

# CADRE DE RÉFÉRENCE EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

ÊTRE UNE **VILLE INCLUSIVE**  
AU PROFIT DU **VIVRE-ENSEMBLE**

Version avril 2024

## Table des matières

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>OBJECTIF GÉNÉRAL DU CADRE DE RÉFÉRENCE</b> .....	<b>3</b>
<b>1.FONDEMENTS</b> .....	<b>4</b>
1.1 Nos valeurs dans une perspective d’inclusion.....	4
1.2 La vision .....	5
1.3 Les principes directeurs .....	6
<b>2. SE DOTER D’UNE PRATIQUE INCLUSIVE</b> .....	<b>7</b>
2.1 RECONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES BIAIS .....	7
2.2 CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF .....	8
<b>2.3 MESURER LA PORTÉE DE L’INCLUSION ET DU VIVRE-ENSEMBLE</b> .....	<b>12</b>
2.3.1 INDICATEURS DE SUCCÈS – <i>Pour avancer</i> .....	12
2.3.2 INDEX DES CITÉS INTERCULTURELLES – <i>Pour encourager</i> .....	13
<b>3. ORIENTATIONS - LES 4 AXES DE L’ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION</b> .....	<b>14</b>
3.1 LA GOUVERNANCE.....	14
3.3 LES SERVICES AUX PERSONNES .....	16
3.4 LA CONTRIBUTION DE LA VILLE À L’ÉGALITÉ DES GENRES .....	17
3.5 L’INNOVATION SOCIALE : UN LEVIER POUR IMPLANTER L’EDI DANS NOS PRATIQUES .....	17
<b>4. CONCLUSION</b> .....	<b>18</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>19</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>21</b>
DÉCLARATION D’ENGAGEMENT AU VIVRE-ENSEMBLE .....	24
LEXIQUE .....	25
SOURCES DOCUMENTAIRES .....	28

# PRÉAMBULE

## OBJECTIF GÉNÉRAL DU CADRE DE RÉFÉRENCE

Le Cadre de référence en équité, diversité et inclusion (EDI) de la Ville de Repentigny s'applique à l'ensemble des politiques et procédures de l'organisation municipale. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et adapte des pratiques pour une plus grande inclusion, réduisant ainsi les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences, communautés et identités. Ainsi, l'ensemble des services de la Ville s'engage à fournir un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux, afin que tous les groupes soient inclus et puissent participer pleinement à l'essor de la collectivité.

**L'objectif de ce document est de fournir un cadre normatif pour guider l'ensemble de l'organisation vers les meilleures pratiques en matière d'équité et d'inclusion par la reconnaissance de la diversité comme une richesse fondamentale afin d'atteindre l'excellence.** Pour ce faire, l'adaptation de nos pratiques nous permettra de devenir une ville et un environnement accessibles pour toute la collectivité. Cet outil soutient la réalisation d'actions ciblées pour réduire les différents freins menant à cette accessibilité. **Il devient un guide pour outiller et orienter le personnel en leur donnant des points de référence communs.**

En s'appuyant sur la notion de primauté de la personne, la Ville met en place une stratégie concrète favorisant une saine gestion des risques sur le plan de l'éthique en matière d'équité et de justice et du respect des droits du personnel et de la collectivité.

La diversité se définissant ainsi comme l'ensemble des différences existantes entre les individus, elle ne peut que nous englober tous. Nous faisons TOUS partie de la diversité! Accepter la diversité, c'est alors s'accepter soi-même en tant qu'individu aux multiples attributs dont le maillage est riche et unique, et reconnaître chez les autres cette même fortune. Un sentiment d'appartenance et de sécurité peut ainsi se développer.

# 1. FONDEMENTS

## 1.1 Nos valeurs dans une perspective d'inclusion

Dans le but de le rendre cohérent avec la mission de notre organisation municipale, le présent Cadre de référence intègre les quatre valeurs de la Ville de Repentigny dans un contexte d'équité, de diversité et d'inclusion.

### L'audace

Nécessite d'accepter de faire face aux résistances et de penser « en dehors de la boîte » pour être avant-gardiste, inspirer les autres et s'inspirer d'eux. Expérimenter et innover sont également une partie intégrante de cette valeur :

- Avoir le courage de faire les choses autrement
- Oser explorer de nouvelles idées
- Prendre des risques pour faire progresser la société

### L'authenticité

L'authenticité est, entre autres, liée à la sincérité et à l'humilité. C'est la qualité d'être vrai dans ses actions et sa communication.

Cela implique d'être transparent, de fournir des informations claires et précises sans omettre des éléments importants ou des faits qui pourraient nuire à la confiance de la collectivité.

### La bienveillance

Attitude positive envers les autres, caractérisée par l'empathie, l'écoute, l'entraide, la fraternité, la solidarité, l'ouverture, le respect, la sensibilité et les valeurs familiales.

Cela implique d'être à l'écoute des besoins et des préoccupations des autres, de reconnaître et de respecter leur dignité et leur autonomie, et de faire preuve de compréhension, de soutien et d'encouragement.

## L'amélioration continue

Processus qui consiste à chercher à s'améliorer constamment en tant qu'individu et en tant que municipalité, à travers l'apprentissage, l'adaptation et l'écoute.

Pour être une organisation apprenante, on vise une évaluation continue des pratiques et des performances, une remise en question des idées, ainsi qu'une ouverture à la rétroaction et aux points divergents.

Cela implique également d'apprendre de ses erreurs, et de prendre en compte les échecs comme des opportunités d'apprentissage et d'enrichissement mutuel.

## 1.2 La vision

Notre intention est de faire de Repentigny une ville intelligente à dimension humaine s'engageant à offrir un milieu de vie inclusif, diversifié et attractif. Pour ce faire, la Ville de Repentigny se dote d'une vision transversale en EDI axée vers des pratiques équitables en termes d'expérience citoyenne et de relations de travail.

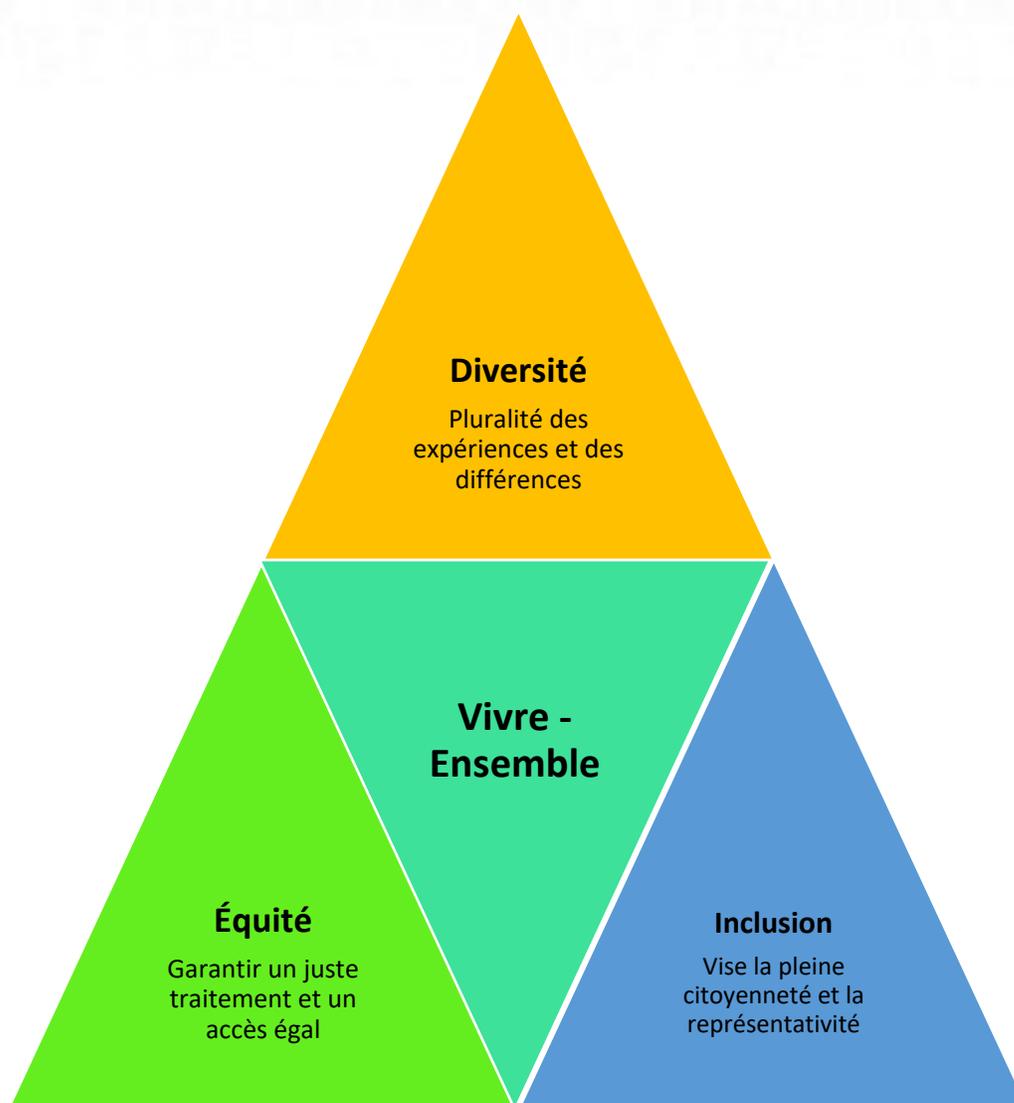
C'est donc la responsabilité de tous les membres de l'organisation municipale de contribuer à normaliser la diversité sous toutes ses formes, en tenant compte l'indéniable plus-value d'adopter une posture inclusive dans toutes les sphères de la municipalité, et de s'investir au quotidien dans la mise en place d'un milieu inclusif. Notre objectif est que chaque membre de la communauté repentignoise puisse s'épanouir au sein d'un Repentigny inclusif, ouvert et qui offre à chacun une place de choix en regard de sa condition, de son histoire, de son identité et de ses capacités, et ce, dans une perspective de rapprochement et de dialogue.

- ✓ Parce que la diversité est le moteur du développement, de la cohésion sociale et du sentiment de sécurité et d'appartenance;
- ✓ Parce que c'est ce qui nous rend plus ouverts, et plus compréhensifs
- ✓ Parce que c'est ce qui nous donne du sens, nous rend unique, nous encourage à partager.

Notre objectif est de garantir des services municipaux humains, inclusifs et accessibles, répondant de façon optimale aux besoins variés exprimés par toute la collectivité. Viser l'excellence en étant solidaire avec l'ensemble de la communauté repentignoise, en reconnaissant la richesse de la diversité comme moteur de son développement, constitue notre principale assise.

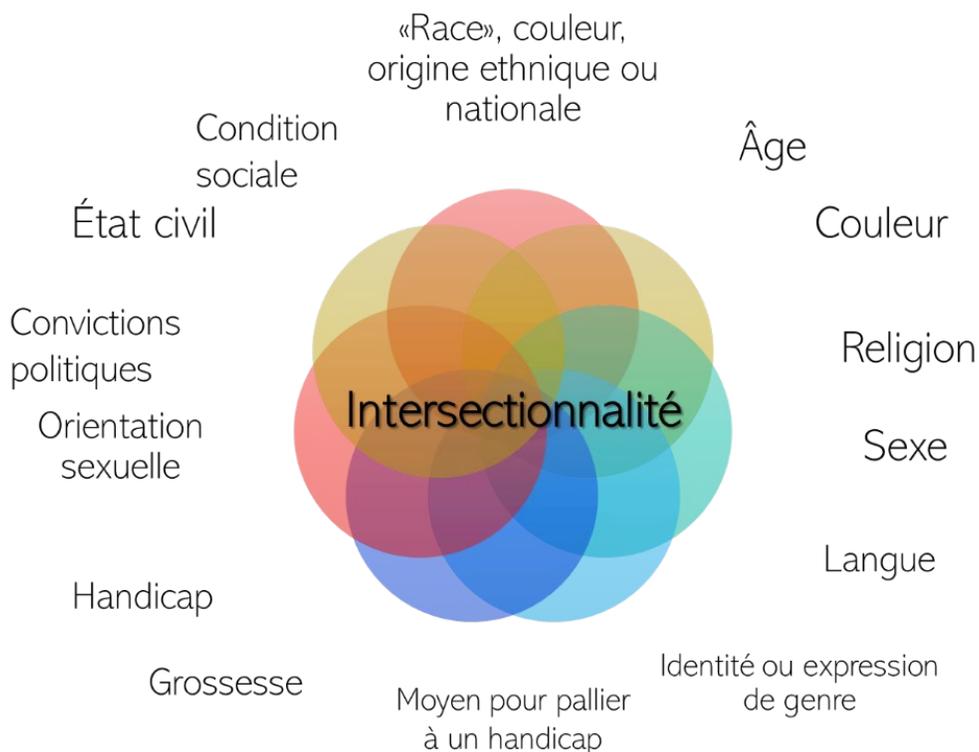
## 1.3 Les principes directeurs

Figure 1.1 MODÈLE LOCAL EN ÉQUITÉ, EN DIVERSITÉ ET EN INCLUSION (EDI)



Ce modèle est en cohérence avec les 14 motifs de discrimination de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Figure 1.2 : Les principes interdits de discrimination selon une perspective intersectionnelle :



## 2. SE DOTER D'UNE PRATIQUE INCLUSIVE

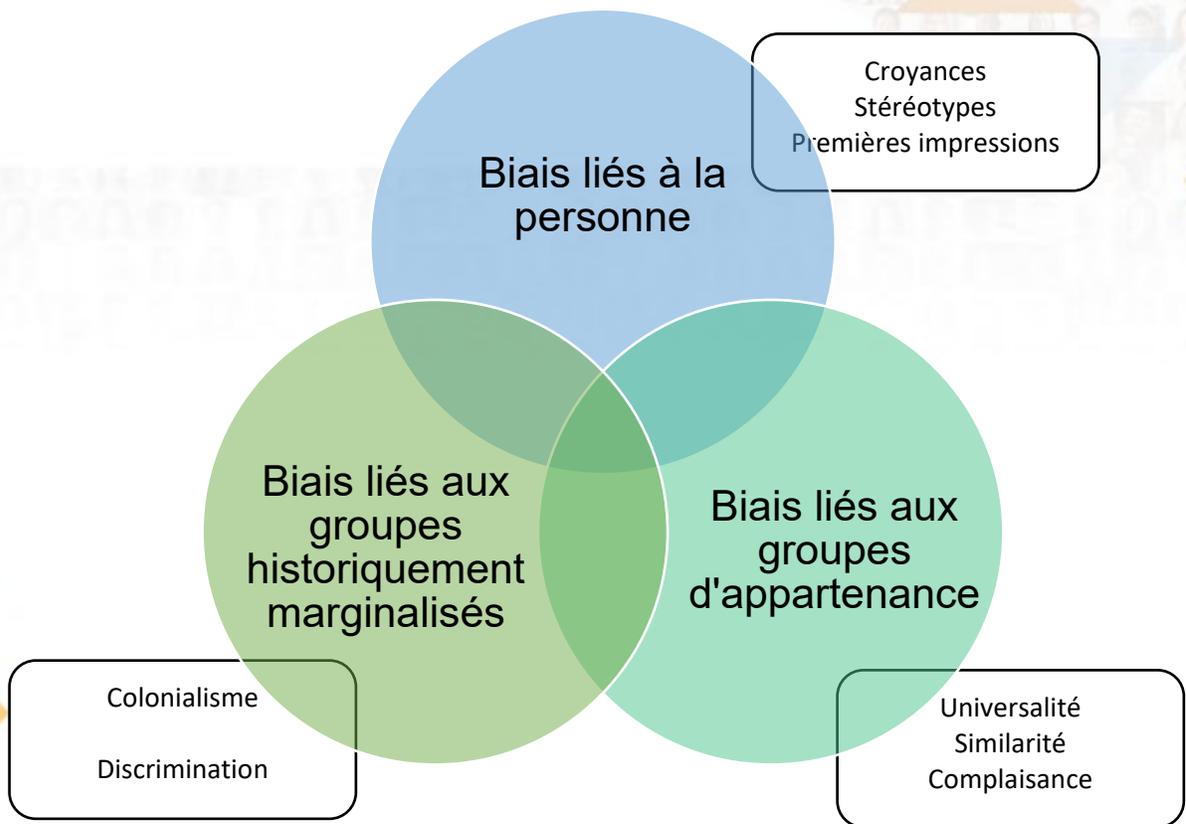
### 2.1 RECONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES BIAIS

Afin de permettre l'utilisation d'une approche d'inclusion dans notre organisation municipale, il est primordial d'effectuer un exercice d'introspection individuel et collectif.

Une des premières étapes est de reconnaître la présence des biais qui influencent notre prise de décision et notre travail avec nos collègues et la population au quotidien.

Figure 2.1 Les grandes catégories de biais cognitifs<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> Inspiré de : [Définitions – biais inconscients et comportements inclusifs – NumÉduca – Les boussoles numériques éducatives \(uqam.ca\)](#)



## 2.2 CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

Quelques pistes pour nous aider à adopter une posture inclusive dans le cadre du travail et de nos interactions avec nos collègues et nos partenaires au quotidien :

### **Remettre en question les premières impressions, jugements et stéréotypes**

Prendre conscience de ses préjugés

Être curieux en adoptant une posture apprenante et d'écoute

Relativiser et réfléchir aux raisons des décisions que l'on prend

### **Reconnaître ses erreurs et accepter la critique**

Admettre lorsqu'on a eu tort

Apprendre des critiques et différents points de vue

## Être conscients de nos privilèges pour transformer positivement notre environnement

Reconnaître les rapports de pouvoirs historiques et/ou contextuels, dans différentes situations

Être à l'affût de l'impact de nos comportements et nos décisions sur autrui afin de déconstruire les iniquités lorsque requis

## Prendre des décisions différemment

Remettre en question son objectivité

Identifier des liens de rapprochement avec les personnes différentes de soi

Prendre des décisions sur une base plus large que nos critères habituels

## Renforcer sa capacité écoute et points de vue multiples

Tenir compte des points de vue multiples

Mettre en place des mécanismes qui permettent à toutes les personnes de s'exprimer

## Laisser les personnes décider d'elles-mêmes

Impliquer les personnes dans les décisions qui les concernent

Ne pas prendre de décisions à la place d'autrui

## Valoriser les compétences humaines chez les individus

Reconnaître et valoriser les actions accomplies par des personnes différentes de nos groupes d'appartenance

Se baser sur les compétences humaines et l'expérience pour évaluer le travail d'autrui

## Apprendre la réalité des différents groupes

S'éduquer sur la réalité des différents groupes historiquement marginalisés

S'ouvrir à de nouvelles façons de percevoir les différents groupes, s'adapter aux différences, et viser des objectifs partagés

Sortir de sa zone de confort pour éventuellement se sentir plus à l'aise avec des personnes différentes de nous

## Réduire les micro-agressions

Nommer la présence de micro-agressions lorsqu'elles se produisent pour sensibiliser son environnement

Prendre conscience du vécu de chacun pour adapter son approche

Supprimer les mots et comportements offensants, intentionnels ou non

## Communiquer de façon inclusive

Adapter sa communication verbale et non verbale de façon à reconnaître les identités plurielles

Utiliser l'écriture neutre dans ses communications écrites (voir le [Guide de référence interne sur la communication inclusive](#) pour des outils)

## Inclure les groupes pour une gestion collaborative de conflits

Permettre à tout le monde d'être soi-même et d'avoir une opinion différente de la nôtre

Adopter une posture transparente et constructive dans nos échanges

## Reconnaître les injustices pour être un allié du changement

Faire preuve de leadership mobilisateur pour amener les personnes à reconnaître les injustices

Dénoncer les incidents d'inégalités et encourager les autres à le faire

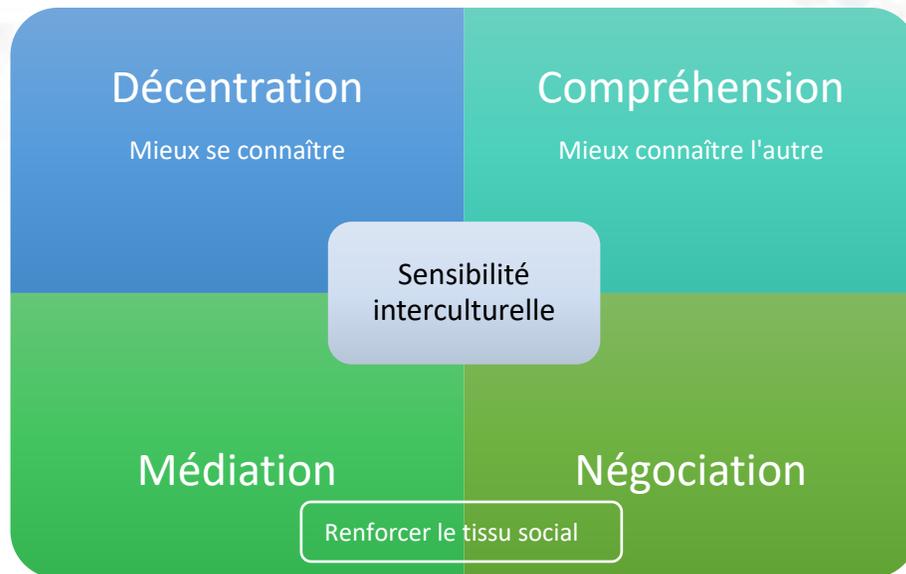
Se positionner comme une personne alliée des groupes historiquement marginalisés (en cohérence avec les 14 principes interdits de discrimination de la *Charte québécoise des droits et libertés*, le tout, selon une perspective intersectionnelle)

## Faire preuve de sensibilité interculturelle

Ceci implique de prendre conscience de nos propres référents culturels dans le cadre d'un processus d'introspection, lequel peut être individuel ou collectif.

La Ville reconnaît l'ensemble des cultures qui composent sa collectivité. Celles-ci peuvent être organisationnelles, locales ou régionales, familiales, ethniques, religieuses ou en rapport à tout groupe partageant des référents communs. En effet, l'offre de services municipaux en contexte interculturel peut faire émerger des chocs entre les différents codes culturels qui sont présents sur le territoire. Il est essentiel d'en tenir compte pour mettre en place les stratégies gagnantes qui favoriseront le vivre-ensemble au sein de la population et la mise en place d'un milieu de travail inclusif.

Figure 2.2 Les étapes de développement de la sensibilité interculturelle<sup>2</sup>



### Soutenir la sécurisation culturelle<sup>3</sup>

Par ailleurs, cette posture facilite la mise en place d'une approche de sécurisation culturelle. Il s'agit, pour la Ville, de s'appuyer ces grands principes:

- Adopter une approche systémique
- Reconnaître la valeur des savoirs de tous les acteurs de la collectivité et s'en inspirer
- Diminuer les obstacles à l'égalité des chances dans l'organisation municipale
- Optimiser l'implication des groupes marginalisés dans l'orientation, l'organisation et l'évaluation des services à la population.

<sup>2</sup> Inspiré de : Cohen-Émerique, M. (1993). "L'approche interculturelle dans le processus d'aide" vol.18, n.1, pp.71-91

<sup>3</sup> Sources : [La sécurisation culturelle en milieu de travail \(carrefourrh.org\)](http://carrefourrh.org); [Sécurisation culturelle | ORES \(oresquebec.ca\)](http://oresquebec.ca)

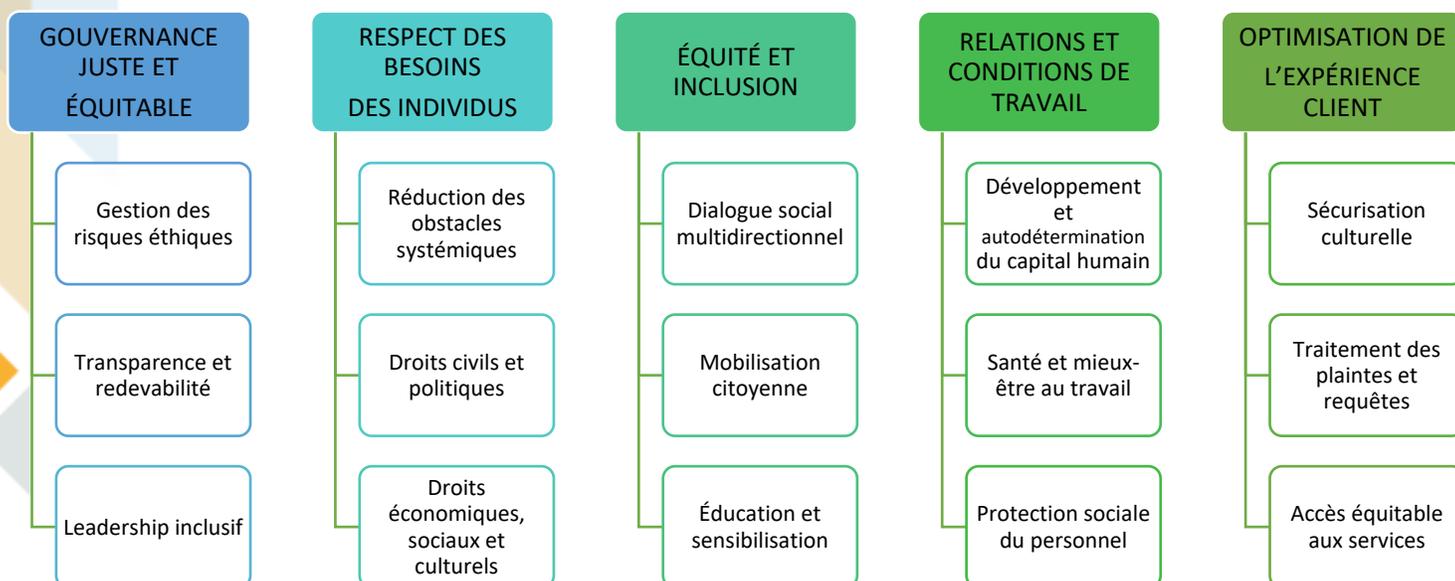
## 2.3 MESURER LA PORTÉE DE L'INCLUSION ET DU VIVRE-ENSEMBLE

### 2.3.1 INDICATEURS DE SUCCÈS – *Pour avancer*

Les indicateurs de succès de la Ville de Repentigny en matière d'inclusion, agissent à titre de point de repère, de boussole, vers le respect de ses engagements en matière de responsabilité sociétale comme gouvernement de proximité.

Cohérents avec les objectifs 5, 10, 11 et 16 de développement durable, ils définissent les cibles de l'organisation municipale pour le maintien d'un mieux vivre-ensemble.

Afin de mesurer l'évolution de la démarche en EDI, la Ville s'est dotée d'indicateurs de succès personnalisés de manière cohérente avec les principes de développement durable et de responsabilité sociétale des organisations.



### OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



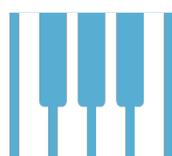
### 2.3.2 INDEX DES CITÉS INTERCULTURELLES – *Pour encourager*

L'Index des Cités interculturelles (Index ICC) est un outil d'amélioration continue qui a pour but de permettre à la Ville de distinguer les évolutions positives ou négatives par rapport aux principaux indicateurs. Par conséquent, un jugement plus éclairé pourra être porté sur l'impact à long terme de ses politiques et de ses orientations. Le niveau d'engagement s'applique dans les sphères suivantes :

- ✓ Éducation
- ✓ Quartiers
- ✓ Services publics
- ✓ Monde de l'entreprise et marché du travail
- ✓ Vie culturelle et sociale
- ✓ Espace public



Engagement



Prisme culturel



Médiation et  
règlement des  
conflits



Langue



Médias et  
communication



Optique  
internationale



Veille et  
compétences  
interculturelles



Accueil des  
nouveaux  
arrivants



*Leadership* et  
citoyenneté



Lutte contre la  
discrimination



Participation



Interaction

### 3. ORIENTATIONS - LES 4 AXES DE L'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

Les orientations ont été formulées à partir des enjeux identifiés et priorisées en tenant compte des besoins précis de la ville et de ses orientations stratégiques. Elles constituent les principales assises du cadre de référence. Dans les prochaines pages, elles sont présentées sous différents axes qui permettront de déterminer les initiatives à mettre en place à travers un plan d'action.

#### 3.1 LA GOUVERNANCE

Adapter les ressources humaines, structurelles et financières de la Ville afin de bonifier ses caractéristiques comme administration accueillante et inclusive qui valorise la contribution de toute sa communauté favorise le dialogue interculturel et la cohésion sociale, et lutte contre toutes formes de discrimination.

## GOUVERNANCE INCLUSIVE

**Prendre des décisions de manière juste et équitable**

**Adapter les pratiques aux notions de leadership inclusif**

**Normaliser la diversité de façon transversale**

**Communiquer efficacement de manière accessible et inclusive**

**Encadrer les pratiques par un processus de suivi de la qualité et d'amélioration continue**

## 3.2 LA VILLE COMME EMPLOYEUR

Représenter l'ensemble de la diversité au sein du personnel de la Ville.

# EMPLOYEUR INCLUSIF

**Sensibiliser et former l'ensemble du personnel à l'EDI**

**Optimiser le plan d'action sur l'accès et l'égalité à l'emploi de l'organisation municipale**

**Avoir une organisation municipale représentative de sa population**

**Se doter de pratiques inclusives dans le cycle de dotation, d'intégration et de rétention du personnel**

La Ville s'engage à veiller à mettre en place un milieu attractif et sécuritaire pour tout son personnel. Afin d'y parvenir, elle déploie en continue les démarches suivantes dans l'administration municipale :

- Programme d'accès et d'égalité à l'emploi
- Code conduite
- Plan de gestion du capital humain
- Intégration des principes d'équité et d'inclusion au processus de dotation
- Création d'un mécanisme actualisé pour l'accueil et l'intégration du personnel
- Mise en place du Parcours de leadership inclusif pour l'ensemble du personnel

### 3.3 LES SERVICES AUX PERSONNES

Améliorer et accroître l'accessibilité, optimiser la cohérence de l'offre de services municipaux aux besoins de la collectivité, et en favoriser l'adaptation en tenant compte des besoins différenciés de l'ensemble de la diversité.

## VIVRE-ENSEMBLE

**Sensibiliser la collectivité à l'inclusion et au vivre-ensemble**

**Favoriser le rapprochement, le dialogue et l'ouverture entre les différents membres de la collectivité**

**Identifier et réduire les obstacles systémiques à la pleine participation à la vie économique, sociale et culturelle de la Ville**

**Soutenir l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes sur son territoire en partenariat avec l'écosystème local**

### Portée des pratiques inclusives sur le vivre-ensemble

En garantissant l'accès à toutes les personnes repentinoises et à l'ensemble des possibilités et des ressources municipales répondant à leurs besoins distinctifs, le vivre-ensemble, est, en quelque sorte, facilité, soutenu, voire consolidé. Les différents mécanismes d'affectation des ressources et de prise de mesures EDI mis en place contribuent aux relations bienveillantes, au respect social et au refus d'ignorer l'autre et de lui nuire. En adoptant des activités justes et équitables, le personnel de la Ville participe au bien-être des Repentinois.es en optimisant l'expérience des personnes citoyennes.

### 3.4 LA CONTRIBUTION DE LA VILLE À L'ÉGALITÉ DES GENRES

Sensibiliser à l'importance de la parité en valorisant la contribution socioéconomique des personnes s'identifiant comme des femmes.

## PARITÉ ET ÉGALITÉ

**Sensibiliser les personnes citoyennes à l'importance de la parité**

**Mettre en valeur et promouvoir la contribution économique des femmes**

**Appliquer l'analyse différenciée selon le genre avec une perspective intersectionnelle (ADS+)**

**Mettre en place les meilleures pratiques en matière de communication inclusive**

### 3.5 L'INNOVATION SOCIALE : UN LEVIER POUR IMPLANTER L'EDI DANS NOS PRATIQUES

- **L'harmonisation des pratiques**

En valorisant les apprentissages collectifs et en utilisant des leviers culturels et communautaires pour générer une vision commune tout en poursuivant les efforts mis en place. Exemple : La mise en place du *Forum annuel sur le Vivre-ensemble, qui rassemble* la société civile, les partenaires, le personnel de la Ville et les élus.es pour un dialogue en continue.

- **La transformation de l'organisation**

Dans le but de faire mieux et autrement. En brisant certains codes pour les remplacer par une approche novatrice répondant plus efficacement aux besoins de la collectivité, nous nous assurons d'une meilleure cohésion sociale, tant à l'interne qu'à l'externe de l'organisation. Exemple : En introduisant une réelle participation citoyenne aux prises de décisions, la Ville s'assure d'être en phase avec ses personnes citoyennes, et ainsi mieux répondre à leurs besoins.

- **Le développement du capital humain**

En créant un impact social constructif à portée systémique et transformatrice. En incluant une vision de *leadership* inclusif dans une perspective d'amélioration continue. Exemple : En donnant accès aux emplois équitablement à tous les membres de la diversité quelle qu'elle soit, nous développons l'ensemble des savoir-faire et des compétences de toute la communauté.

## 4. CONCLUSION

Le *Cadre de référence en Équité, Diversité et Inclusion (EDI) - Vers une ville plus inclusive au profit du vivre-ensemble*, illustre bien les nombreuses démarches entreprises par la Ville de Repentigny car TOUTES ces personnes citoyennes tissent des liens d'appartenance axés sur un vivre-ensemble réel. La Ville de Repentigny comprend que sa responsabilisation vers une meilleure cohésion sociale au profit du vivre ensemble est liée au lien de confiance qu'elle entretient avec sa communauté et qu'elle doit donc renforcer le sentiment d'écoute.

La Ville de Repentigny est ainsi investie depuis plusieurs années dans la conception et la mise en œuvre de pratiques inclusives. Plusieurs piliers ont été réalisés pour soutenir leur déploiement de manière pérenne, notamment :

- Création de la Commission vivre-ensemble et participation citoyenne
- Déploiement de la Stratégie 2022-2026 pour une ville inclusive
- Mise en place des Répondants internes en EDI
- Déploiement du Parcours en leadership inclusif pour l'ensemble du personnel
- Mise sur pied du Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap
- Implantation du Plan d'action Évoluons au rythme de la communauté du Service de police de la Ville de Repentigny (SPVR)
- Création d'une section vivre-ensemble sur le site Internet
- Participation au plan d'action en immigration de la MRC de L'Assomption
- Création du Comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble
- Adoption de la Déclaration d'engagement au vivre-ensemble
- Création du Forum annuel sur le vivre-ensemble
- Développement de la Politique de la participation citoyenne
- Définition des indicateurs de suivi de la démarche EDI

## REMERCIEMENTS

La Ville de Repentigny tient à souligner la contribution de ses partenaires pour cette démarche :



Parlons de  
diversité sexuelle  
et de genre



## MEMBRES DU COMITÉ MIXTE

**Jennifer Brazeau**

*Directrice générale, Centre d'amitié autochtone (CAAL)*

**Christian Dooh**

*Chargé de projet table en immigration, Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CREDIL)*

**Julie Forget**

*Gestionnaire principal, MDJ Repentigny*

**Hélène Fortin**

*Directrice générale, Association des personnes handicapées physiques Rive-Nord (APHPRN)*

**Johanne Pierre**

*Coordonnatrice, Service d'aide à la famille immigrante de la MRC de L'Assomption (SAFIMA)*

**Neal Santamaria**

*Directeur général du Québec, Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)*

**Doudou Sow**

*Directeur du service régionalisation de la main-d'œuvre immigrante, Lanaudière Économique*

**Pascal Vaillancourt**

*Directeur général, Interligne*

## RÉPONDANTS.TES INTERNES EN EDI

Julie Tellier	Cheffe de division environnement et transition écologique	Urbanisme et développement durable
Marie Andrée Cadieux	Cheffe de division - Développement organisationnel	Ressources humaines Urbanisme et développement durable
Patricia Blais	Secrétaire	Urbanisme et développement durable
Maxime Lecuyer	Lieutenant-détective	Police
Sasha Alexandre Souvenir	Inspecteur-enquêteur	Sécurité incendie
Sofia Benzakour	Cheffe-adjointe	Cabinet de la mairie
Fatima Magalhaes	Secrétaire	Travaux publics Urbanisme et développement durable
Hakim Hani	Directeur adjoint	Urbanisme et développement durable
Mélissa Désilets	Coordonnatrice à la vie communautaire	Vie citoyenne
Charles-André Laforest	Analyste en géomatique	Technologies de l'information
Emma Dalila Boulkemir	Cheffe de division - Approvisionnements	Finances

## DIRECTION ET EXPERTISE CONSEIL

### **Marie Angeline Descadres**

*Conseillère stratégique en innovation sociale, Direction générale, Ville de Repentigny*

### **Bob White**

*Professeur titulaire Département d'Anthropologie à l'Université de Montréal, Directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI), Département d'anthropologie Université de Montréal*

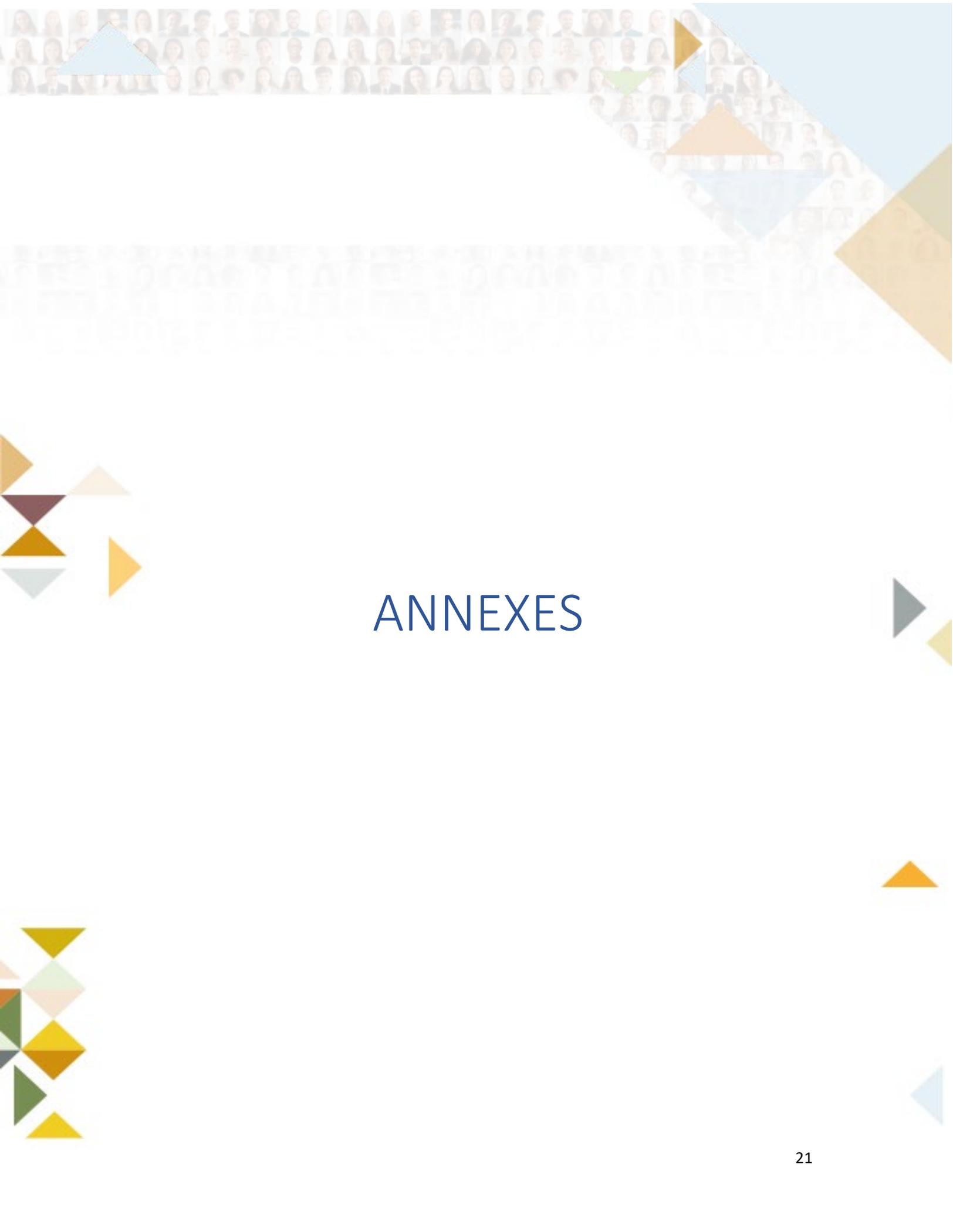
## COORDINATION ET GESTION DE PROJET

### **Manon Leblanc**

*Agente de liaison, Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD), Chargée de projet, Réseau des Femmes Élues de Lanaudière (RFEL)*

### **Gaëtane Corriveau**

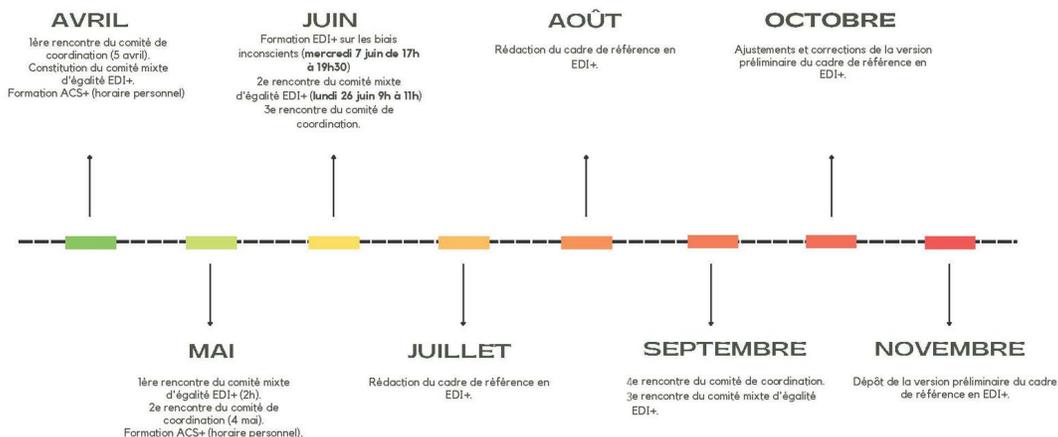
*Conceptrice et coordonnatrice du Défi parité + EDI, Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD)*



# ANNEXES

# ÉLABORATION DU CADRE DE RÉFÉRENCE

## ÉCHÉANCIER RÉDACTION DU CADRE DE RÉFÉRENCE EN EDI+ DE LA VILLE DE REPENTIGNY



\* Rencontre post-mortem avec les parties prenantes : Janvier 2024.

Manon Leblanc, agente de liaison  
mai 2023

### Mandat du comité mixte

Le comité mixte d'égalité EDI (CMÉ) avait pour mandat de participer à l'élaboration du cadre de référence en EDI en partageant la richesse de l'expertise de ses membres jumelés. Par leur participation, les membres du CMÉ ont ainsi travaillé à la réduction des inégalités en trouvant des solutions collectives durables pour un vivre-ensemble réel et pérenne. .

### Mandat des répondants.tes interne en EDI

Le comité interne EDI de la ville de Repentigny avait pour mandat de participer à l'élaboration du cadre de référence en EDI+ en partageant leur expertise dans leur champ de spécialisation respectif afin que tous les aspects du cadre de référence soient réalistes, adaptés et complets.

## Une démarche intégrée

Dès le début d'avril 2023, le comité de coordination a été mis en place afin de nommer et de planifier les étapes importantes de ce projet rassembleur, ainsi que de former le comité mixte d'égalité EDI : comité au cœur de la démarche.

Par la suite, des formations ont été offertes aux membres du comité afin de réviser l'analyse comparative entre les sexes (ACS) et de se familiariser avec les biais inconscients. La première formation était donnée sur le site de Condition féminine Canada,<sup>4</sup> la seconde par l'Université Laval.<sup>5</sup>

Aussi, une multitude de documents ont été proposés comme lecture au comité mixte d'égalité EDI, tels le livre : *Biais inconscients et comportement inclusifs dans les organisations* des Presses de l'Université Laval,<sup>6</sup> et un exercice fort utile pour connaître ses propres biais inconscients : *La Boussole numérique sur les biais inconscients* de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).<sup>7</sup>

Après plusieurs rencontres empreintes d'ouverture et de sincérité des comités de coordination mixte et de répondants internes, une version préliminaire du document a été rédigée pour être présentée dès septembre à ces mêmes comités pour ajustement, et, deux mois plus tard en novembre, la version préliminaire était déposée. Une rencontre post-mortem s'est tenue en janvier 2024.

---

<sup>4</sup> Condition féminine Canada

<sup>5</sup> Université Laval

<sup>6</sup> *Biais inconscients et comportement inclusifs dans les organisations* des Presses de l'Université Laval

<sup>7</sup> *La Boussole numérique sur les biais inconscients* de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)

# DÉCLARATION D'ENGAGEMENT AU VIVRE-ENSEMBLE



Direction générale  
435, boulevard Iberville  
Repentigny (Québec) J6A 2T3  
450.470.3001 | repentigny.ca  
direction-generale@repentigny.ca

Repentigny, le 16 mai 2022

*À l'intention de tous nos partenaires, nos employés, nos collaborateurs et l'ensemble de la population*

**Objet : Déclaration d'engagement de la Ville de Repentigny à mettre en place une culture axée vers les valeurs du Vivre-Ensemble**

La Ville de Repentigny reconnaît sa responsabilité dans la mise en place d'un environnement porteur de cohésion sociale pour tous.ets. Ainsi, celle-ci s'engage à mettre en place tous les moyens dont elle dispose pour s'assurer que l'ensemble de sa communauté puisse s'épanouir dans un environnement sécuritaire, équitable, et inclusif.

De façon continue et selon une approche constructive, qui se penche sur une ouverture au dialogue et aux échanges, la Ville poursuivra au fil des prochaines années, plusieurs chantiers majeurs en la matière, appuyés sur les principes de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Par souci d'équité, nous entendons que toute personne, quelle que soit son identité, soit traitée de manière juste.

Par souci de diversité, nous reconnaissons toute la richesse des expériences et des différences.

Par souci d'inclusion, nous souhaitons assurer un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes opportunités.

La Ville reconnaît la richesse que représente la diversité et ainsi réaffirme la nécessité de favoriser et d'encourager la participation de toute sa communauté, notamment les personnes issues des groupes sous-représentés, marginalisés, visibles et non-visibilitys.

À cela s'ajoute les actions tangibles entreprises par l'organisation municipale pour que toute sa population se sente considérée dans la prestation de services. Autrement dit, les employés municipaux, avec la complicité des citoyens, en seront les principaux ambassadeurs.

Dans cette perspective, la Ville s'engage à soutenir de façon prioritaire les principes d'EDI comme étant générateurs d'un impact social mesurable, constructif et positif, tout en incarnant des facteurs d'excellence en matière de primauté de la personne. Des pratiques innovantes et transparentes en constitueront l'épine dorsale.

C'est donc avec fierté que nous adhérons à la *Déclaration universelle sur le vivre ensemble et en paix de l'UNESCO*.

Nicolas Dufour  
Maire

Dominique Longpré  
Directeur général

## LEXIQUE

**Accessibilité** : Vise la participation sociale de toute personne, quelles que soient ses capacités physiques, psychologiques, neurologiques, et l'utilisation identique ou similaire, autonome et simultanée des services offerts à l'ensemble de la population.

**Actes à caractère haineux** : Acte criminel motivé par des préjugés ou de la haine à l'égard d'une personne ou d'un groupe, en raison de facteurs tels que : la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la neurodiversité ou la déficience physique.<sup>8</sup>

**Biais inconscient** : Stéréotype social formé inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de la peau ou le genre. Les biais inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes de la personne qui les a.

**Communication inclusive** : Vise à rendre les supports accessibles et à inclure une diversité de modèle dans les communications, de sorte que chaque personne se sente interpellée, et ce, peu importe ses différences.

**Culture** : Valeurs, comportements, pratiques, opinions que nous avons acquis par notre appartenance à un groupe qui les possède.<sup>9</sup>

**Développement social** : Démarche qui vise à favoriser la qualité de vie et l'épanouissement des personnes citoyennes de tout âge et de toute condition ainsi qu'à favoriser le développement d'une communauté solidaire à l'échelle de la municipalité.

**Discrimination** : Traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles biologiques, immuables comme la couleur de peau, le sexe, le genre ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion, les limitations physiques, ou l'âge. La discrimination peut se manifester à un niveau individuel, ainsi qu'à un niveau systémique (accessibilité universelle, institutions, médias, politiques migratoires, santé, éducation, logement, emploi, etc).

**Diversité** : Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes en fonction de leurs attributs. La diversité englobe donc tous les différents groupes d'une société donnée, lorsqu'ils sont pris ensemble (les hommes et les femmes, les natifs et les immigrants, etc.).

**Équité** : Se réfère au fait que chaque personne, quelle que soit son identité, est traitée de manière juste, en fonction de leurs besoins particuliers. Cela veut dire que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.

---

<sup>8</sup> Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence, <https://info-radical.org/fr/incident-haineux/definition/>

<sup>9</sup> Affaires mondiales Canada, Glossaire interculturel <https://www.international.gc.ca/global-affaires-affaires-mondiales/services/cfsi-icse/programs-programmes/intercultural-glossary-glossaire-interculturelle.aspx?lang=fra>

**Inclusion** : Se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés et se sentent en sécurité, de manière équitable, et ont accès aux mêmes possibilités.

**Innovation sociale** : Approche de transformation systémique, génératrice d'impact social, fondée sur la prémisse de l'expérimentation civique et basée sur la richesse de la pluralité collective, le tout selon une perspective d'amélioration continue par l'éducation populaire.

**Interculturel** : Dans un contexte social, caractérisé par la diversité des valeurs, des rituels, des conceptions, des façons de voir et de vivre à la fois culturels, mais aussi ethniques qui peuvent constituer les principes fondamentaux à tout développement personnel et comportement social. Ce phénomène est essentiellement marqué par l'interaction sociale, l'échange et le respect.

**Intersectionnalité** : Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination. <sup>10</sup>

**Justice sociale** : Se dit de ce qui exige des conditions de vie équitable pour chacun; c'est un principe de justice qui reconnaît l'existence d'inégalités sociales entre les personnes et qui permet la création d'institutions, de règles, d'organisations et d'actions atténuant ces inégalités.

**Microagressions** : Communications verbales, comportementales et environnementales quotidiennes, brèves et courantes, intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, péjoratifs ou négatifs à une personne ciblée parce qu'elle appartient à un groupe stigmatisé. Bien qu'elles puissent sembler inoffensives, c'est l'effet de la répétition qui fait en sorte de produire un effet négatif à moyen et long terme sur les personnes qui les subissent.

**Nature systémique** : Permet de dépasser l'aspect purement individuel des discriminations. Elle élargit l'angle et la portée en s'attardant aux effets des dynamiques entre institutions et entre secteurs d'activités qui désavantagent certains groupes et participent de ce fait à la reproduction du racisme et des inégalités structurelles qu'elle engendre. <sup>11</sup>

**Neurodiversité** : Se réfère à la variabilité neurologique influençant plusieurs fonctions cognitives telles que la sociabilité, l'apprentissage, l'attention et l'humeur.

**Obstacles systémiques** : Systèmes, politiques, pratiques ou procédures à cause desquels certaines personnes ne bénéficient pas d'un accès égal ou sont exclues de la participation dans plusieurs domaines simultanément : emploi, logement, éducation, accès aux services d'où le terme *systémique*.

**Participation citoyenne** : Peut se définir comme un processus d'engagement obligatoire ou volontaire de personnes ordinaires, agissant seules ou au sein d'une organisation, en vue d'influer sur une décision portant sur des choix significatifs qui toucheront la communauté. <sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Conseil de l'Europe, *L'intersectionnalité et la discrimination multiple*, <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

<sup>11</sup> <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/declaration-racisme-systemique>

<sup>12</sup> [www.dictionnaire.enap.ca](http://www.dictionnaire.enap.ca)

**Préjugés** : Idée préconçue, opinion ou attitude défavorable envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier. Les préjugés sont tenus par des individus, et ne sont pas fondés sur l'expérience réelle.

**Profilage criminel** : Technique utilisée pour l'identification d'un suspect selon les principales caractéristiques de sa personne et de son comportement, en se basant sur les éléments du crime qu'il a commis.

**Profilage racial** : Toute action, examen ou traitement différentiel de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse, leur situation de handicap ou 2ELGBTQIA+, réelle ou présumée.

**Profilage social** : Toute action, examen ou traitement différentiel de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait notamment de leur condition sociale, réelle ou présumée.

**Racisme** : Idéologie partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines qui considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux sur la base de l'appartenance ethnique.

**Référent culturel** : Fait référence aux différents éléments de notre culture qui influencent notre système de pensée, nos décisions et nos façons d'agir et qui évoluent au fil du temps.

**Sécurisation culturelle** : S'appuie sur une compréhension du déséquilibre de pouvoir inhérent à la prestation de services à la personne, de la discrimination institutionnelle et de la nécessité de rectifier ces iniquités. Cette contextualisation des expériences personnelles, collectives et institutionnelles vise la reconnaissance sociale, politique et culturelle des peuples autochtones et des différents groupes ethniques. <sup>13</sup>

**Vivre-ensemble** : Repose sur le respect mutuel, l'acceptation de la pluralité des opinions, des interactions dans l'ouverture et la coopération, des relations bienveillantes, ainsi que sur le refus de s'ignorer ou de se nuire. Se veut à la fois comme un objectif, mais aussi comme une mesure de prévention en soi pour garantir la paix et la non- violence. <sup>14</sup>

**2ELGBTQIA+** : Sigle qui représente les différentes communautés de la diversité sexuelle et de genre : bispirituels.elles, lesbiennes, gais, bisexuels.elles, trans, queer, asexuels.elles , etc. Le signe « + » fait référence à toute autre communauté faisant partie de la diversité sexuelle et de genre non mentionné dans les premières lettres.

---

<sup>13</sup> Réseau de recherche et de connaissance aux peuples autochtones- Institut National de Recherche Scientifique, 2017

<sup>14</sup> Unesco, *Programme d'action de l'UNESCO: pour une culture de la paix et de la non-violence, une vision en action*, 2012-2013.

## SOURCES DOCUMENTAIRES

Affaires mondiales Canada : [Glossaire interculturel \(international.gc.ca\)](https://international.gc.ca/glossaire-interculturel)

Amnistie internationale Canada <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence, <https://info-radical.org/fr/incident-haineux/definition/>

Charte des droits et libertés de la personne <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/C-12.pdf>

Cités interculturelles, <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/what>

*Cités interculturelles : gouvernance et politiques pour des communautés plurielles*, Index des Cités interculturelles 2019 - Guide méthodologique, 2019, 7 p. <https://rm.coe.int/index-des-cites-interculturelles-2019-guide-methodologique/1680925dde><https://rm.coe.int/index-des-cites-interculturelles-2019-guide-methodologique/1680925dde>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec, <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/declaration-racisme-systemique>

Conseil de l'Europe, *L'intersectionnalité et la discrimination multiple*, <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

Dictionnaire de l'ENAP, [www.dictionnaire.enap.ca](http://www.dictionnaire.enap.ca)

Forbes, <https://www.forbes.com/sites/eriklarson/2017/09/21/new-research-diversity-inclusion-better-decision-making-at-work/?sh=14f5a98e4cbf>, 2017.

Glassdoor, <https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/>, 2021.

Gagné Louis, *Les leçons de la pandémie sur le sort réservé aux aînés au Québec*, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1869619/impacts-pandemie-aines-quebec-isolement-demographie-penurie-ressources-solidarite-intergenerationnelle>, 17 mars 2022, Ici Québec, Radio-Canada.

Hélène Garner-Moyer, *Gestion de la diversité et enjeux de GRH*, Management & Avenir 2006/1 (n° 7), pages 23 à 42. <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2006-1-page-23.htm>

Police de Repentigny, *Évaluons au rythme de notre communauté, Plan d'action de changement organisationnel basé sur une approche d'équité, de diversité et d'inclusion*, 2021, 13 p. <https://repentigny.ca/actualites-publications/evaluons-au-rythme-de-notre-communaute>

Qualtrics. Gestion de l'expérience, <https://www.qualtrics.com/fr/gestion-de-l-experience/employe/equite-diversite-inclusion/>

*Réalités et besoins des jeunes racisé-es de 12 à 17 ans sur le territoire de la MRC de L'Assomption*, Bénédict Nguigain-Launière, Yasser Boulmezaoud et Amanibraa, 2023, page 38.

Réseau interuniversitaires québécois en EDI, <https://rqedi.com/>

Réseau québécois en innovation sociale, <https://www.rqis.org/>

Statistique Canada, *Recensement canadien de 2016*, Fichiers 98-510-X2016005.ivt et 98-510-X2016009.ivt.

Unesco, *Programme d'action de l'UNESCO: pour une culture de la paix et de la non-violence, une vision en action*, 2012-2013, 50 p.

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217786\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217786_fre)

Ville de Repentigny, *Bilan du Forum sur le Vivre-ensemble*, <https://repentigny.ca/actualites-publications/bilan-forum-vivre-ensemble>

Ville de Repentigny, *Chantier Vivre ensemble – Démarche transversale en équité, diversité et inclusion de la Ville de Repentigny*, Rapport annuel 2022

[https://repentigny.ca/sites/default/files/2023-05/ville-repentigny\\_chantier-vivre-ensemble\\_rapport-annuel\\_2022.pdf](https://repentigny.ca/sites/default/files/2023-05/ville-repentigny_chantier-vivre-ensemble_rapport-annuel_2022.pdf)

Ville de Repentigny, *Politique de participation citoyenne de la Ville de Repentigny*, 2023, 26 p.

<https://repentigny.ca/la-ville/vie-democratique/participation-citoyenne/vivre-ensemble>

Ville de Repentigny, *Stratégie pour une ville inclusive, Déploiement transversal 2022-2026*,

2022, 12 p. <https://repentigny.ca/actualites-publications/vivre-ensemble-strategie-pour-une-ville-inclusive-2022-2026>

Ville de Repentigny, *Vers une stratégie nationale d'urbanisme 2018-2022*, 2021, 13p.

[https://repentigny.ca/sites/default/files/2021-09/ville-repentigny\\_memoire\\_snuat.pdf](https://repentigny.ca/sites/default/files/2021-09/ville-repentigny_memoire_snuat.pdf)

White, Bob et Frozzini, Jorge, *Villes interculturelles au Québec, Pratiques d'inclusion en contexte pluriethnique*, Presse de l'Université du Québec, Collection Politeia, 2022, 496 pages.

<https://labrri.net/le-livre-villes-interculturelles-du-quebec-dirige-par-bob-white-et-jorge-frozzini-est-maintenant-disponible/>