

Politique d'égalité EDI

ISSUE DU DÉFI PARITÉ +EDI



Bâtir une ville pour toutes et tous

Mot du maire

Depuis longtemps, Montmagny est reconnue pour son esprit d'accueil et sa chaleur humaine. C'est grâce à l'apport de chaque citoyen(ne), à ses expériences et à ses talents uniques que nous nous distinguons. Si notre riche histoire et notre patrimoine culturel ont été façonnés par la contribution de gens d'horizons divers, c'est maintenant notre responsabilité d'assurer que l'égalité des opportunités soit un droit fondamental pour tous les Magnymontois(es).

C'est pourquoi nous avons fièrement adopté une *Politique d'égalité, de diversité et d'inclusion* en février 2024, la première pour une municipalité en Chaudière-Appalaches. En incluant ses principes directeurs à chacune de nos réflexions et décisions, nous souhaitons créer un sentiment d'appartenance fort pour tous les membres de notre communauté et ainsi, améliorer le bien-être et l'épanouissement personnel et professionnel de toutes et tous.

Je vous invite à vous joindre à nous dans cet effort collectif. Ensemble, mettons sur nos points communs et œuvrons à créer une ville encore plus inclusive, accueillante et respectueuse de la diversité.



Marc Laurin, maire de Montmagny



Mot des conseillères



C'est avec fierté et conviction que nous vous présentons aujourd'hui la *Politique d'égalité EDI*. Cette dernière est le fruit d'un dialogue riche et stimulant avec des citoyen(ne)s, des représentant(e)s d'organismes communautaires et des expert(e)s en équité, en diversité et en inclusion. Nous avons écouté attentivement, réfléchi collectivement et rassemblé leurs précieuses idées afin de façonner une politique qui reflète la réalité et les aspirations de notre ville.

Lorsqu'on facilite l'inclusion des citoyen(ne)s plus vulnérables, c'est toute la population qui profite des retombées positives de ces actions.

Nous sommes sincèrement reconnaissantes envers tous ceux et celles ayant contribué à l'élaboration de cette politique et de son plan d'action. Leur implication a été une grande source d'inspiration et nous pousse à ouvrir la voie aux autres organismes et municipalités qui souhaiteraient emboîter le pas.

L'EDI n'est pas une destination, mais un voyage continu. Un voyage qui nous invite à repenser nos habitudes, à remettre en question nos certitudes et à nous ouvrir à de nouvelles perspectives. Joignez-vous à nous dans ce voyage! Chaque action, grande ou petite, contribue à créer un monde plus juste et plus inclusif pour toutes et tous.

Gabrielle Brisebois, conseillère municipale

Mireille Thibault, conseillère municipale



L'élaboration de cette politique n'aurait pas été possible sans la collaboration de :

Remerciements



- Gaëtane Corriveau, idéatrice et coordonnatrice du projet *Défi parité+ EDI* pour le Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Lise M. Vachon, agente de liaison de l'AFEAS et présidente du comité
- Rachel Gnakalo, nouvelle arrivante
- Maude Perreault, directrice de l'Arc-en-Ciel
- Gisèle Boudreau de l'Association Féministe d'Éducation et d'Action Sociale (AFEAS) et secrétaire du comité
- Philippe Beaumont, agent de migration Place aux jeunes pour le Carrefour région de Montmagny
- Vinnie Richer-Simon, représentant de la communauté LGBTQ2+
- Mireille Thibault et Gabrielle Brisebois, conseillères municipales
- Nancy Gauthier, Marie-Philip Coulombe, Louise Bhérer (retraîtée) et Emmanuelle Belleau, employées de la Ville de Montmagny

** Merci également à Marc Langlois, ancien élu, pour sa contribution au projet.*

Cette démarche a été rendue possible grâce à la participation financière du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Pourquoi adopter une Politique d'égalité EDI?

L'EDI dépasse le simple fait de réunir des personnes de différents horizons. Il s'agit de repenser les systèmes qui, souvent à notre insu, créent des inégalités et perpétuent des barrières invisibles. C'est une invitation à élargir nos perspectives, à déconstruire les préjugés et à embrasser la richesse des différences. Ainsi, nous croyons que l'adoption de cette politique nous permettra de :

Devenir une organisation offrant un milieu de travail plus juste et plus inclusif pour l'ensemble des employé(e)s

- Une politique EDI permet de s'attaquer aux discriminations et aux préjugés intégrés à la structure de l'organisation, favorisant ainsi un sentiment d'appartenance et de valorisation pour tous les employé(e)s, peu importe leur origine, leur genre, leur orientation sexuelle, leur religion ou autre caractéristique personnelle. Un environnement de travail inclusif stimule la motivation, la productivité et la créativité du personnel, ce qui se traduit par une meilleure performance globale pour l'organisation.

Améliorer la qualité des services offerts aux citoyen(ne)s

- Une Ville prônant l'inclusion et l'équité est à même de comprendre et de répondre aux besoins de tous les citoyen(ne)s, peu importe leur profil. Les actions découlant du plan accompagnant la Politique permettront d'offrir des services municipaux plus inclusifs et plus accessibles, afin de renforcer la cohésion sociale et d'assurer la pleine participation de l'ensemble des membres de notre communauté.



Promouvoir une société plus juste et équitable

- Dans la quête d'une société plus juste et équitable, la bienveillance et l'ouverture d'esprit envers les autres jouent un rôle crucial. En effet, ces valeurs fondamentales permettent de briser les barrières de la discrimination et de l'exclusion. L'adoption de la *Politique d'égalité EDI* s'inscrit parfaitement dans cette démarche. C'est avant tout un acte de leadership moral : les Villes peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'un monde où chacun(ne) se sent valorisé, respecté et soutenu de manière égale.



○ Équité

L'équité est une approche visant à traiter chaque individu ou groupe historiquement défavorisé de façon juste. En reconnaissant les caractéristiques particulières à leur situation, il est possible de s'assurer que tout le monde a droit aux mêmes avantages (égalité des chances).



○ Égalité

L'égalité signifie que toutes les personnes devraient avoir les mêmes chances de contribuer à leur communauté et de réaliser leur plein potentiel, peu importe leur origine, leur genre, leur âge, leur contexte socioéconomique ou politique, leur appartenance religieuse ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuel.



○ Diversité

La diversité, c'est la variété des caractéristiques qui distinguent les individus entre eux. Ces caractéristiques peuvent être d'ordre :

- **Social** : origine géographique, catégorie socioprofessionnelle, niveau d'éducation, etc.
- **Culturel** : religion, langue, coutumes, traditions, etc.
- **Physique** : apparence physique, état de santé, handicap, etc.
- **Psychologique** : personnalité, valeurs, croyances, etc.



○ Inclusion

L'inclusion, c'est faire en sorte que toutes les personnes se sentent bienvenues et valorisées, peu importe leurs différences. Il s'agit de créer un environnement où chacun(e) à la possibilité de participer pleinement à la société, qu'il s'agisse de l'école, du travail ou des loisirs.

L'inclusion est l'opposé de l'exclusion. L'exclusion, c'est le fait de marginaliser ou de priver certaines personnes de leurs droits et de leurs opportunités.



Certains groupes de citoyen(ne)s rencontrent plus de difficultés à participer pleinement à la vie sociale de notre communauté. La Ville s'engage à les soutenir en tant qu'employeur et partenaire communautaire afin de lever les obstacles qu'ils peuvent rencontrer.



- 1 Personnes âgées
- 2 Personnes vivant avec un handicap
- 3 Personnes issues de l'immigration
- 4 Femmes
- 5 Jeunes
- 6 Autochtones
- 7 LGBTQ2S+



AXE 1 **Gouvernance**

OBJECTIF

Devenir un leader dans la MRC de Montmagny pour promouvoir les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de la population, mais aussi auprès des organismes et des entreprises en démontrant qu'il est possible d'inclure ces valeurs dans son organisation tout en demeurant accueillante et performante.

MOYENS

En intégrant à notre plan d'action des moyens qui visent, par exemple, à :

- Développer un leadership régional au niveau de la MRC pour le déploiement des mesures EDI
- Susciter l'adhésion de l'équipe municipale à la nouvelle *Politique d'égalité EDI*
- Adapter les communications aux critères d'accessibilité EDI

AXE 2 Employeur

OBJECTIF Offrir un environnement sécuritaire et ouvert à notre personnel pour favoriser l'adhésion aux valeurs de l'organisation et lui permettre de s'épanouir en sécurité.

MOYENS En intégrant à notre plan d'action des moyens qui visent, par exemple, à :

- Former les employé(e)s aux concepts EDI
- Être bienveillant dans l'intégration des concepts EDI dans l'appareil municipal
- Offrir des infrastructures municipales plus inclusives pour les employé(e)s

AXE 3 Services à la communauté

OBJECTIF Proposer des activités et des infrastructures permettant à la population de bénéficier équitablement des services dispensés par la Ville de Montmagny et lui offrir des opportunités de mieux comprendre les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion lors de diverses activités d'information et d'éducation.

MOYENS En intégrant à notre plan d'action des moyens qui visent, par exemple, à :

- Informer les citoyen(ne)s au sujet de la nouvelle Politique
- Offrir des infrastructures adaptées aux besoins de toutes et tous
- Organiser des activités visant à sensibiliser la population aux concepts EDI

Notre plan d'action

Consultez l'intégralité de la politique et le plan d'action
au ville.montmagny.qc.ca/EDI ou via le code QR suivant.





MONTMAGNY

143, rue St-Jean-Baptiste Est
Montmagny (Québec) G5V 1K4
Tél. : 418 248-3361
ville.montmagny.qc.ca