures pratiques en matière d'innovation sociale, un cycle d'amélioration continue est appliqué à l'ensemble de la démarche :



Plan de déploiement transversal en EDI

Lors de la première édition de son forum social annuel sur le vivre-ensemble, la population repentignoise a émis des recommandations pour favorisant l'inclusivité selon quatre champs spécifiques d'actions :

Discrimination	Mobilisation citoyenne	Mixité des générations	Égalité des chances
<p>Avoir un lieu neutre pour traiter les plaintes de discrimination</p> <p>Créer des occasions de rapprochement interculturels</p> <p>Former et sensibiliser le personnel de la Ville et les élus</p> <p>Mettre en place des politiques et des procédures antiracistes</p>	<p>Proposer des actions ciblées par quartier</p> <p>Favoriser un dialogue continue entre les élus et les acteurs de la société civile (OBNL, groupes citoyens)</p> <p>Diversifier les canaux de communication</p>	<p>Favoriser le mentorat</p> <p>Mettre en place des activités festives par quartier</p> <p>Création d'espaces de rapprochement intergénérationnels</p>	<p>Augmenter la représentation de la diversité dans l'appareil municipal</p> <p>Diversifier les moyens de recrutement</p> <p>Proposer des événements pour mettre en lumière des modèles positifs de diversité</p>

En s'inspirant de ces « recommandations » de la communauté, ce sont l'ensemble des services de la Ville qui, conjointement avec le Conseil municipal, partagent la responsabilité de mettre en place la vision stratégique pour une ville inclusive. Les champs de déploiement ainsi que les objectifs définis par la présente stratégie tiennent compte d'un bon maintien de la cohérence organisationnelle afin de continuer à offrir des services municipaux de qualité à la population.

ÉTABLIR – Pour assurer l'équité de nos pratiques

Objectif 1 - Définir la vision en EDI de la Ville

1.1 Définir nos principes directeurs

- Rédiger une déclaration officielle d'engagement au vivre-ensemble
- Harmoniser la démarche transversale au plan d'action du service de police Évoluer au rythme de sa communauté

1.2 Définir nos indicateurs de succès et d'impact social

- Adapter les cibles de la responsabilité sociale des organisations aux besoins locaux
- Définir un processus pour suivre l'évolution de la démarche selon nos indicateurs de succès

1.3 Mise sur pied d'une stratégie de participation citoyenne

- Création d'un comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble
- Mise en place d'un forum social annuel sur le vivre-ensemble
- Élaboration d'une politique de participation citoyenne
- Intégration de membres citoyens à la Commission municipale sur l'environnement et la résilience climatique
- Optimisation des comités citoyens déjà en place



Objectif 2 – Planter les principes de l'EDI dans la culture organisationnelle selon une approche d'innovation sociale

2.1 Élaborer un cadre de référence en EDI pour la Ville

- Se doter de lignes directrices transversales
- Pérenniser la vision locale d'une gouvernance inclusive, exempte de racisme et de toute forme de discrimination
- Identifier les champs d'application stratégiques, tactiques et opérationnels de l'innovation sociale

2.2 Intégrer la vision EDI aux politiques et procédures concernées afin que celles-ci soient harmonisées avec une vision exempte de discrimination

2.3 Élaborer une procédure administrative pour appliquer l'engagement au vivre-ensemble auprès des partenaires de la Ville

2.4 Actualiser les différents plans d'action en place pour les rendre cohérents avec la démarche, lorsqu'applicable

DÉVELOPPER – Pour valoriser la diversité

Objectif 3 – Se doter de moyens pour soutenir l'intégration de la vision en EDI

- 3.1 Déployer un calendrier et des outils de formation et de sensibilisation en matière de leadership inclusif
- 3.2 Mettre à jour les outils et du processus de dotation pour intégrer les principes d'EDI
- 3.3 Actualiser le profil de compétences des employés municipaux et le processus de rétroaction de la contribution du personnel pour intégrer les principes d'EDI
- 3.5 Mettre en place une stratégie de reconnaissance et de rapprochement avec les Premières Nations
 - Valoriser et dynamiser le Pacte d'amitié avec la communauté Attikamekw
 - Documenter la présence autochtone sur le territoire
 - Favoriser la diffusion de projets artistiques mettant en valeur la culture autochtone
- 3.6 Déployer des activités de rapprochement en innovation sociale pour la population
 - Création et démarrage de la Fabrique à Quartiers
 - Intégrer une approche de mixité sociale, culturelle et intergénérationnelle aux pratiques courantes
- Favoriser la mise en place d'éléments structurants en éducation populaire à même l'offre de services municipaux
- 3.7 Actualiser la participation de la Ville sur les différents lieux de concertation sociaux, économiques et communautaires
 - Maintenir la présence sur les tables locales, nationales et internationales
 - Développer les partenariats internationaux, incluant les jumelages avec d'autres villes
- 3.8 Poursuivre la mise en place du Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap
- 3.9 Actualiser le Cadre de gestion interne de la diversité`
- 3.10 Poursuivre le déploiement du plan d'action Évoluer au rythme de la communauté du Service de police
- 3.11 Créer processus harmonisé de traitement et de suivi des plaintes, des demandes et des requêtes citoyennes

INFORMER – Pour communiquer de façon inclusive et innovante

Objectif 4 – Mise en place d'un plan de communication global

- 4.1 Diffuser de manière transparente et continue la progression du plan EDI à la communauté repentinoise et aux employés de la Ville
- 4.2 Prévoir une trajectoire de participation aux activités commémoratives ciblées
- 4.3 Adapter la stratégie de reconnaissance pour faire valoir la présence de la diversité dans l'organisation et dans la communauté
- 4.4 Créer et mettre à jour en continue d'une section Vivre-Ensemble sur le site web de la Ville
- 4.5 Créer un guide sur la communication inclusive destiné au personnel de la Ville et soutenu par une séance de formation
- 4.6 Mettre en place une procédure récurrente de reddition de compte de la démarche transversale

Promotion de la démarche

Nicolas Dufour, Maire

Dominique Longpré, Directeur général

Direction et coordination de la démarche

Marie Angeline Descadres, Conseillère stratégique en innovation sociale- Direction générale

Commission Vivre-Ensemble et participation citoyenne

Jennifer Robillard, Conseillère municipale et présidente

Karine Benoît, Conseillère municipale

Joubert Simon, Conseiller municipal

Comité directeur en EDI

Marie-Christine Garon, Directrice des communications

Éric Racette et Helen Dion, Directeur du Service de police de la ville de Repentigny (SPVR)

Jean-François Hodgson, Directeur des ressources humaines

Manon Fortin, Directrice du service des arts, de la culture et des lettres

Valérie Prévost, Directrice du service des sports, des loisirs et de la vie communautaire

Comité consultatif citoyen

Nicole Lessard

Jennifer Burnham

Xavier Allard

Émilie-Nadège Devo

Anne-Laurie Beaubrun

Khalid Kettani

Comité stratégique du Chantier vivre-ensemble

Nicolas Dufour, Maire

Jennifer Robillard, Conseillère municipale et présidente de la Commission vivre-ensemble et participation citoyenne

Dominique Longpré, Directeur général

Marie-Josée Boissonneault, Directrice générale adjointe et trésorière

Vivianne Joyal, Directrice générale adjointe

Marie-Christine Garon, Directrice du Service des communications

Sofia Benzakour, Conseillère stratégique – Affaires publiques et gouvernementales

Comité de mise en œuvre et de développement en EDI

Marylou Bossé, Cheffe de division aux communications (mandats spéciaux)

François Ouimet, Inspecteur chef au développement stratégique (SPVR)

Marie-Andrée Cadieux, Cheffe de division en développement organisationnel

Chantal Brodeur, Cheffe de division – Bibliothèques publiques

Katrine Courtemanche-Gulian, Cheffe de division – Culture

Stéphanie Gilbert, Cheffe de division – Soutien à la vie communautaire

Ville de Repentigny; Novembre 2022



Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble du personnel et des membres de la communauté repentinoise qui ont contribué de manière formelle et informelle à l'élaboration du présent plan. C'est par la richesse de nos échanges et l'authenticité des rétroactions reçues que nous sommes parvenus à le mettre sur pied.

Bureau de la direction générale, Décembre 2022

