

Certification pour les municipalités plus inclusives aux communautés + (MIC+)

Cette certification est offerte par le JAG, un organisme originaire de Saint-Hyacinthe qui œuvre sur tout le territoire de la Montérégie. Bien que la certification touche principalement la communauté LGBT+, la notion d'intersectionnalité étant la pierre angulaire des maux de bien des individus, il est impératif de ratisser plus large que les communautés LGBT+.

L'idée derrière le projet est que les municipalités deviennent des phares pour les individus et/ou les familles qui cherchent un endroit sécuritaire et inclusif pour y habiter. Les villes qui auront les certifications seront répertoriées sur le site du JAG.

Plusieurs Ville sont déjà en cours de certification comme Saint-Hyacinthe, Otterburn Park et Longueuil.

Voici les étapes pour la certification :

- 1. Obtenir l'accord des élu.es et mandater un représentant du conseil ainsi qu'un fonctionnaire pour mettre en place le comité.**
- 2. Effectuer un diagnostic du milieu.**
 - Le diagnostic consiste à remplir un tableau des actions déjà mises en place et à considérer dans le futur.
 - La Ville de Saint-Pie fait déjà plusieurs petits gestes en ce sens comme la levée du drapeau le 17 mai sur l'hôtel de Ville.
 - Également, la bibliothèque offre déjà plusieurs ouvrages LGBT+.
- 3. Rédiger une politique municipale en matière d'inclusivité, ainsi qu'un plan d'action.**
 - Plusieurs modèles de politique sont à notre disposition, que nous pouvons adapter facilement et qui ne sont pas trop restreintes.
 - Pour le plan d'action, beaucoup d'actions nécessitent peu de travail ou sont très simples à mettre en place.
 - Le plan d'action peut aussi être mis en place sur plusieurs années.
 - Un des points du plan d'action est une formation gratuite offerte aux élu.es et employé.es sur l'inclusion. La Ville pourrait aller plus loin et même offrir la formation aux bénévoles de la bibliothèque et au personnel du camp de jour.
- 4. Plan d'engagement auprès du JAG, afin d'obtenir la certification.**
 - Un don annuel selon la population. Environ 600 \$ à partir de 2026 seulement.
 - Ce montant inclus un membership, un soutien et un accompagnement en cas de crise ou de questionnement et un accompagnement dans l'élaboration du plan d'action.

MIC+

MONTÉRÉGIE



**Certification pour des municipalités
plus inclusives aux communautés+**

En collaboration avec  JAG

Qui sommes-nous?

Le JAG est le seul organisme communautaire en
Montérégie oeuvrant avec les communautés
LGBT +

En opération depuis 1997

Originaire de Saint-Hyacinthe

Mission : sensibilisation, soutien et référencement

Offre de service multiple :

Rencontre individuelle
Rencontre de groupe
Ateliers et formations
Matériel d'affirmation de genre
et plus

lejag.org

MIC+
MONTÉRÉGIE



MIC+ : Municipalités plus inclusives aux communautés+

Le présent document vous aidera à mener à terme le projet de certification d'une municipalité inclusive aux communautés+ (MIC+ Montérégie).

La petite histoire de la certification

Le JAG, seul organisme communautaire LGBT+ en Montérégie, s'est positionné et a obtenu du financement jusqu'en 2026 afin de mener le projet pour des municipalités inclusives aux réalités des communautés LGBT+. C'est de concert avec certaines personnes issues directement de ces municipalités que le JAG a débuté le projet de certification en le bâtissant de A à Z.

Certes, le projet découle de l'excellent travail du Guide pratique pour des municipalités inclusives orchestré par le Conseil québécois LGBT, mais l'idée de certification et surtout d'accompagnement pérenne des municipalités à travers l'organisme qui détient l'expertise en termes de communautés LGBT+ vient du JAG.

L'idée derrière le projet est que les municipalités deviennent des phares pour les individus et/ou les familles qui cherchent un endroit sécuritaire pour y habiter. L'acronyme MIC+ est volontairement "large", n'incluant pas nécessairement le "LGBT+". MIC+ va pour "municipalités inclusives aux communautés+".

La notion d'intersectionnalité étant la pierre angulaire des maux de bien des individus, il était impératif de ratisser plus large que les communautés LGBT+. Vous serez en mesure de le constater tout au long du document.





Afin de vous faciliter la tâche, nous avons élaboré le plan pour l'obtention de la certification en étapes claires et simples :

1. Obtenir l'accord des élu.es et mandater une personne responsable du projet, ou mettre sur pied un comité, selon les ressources disponibles
2. Effectuer un diagnostic du milieu
3. Rédiger une politique municipale en matière d'inclusivité, ainsi que son plan d'action
4. Mettre en œuvre les actions et suivre les formations
5. Évaluation de la démarche et des actions tout au long du processus
6. Plan d'engagement auprès du JAG, afin d'obtenir la certification

La participation citoyenne à travers le processus, ainsi qu'un plan de communication afin que la population soit avisée tout au long du processus sont évidemment des aspects importants de votre démarche.

1. Obtenir l'accord des élu·es et mandater une personne responsable du projet, ou mettre sur pied un comité, selon les ressources disponibles

La collaboration et l'implication des personnes élues sont cruciales au bon fonctionnement et à la réalisation de la certification. Il va donc de soi de consulter le conseil municipal afin d'obtenir son aval. L'adoption d'une résolution en conseil semble tout indiqué pour ce faire.

N'oubliez pas d'ajouter les étapes de la certification, qui demanderaient de nouveau une consultation, au calendrier des séances annuelles.

Le fait de mandater une personne responsable a pour objectif de clarifier les rôles et responsabilités des élu·es. Ainsi, cette personne pourra s'entourer, au besoin, d'un comité pour mener à terme le projet. Il serait intéressant d'inclure une personne de la communauté LGBT+ au sein de l'équipe – peut-être une·e citoyen·ne – afin d'obtenir l'heure juste sur les réalités de la communauté au sein de la municipalité. De cette façon, la municipalité pourra moduler à son image le plan d'action, en cohérence avec la réalité de la communauté LGBT+ y habitant et non pas que sur des suppositions.

L'inclusion de la communauté LGBT+ au sein des prises de décisions la concernant, est un énorme pas vers l'avant en termes de municipalité inclusive.

Truc et astuce : vous ne savez pas comment repêcher la personne de la communauté LGBT+ pour faire partie de votre comité? Lancez une bouteille à la mer sur vos réseaux sociaux! Il est certain qu'au moins une personne se présentera pour relever le défi.

Gardez cependant en tête que le travail non rémunéré est moins attrayant pour les personnes un peu plus démunies. Il faut rester en accord avec l'inclusion de toutes les strates de votre population en allant chercher une personne qui représentera le mieux la réalité. Vous pourriez penser à une forme de compensation pour le travail de consultation.

2.

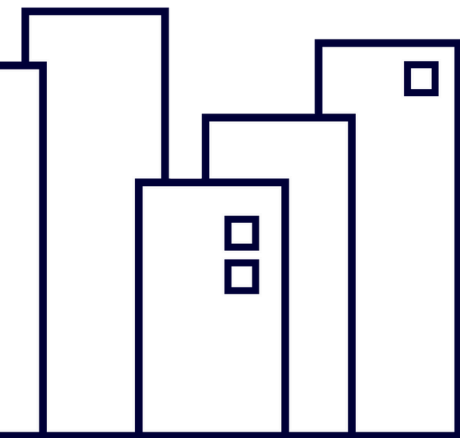
Effectuer un diagnostic du milieu

L'étape du diagnostic de votre milieu est cruciale. En effet, il est important de savoir où vous en êtes, afin de bien déterminer vers où vous souhaitez aller.

Le diagnostic est assez simple à effectuer. Vous n'avez qu'à cocher les actions d'inclusivité qui sont déjà mises en place dans votre municipalité et ainsi voir jusqu'à quel point vous êtes avancés. De cette façon, vous pourrez cibler des actions qui seront en accord avec le présent, pour mieux façonner l'avenir.

Nous allons vous proposer plusieurs actions à mettre en place simplement dans votre milieu, mais il est clair que vous pourrez en élaborer d'autres selon votre vouloir et selon vos ressources. Ne vous limitez pas à la liste!

Si vous constatez qu'aucune case n'est cochée dans la grille de diagnostic : pas de panique! Vous avez tout simplement une plus grande latitude pour votre plan d'action.



MIC+

MONTÉRÉGIE



Grille de diagnostic



Voici la grille à utiliser, afin de faire le diagnostic de votre municipalité en termes d'inclusion. Cochez toutes les cases qui s'appliquent, ou ne s'appliquent pas et déterminez ensuite si cette action pourrait être à considérer chez vous.

Actions inclusives	S'applique déjà	Ne s'applique pas	À considérer
Nommer deux personnes dédiées aux dossiers LGBT+ (élu(e) et administration).			
Donner des formations sur les réalités des communautés LGBT+ pour les élu(es) et le personnel de la ville.			
Avoir un lien privilégié avec le JAG, Organisme LGBT+ en Montérégie.			
Poser des gestes symboliques lors de journées marquantes pour les communautés LGBT+			
Collaborer avec le service de police et autres personnes qui agissent directement avec la population, afin de les sensibiliser à des pratiques sensibles aux réalités LGBT+			

Actions inclusives	S'applique déjà	Ne s'applique pas	À considérer
Aménager des toilettes et des vestiaires universels dans les bâtiments de la municipalité.			
Adopter une politique d'accompagnement en milieu de travail pour le personnel qui serait en processus de transition.			
Adopter une politique contre le harcèlement avec des sanctions et des procédures claires.			
Se tenir à jour sur les termes utilisés par les communautés LGBT+			
Inclure les enjeux LGBT+ dans la planification stratégique.			
Adopter l'écriture épicène lors des communications à la populations.			

Actions inclusives	S'applique déjà	Ne s'applique pas	À considérer
<p>Modifier les formulaires de la municipalité qui serait sous forme binaire seulement (homme, femme, père, mère).</p>			
<p>Prendre des photos de personnes issues de la diversité sexuelle et de genre pour agrémenter vos communications (avec leur consentement).</p>			
<p>Utiliser les termes appropriés lors de communications (exemple : il s'agit d'un geste transphobe, par opposition à : il s'agit d'un geste haineux).</p>			
<p>Ajouter un lien vers l'organisme LGBT+ le JAG sur le site web de la municipalité.</p>			
<p>Offrir une section dédiée aux ouvrages LGBT+ à la bibliothèque municipale.</p>			

Actions inclusives	S'applique déjà	Ne s'applique pas	À considérer
Offrir le choix d'utiliser le prénom usuel (en opposition au prénom légal) sur les documents de la ville (carte du citoyen, carte de bibliothèque, carte de piscine municipale, etc.)			
Ajouter les pronoms dans la signature officielle du personnel			
Utiliser des formules de politesse neutres dans ses communications.			
Offrir des uniformes neutres au personnel de la municipalité.			
Apposer des affiches de sensibilisation aux enjeux LGBT+ dans les lieux municipaux.			

3.

Rédiger une politique municipale en matière d'inclusivité, ainsi que son plan d'action

Vous retrouverez ici les bases d'une politique en équité, diversité et inclusion. Vous pourrez évidemment consulter le JAG afin de faire valider votre projet.

A. Introduction

Cet exemple de politique en équité, diversité et inclusion (ÉDI) s'appuie sur la Charte des droits et liberté, ainsi que sur les principes de base en ÉDI.

Elle vous donne les grandes lignes d'une politique claire, qui ratisse large. Il vous sera donc possible de la moduler selon vos propres besoins, afin de la bonifier. En mettant en place une telle politique dans votre milieu, vous parviendrez à un meilleur sentiment d'appartenance, à une meilleure collaboration citoyenne et à un milieu de vie plus accueillant, libre et diversifié.

B. Objectifs

- Faire de votre municipalité un milieu de vie inclusif où chaque personne établie se sentira en sécurité et comprise par ses élu-es.
- Faire de votre municipalité un endroit où le harcèlement et toutes formes de discriminations ne sont clairement pas tolérés pour toutes personnes ayant des marqueurs de diversité.
- Faire de votre municipalité un endroit où il est possible de travailler et de développer son plein potentiel, en étant soi-même.
- Faire de votre municipalité un endroit où la population et les entreprises prennent exemple sur votre façon de vous adresser aux gens.

C. Définitions

Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)? Ce principe étant large, voici ses principaux marqueurs en termes de diversité :

- l'âge
- l'origine ethnique
- l'appartenance à une religion
- la condition sociale
- le handicap
- l'identité ou l'expression de genre
- la langue
- l'orientation sexuelle
- les convictions politiques
- le sexe
- la taille

Évidemment, il existe plusieurs autres marqueurs de la diversité. Cette liste pourra donc être facilement bonifier, selon votre expertise.

L'équité, pour sa part, se définit comme ceci, selon le Larousse :

«Qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle; impartialité».

Dans le contexte des municipalités inclusives, nous porterons le terme d'équité dans sa qualité d'impartialité, c'est-à-dire que le traitement réservé aux personnes issues des communautés LGBT + (en ce qui nous concerne), ne devrait pas être différent de celui d'un autre individu, au contraire, toutes devraient avoir le même traitement. C'est donc par ce principe que la neutralité des communications devient intéressante. Nous y reviendrons.



L'inclusion, pour sa part, se définit comme suit, selon le Larousse :

«*Action d'intégrer une personne, un groupe, de mettre fin à leur exclusion (sociale, notamment)*».

En des termes plus concrets, l'inclusion sert à ce que chaque personne se sente accueillie et respectée dans ses différences, et ce, à travers son environnement de vie. L'inclusion sert donc à avoir une municipalité où chaque personne aura le loisir de s'y développer, d'y vivre et de faire profiter sa communauté de ses champs de compétences, sans problème.

Vous rencontrerez également les termes intersectionnalité ou discrimination croisée, qui est un principe très important en ÉDI. Selon la Ligue des droits et libertés[1], on la définit comme ceci :

« Outil pour analyser la manière dont les différentes strates d'une même personne s'articulent et se renforcent mutuellement ».

En d'autres termes, il est important de voir un individu dans son ensemble et non pas seulement selon un seul marqueur de la diversité, qui serait plus « évident », par exemple le fait d'être une femme. Dans le principe d'intersectionnalité, on noterait tous les facteurs suivants pour cette même femme :

- femme
- lesbienne
- mère homoparentale
- Noire

Le terme a été utilisé la première fois en 1989 par Kimberlé Crenshaw, une féministe afro-américaine, juriste et professeure à UCLA. Son inspiration est le cas d'Emma, une femme afro-américaine, qui accuse l'usine automobile GM de discrimination, parce qu'on refuse de l'embaucher. La défense de l'usine : ils ne sont pas racistes, puisqu'ils emploient des hommes noirs et ils ne sont pas sexistes, car ils emploient des femmes blanches. La justice donnera raison à GM.

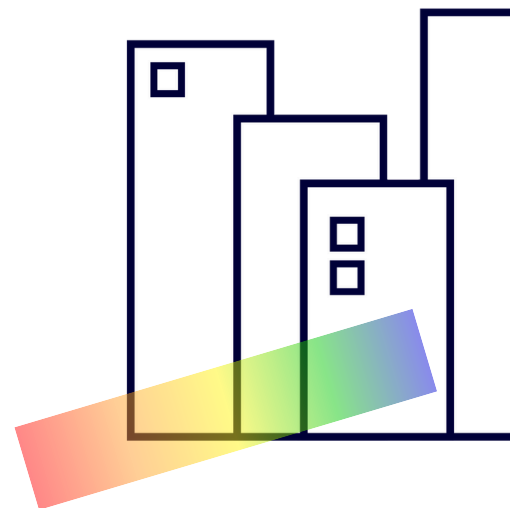
[1] <https://liguedesdroits.ca/lexique/intersectionnalite/>

Tous ces marqueurs de diversité sont susceptibles d'être un facteur de harcèlement, de discrimination, de violence et d'injustice au sens plus large. De surcroît, l'oppression pourrait même s'accroître dû aux multiples marqueurs de la diversité chez une seule personne.

Les personnes ayant plusieurs marqueurs de la diversité sont donc susceptibles de cacher certaines informations les concernant, puisqu'elles ont déjà à manœuvrer à travers des discriminations selon des aspects « visibles » de leur être, comme la couleur de leur peau.

Les principes d'ÉDI deviennent alors essentiels, afin que toutes personnes se sentent libres d'être ce qu'elles sont à part entière et non pas seulement de façon morcelée.

Il s'agit là d'une façon simple de définir l'intersectionnalité, mais il existe plusieurs ouvrages sur le sujet. Nous vous invitons à rechercher le terme ADS[2] (analyse différenciée selon les sexes), afin d'approfondir vos connaissances.



[2] <https://observatoiredesinegalites.com/intersectionnalite-ads/>

D. Les principes de la politique et de ses actions

La politique en matière de municipalité inclusive sert à ce que votre municipalité soit au fait de vos valeurs. Ce document servira de commandement pour les règles en ÉDI au sein de votre communauté. L'importance de la bienveillance à travers ce document est primordiale, puisque le but n'est pas d'être un dictat, mais bien un guide de valeurs et de limites, où la communauté se sentira à l'aise de le mettre en pratique. Voici donc quelques exemples de principes à adopter dans votre document :

- La municipalité de XXXX ne tolère aucune forme de discrimination, ni d'harcèlement au sein de sa communauté.

Il est important de débiter avec un principe clair, qui donnera le ton du reste du document.

- La municipalité de XXXX se doit d'être un milieu de vie inclusif dans ses pratiques, afin que chaque personne y résidant ou voulant y résider se sente accueillie sans égards à ses marqueurs de la diversité.

Inclure la communauté dès le début est essentiel.

- Le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence demeure le principe de base de l'inclusion au sein de la municipalité de XXXX.
- La municipalité de XXXX s'engage à :
 - Traiter de manière égalitaire les membres de sa communauté;
 - Reconnaître et valoriser les différences de chaque personne;
 - Mettre à jour ses connaissances en lien avec les marqueurs de la diversité, et ce, annuellement;
 - S'adresser à la population en utilisant des termes neutres et inclusifs[3] en prenant compte que certaines populations soient malheureusement moins éduquées et en privilégiant le mode épïcène;

[3] [guide-redac-epicene-umq-juin2019.pdf](#)

Différentes recherches démontrent que le langage inclusif peut être un frein à sa compréhension pour des personnes vivant avec des troubles comme la dyslexie ou celles qui sont analphabètes fonctionnelles par exemple. Il est donc important de se pencher sur les meilleures pratiques en matière d'écriture inclusive, comme le fait d'utiliser le mode épïcène, dont voici un exemple : au lieu d'utiliser "les citoyens et les citoyennes" ou "les citoyen-nes", on pourrait utiliser simplement "la population".

- Nommer un.e élu.e comme personne-ressource des dossiers LGBT+;
- Encourager les membres de la communauté à dialoguer sur les enjeux LGBT+, et autres, et à mettre en place un système d'échanges cordiaux sur des recommandations en lien avec le sujet;
- Faire en sorte que chaque nouvelle personne élue ou employée reçoive une copie du présent document, le lise, le signe et ait accès à de la formation;
- o Renouveler annuellement l'adhésion à l'organisme LGBT +, le JAG[4], afin de bénéficier d'une personne-ressource dédiée aux municipalités;

Inclure la communauté dès le début est essentiel.

Le Conseil québécois LGBT a mis sur pied cette affiche[5], qui peut grandement vous inspirer.

Si vous êtes rendus à cette étape, vous pourriez y ajouter le principe des toilettes universelles dans les bâtisses appartenant à la municipalité.

[4] <https://lejag.org/>

[5] MUNI_Poster-1_fevrier-2024.pdf (conseil-lgbt.ca)

Voici un exemple de toilettes universelles, qui se situe à l'école Étienne-Brûlé à Toronto.



École secondaire Étienne-Brûlé (2019)

Vous pourriez également inclure le volet des biais inconscients, en demandant à vos élu.es et employé.es municipaux de suivre la formation sur le sujet[6], de la Chaire de recherche du Canada.

En rendant accessible ces outils, les membres de la communauté seront plus enclins à les consulter et à les mettre en pratique.

Le dernier volet de votre document devrait impérativement contenir la marche à suivre en cas de plainte, en lien avec un incident impliquant un marqueur de la diversité. Voici un exemple :

- Traiter la plainte dans les plus brefs délais;
- Prévenir tout débordement en lien avec les détails de l'incident, dont l'identité des plaignant.es, des témoins et des accusé.es, afin de préserver la vie privée des personnes impliquées;
- S'assurer que toutes les personnes impliquées soient traitées avec équité, respect, empathie et bienveillance;

[6] <https://www.chairs-chaieres.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/fr/>

- Tenir des rencontres avec l'accord des personnes impliquées, en s'assurant que toutes ces dernières soient à l'aise avec le processus;
- Maintenir la confidentialité tout au long du processus;
- Prendre tous les moyens raisonnables pour régler la situation avec dignité et respect.
- Accompagner chaque personne de façon claire et juste, en lui offrant régulièrement la possibilité de s'exprimer et/ou de se retirer du processus:
- etc.

Selon vos mesures, vous pourrez bonifier cette liste, puisqu'il ne s'agit que d'une base. Le cas échéant, vous pourriez y inclure le processus judiciaire et son accompagnement, en accord avec les personnes concernées. Exclure la possibilité d'un recours en justice ne serait pas une avenue, puisqu'il est de votre responsabilité de donner toutes les issues possibles aux litiges, de façon diligente.

Vous pourriez également inclure une sanction aux manquements en lien avec le document. De cette façon, les membres de la communauté, ainsi que vos employé.es, sauront qu'il ne s'agit pas seulement d'un document qui sera lu, signé et ensuite tabletté. Au contraire, des mesures disciplinaires pourraient survenir en cas de bévues, démontrant le sérieux du document.

Pour donner suite à l'élaboration de la politique et afin de vous qualifier pour la certification, il est impératif de cocher oui à toutes ces questions :

- Avez-vous consulté des membres de la communauté LGBT + de votre municipalité, avant, pendant et après la rédaction de la politique et du plan d'action?
- Est-ce que ce travail de consultation a été compensé?
- La résolution en lien avec la politique sur les municipalités inclusives a-t-elle été entérinée de façon majoritaire en conseil municipal?
- Le plan de communication est-il défini et s'inscrit-il dans un processus où la population sera clairement informée de son existence et de ses avancements?

4.

Mettre en oeuvre les actions

Il est certain que toutes les municipalités n'ont pas la même enveloppe budgétaire. Il n'était donc pas réaliste de donner un même plan d'action pour toutes les villes de la Montérégie. C'est pourquoi cette certification vous offre le loisir de moduler vos actions à la hauteur de vos budgets et de vos ressources. Cependant, n'allez pas croire que la voie facile est celle qui vous donnera un passe-droit vers une certification! Des critères seront évalués selon la densité de population.

Un plan d'action efficace devrait être facilement compréhensible et avec des échéanciers clairs. Voici un aide-mémoire, afin de valider que vos actions répondent aux critères, selon la méthode SMART :



Méthode SMART
MIEUX FORMULER SES OBJECTIFS
POUR LES ATTEINDRE

- S Spécifique**
Être aussi précis et concret que possible.
- M Mesurable**
Déterminer des objectifs quantifiables.
- A Atteignable**
S'assurer que les objectifs sont à la portée des moyens à disposition.
- R Réaliste**
Prendre en compte la situation et l'environnement.
- T Temporellement défini**
Avoir une échéance.

C'est à l'élaboration du plan d'action que la communication doit être maximisée. En effet, vous devez mettre sur pied une ou des équipes qui mettront à exécution le plan et ses actions.

N'oubliez pas de désigner une personne responsable de chaque action, ainsi que de lui donner ses objectifs et son échéancier. Laissez-lui les coordonnées de la personne en charge du projet au JAG, si cette personne a besoin d'accompagnement.

Afin d'obtenir la certification, vous devez retourner un tableau clair des actions et des étapes. Voici un exemple :

Champ d'action	Objectif-s	Actions	Responsables et partenaires	Ressources (financières et humaines)	Échéancier	Résultats souhaités
Communication	rendre les communications en langage épïcène sur nos réseaux sociaux.	Donner de la formation au personnel des communications sur le langage épïcène	Directions des communications + le JAG	1 000\$ + la direction et le personnel des communications	2 mois	Que tous les membres du personnel, actuels et futurs, soient formés pour que les communications de réseaux sociaux de la municipalité soient rédigées en langage épïcène

Besoin d'inspiration? Revenez sur votre diagnostic du milieu, afin de trouver des exemples d'actions à prendre pour devenir un milieu inclusif.

Truc et astuce : faire signer le plan d'action par les personnes ressources des actions fera en sorte qu'elles prendront le tout avec sérieux. C'est une démarche sérieuse après tout!

5.

Évaluation de la démarche et des actions tout au long du processus

Certaines actions à entreprendre seront réalisables dans un délai plus court, mais d'autres pourraient être à moyen et long terme, voir même récurrent d'année en année.

Le MIC + Montérégie n'a pas obtenu un financement pérenne au sein de l'enveloppe budgétaire gouvernemental. C'est pourquoi chaque municipalité qui désire obtenir sa certification est invitée à devenir membre du JAG, selon une charte de cotisation annuelle à hauteur de densité de population.

Bonne nouvelle : le projet est financé jusqu'en 2026! Vous pourrez donc bénéficier des services du JAG tout à fait gratuitement jusqu'à ce moment.

Ce moyen de financement servira à l'embauche d'une ressource entièrement dédiée aux municipalités, afin de les accompagner à travers leurs actions, le renouvellement de leurs politiques, la bonification de leur plan, ainsi que de leur offrir des formations pour leurs apprentissages en continu.

Démographie	Don annuel
0 à 4 000	400 \$
4001 à 10 000	600 \$
10 001 à 15 000	800 \$
15 001 à 20 000	1 000 \$
20 001 à 60 000	1 500 \$
60 001 et plus	2 000 \$

En ce qui concerne les municipalités, il est souhaitable que, dès l'adoption en conseil municipal de la proposition de certification, une personne-clé comme celle en poste à la direction générale par exemple, ait la charge du volet long terme du projet. Cette personne agira comme gardienne des actions entreprises et produira un rapport des événements et actions au fil des années.

Certaines actions pourraient être retardées, d'autres remplacées et il est impératif de tenir un journal de bord de l'évolution des actions.

À la suite de l'adoption en conseil et pour donner suite au début des travaux de certification, une rencontre avec le JAG devra être planifiée, afin de valider l'ensemble de la politique et du plan d'action. Ce sera une belle occasion de prendre à nouveau contact et de voir si la municipalité est sur la bonne voie.

6.

Plan d'engagement auprès du JAG, afin d'obtenir la certification

Cette dernière étape est celle qui vous mènera vers la certification officielle d'une municipalité inclusive aux communautés +.

Il est impératif d'envoyer tous ces documents au JAG pour valider le tout :

- A.** Un courriel regroupant tous les documents, vos coordonnées, le nom de la personne responsable de la certification et ses coordonnées, si nous avons besoin de précisions
- B.** La résolution et la preuve d'adoption en conseil municipal (la page du procès-verbal où se trouve l'adoption)
- C.** La grille de diagnostic remplie
- D.** La politique de votre municipalité
- E.** Votre tableau du plan d'action
- F.** Tout autre document qui prouve que vous avez débuté les travaux d'inclusion, ainsi que votre journal de bord des avancements
- G.** La certification s'accompagne de deux formations de base offertes par le JAG. Il faudra donc fournir les dates des formations
- H.** Chaque quatre ans, la municipalité devra renouveler son engagement et sa certification auprès du JAG en fournissant son plan d'action à jour

Comme mentionné plus haut, le JAG a fièrement obtenu du financement jusqu'en 2026 pour le projet. Après 2026, la municipalité devra s'engager à effectuer un don annuel au JAG, afin de bénéficier de ses services d'accompagnement et de formation.

MIC+

MONTÉRÉGIE



Boîte à outils



Boîte à outils

Dans cette boîte à outils, vous profiterez de liens vers des compléments d'informations.

Ligue des droits et libertés

<https://liguedesdroits.ca/lexique/intersectionnalite/>

Observatoire des inégalités

<https://observatoiredesinegalites.com/intersectionnalite-ads/>

Union des municipalités du Québec - Guide de rédaction épïcène

[guide-redac-epicene-umq-juin2019.pdf](#)

Conseil québécois LGBT – Affiche aide-mémoire

[MUNI_Poster-1_fevrier-2024.pdf](#) (conseil-lgbt.ca)

Chaire de recherche du Canada – Formation sur les biais inconscients

<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/fr/>



Quizz Express

Selon Statistique Canada, combien de personnes de 15 ans et plus font parties des communautés LGBT +?

1. 1.3 million
2. 3.3 millions
3. 4.3 millions



Quel pourcentage des jeunes faisant partie des communautés LGBT + est victime d'intimidation?

1. 23 %
2. 60 %
3. 77 %



De ce pourcentage, on les considère être deux fois plus susceptible d'envisager s'enlever la vie et d'avoir une santé mentale considérée comme mauvaise.



Quels sont les principaux moteurs de la stigmatisation des communautés LGBT + ?



1. les gens se sentent menacés par ce qu'ils ne comprennent pas
2. les gens ne se sentent pas à l'aise avec des gens différents
3. les gens croient qu'il est contre nature d'appartenir à une communauté LGBT +
4. Toutes ses réponses

