

Démarche EDI pour une Mobilité de Quartier

Histoire, expérimentations, apprentissages et vision

Solon Collectif

2023

Photo du bas au centre: ©Anne Marie Parent, JDV



Mobilité de Quartier est un projet de Montréal en commun, une communauté de projets d'innovation dans le cadre du Défi des villes intelligentes.

HISTOIRE, EXPÉRIMENTATIONS, APPRENTISSAGES ET VISION

CE QUI A INCITÉ LA DÉMARCHÉ



Pourquoi une démarche EDI? Mise en contexte de la démarche à travers un récapitulatif.

Dès ses débuts, Solon avait des considérations de justice sociale, d'équité et d'inclusion.

Cependant, **une démarche structurante était nécessaire** afin de répondre aux besoins de certaines populations sous-représentées dans ses projets.

De très importants et parfois difficiles apprentissages ont ainsi mené à la mise en lumière de plusieurs limites internes et embûches qui se dressaient entre Solon et ses objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Voir la page Mise en contexte pour plus de détails sur le début de la démarche.

CE QU'ON A TESTÉ



Une multitude d'expérimentations ont permis de tester différentes approches à travers nos champs d'activités.

Co-construction de projets pour rejoindre les populations marginalisées, tels que:

- ▶ **Notre voisinage** et le **Coin des voisin-es**.
- ▶ Les **Balades à vélo** pour femmes.
- ▶ **Activités ludiques** pour célébrer la rue-école Saint-Benoît.
- ▶ **Étude sur la mobilité et l'inclusion** - secteur Saint-Benoît.
- ▶ **Pièces de théâtre** pour résident-es de HLM dans RPP.

Chez LocoMotion + de détails ici

- ▶ Transition vers une communication inclusive.
- ▶ Nouvelles cohortes dans des quartiers à haute mixité sociale.
- ▶ Processus d'emprunt plus inclusif et simplifié.

... SUITE PAGE SUIVANTE

CE QU'ON A COMPRIS



LES 6 STRATÉGIES D'INCLUSION DE SOLON

Six grandes stratégies d'inclusion se dégagent des diagnostics effectués et de nos expérimentations sur le terrain.

Stratégie d'inclusion 1

La justice, l'équité, la diversité et l'inclusion doivent se déployer de manière transversale.

Stratégie d'inclusion 2

Prendre le temps de bien faire les choses.

Stratégie d'inclusion 3

Établir des partenariats stratégiques et contribuer à l'écosystème social.

Stratégie d'inclusion 4

Aller à la rencontre des gens.

Stratégie d'inclusion 5

La médiation culturelle.

Stratégie d'inclusion 6

Le rôle de Solon dans l'accompagnement au changement de comportement.

CE QU'ON VEUT DÉPLOYER



Qu'est-ce que le futur nous réserve? Voici des exemples d'objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion chez Solon et dans ses projets.

LocoMotion:

- ▶ Déployer LocoMotion dans 2 communautés défavorisées (ex : quartier excentré) d'ici juin 2025.
- ▶ Rejoindre une diversité d'utilisateur-ices, représentative de la population montréalaise d'ici juin 2025.

Activités prévues:

- ▶ **Établir une stratégie d'approche** pour les nouveaux quartiers.
- ▶ **Créer des liens** avec les arrondissements et organismes pertinents.
- ▶ **Poursuivre les démarches avec les partenaires existants**, tels que la Coop Carbone, Transition en Commun, Mieux vivre avec moins d'autos (Solon).
- ▶ **Former les comités LocoMotion sur les enjeux EDI** et tester les outils sur l'aspect d'inclusivité.

... SUITE PAGE SUIVANTE

2



Chez les Espaces des Possibles

+ de détails ici

- ▶ Stratégie de communication inclusive et multilingue.
- ▶ Partenaires de diffusion pour la programmation.
- ▶ Permanences avec horaires variés, activités conviviales et portes ouvertes.
- ▶ Création d'usages inclusifs et solidaires, comme les stations d'échange pour partage d'objets entre voisin-e-s et l'atelier vélo communautaire.
- ▶ Programmation d'activités inclusives, telles que l'Incubateur de projets pour les jeunes du quartier, les cours d'informatique pour aîné-e-s, les ateliers de création de syndicat, l'activité de poésie pour la communauté LGBTQ+, etc.

4



Les Espaces des Possibles:

- ▶ **Maintenir une programmation d'activités gratuites** qui rejoignent les différentes populations.
- ▶ **Développer des usages générateurs de revenus** dans le but de pérenniser ces espaces.
- ▶ **Développer des tiers-lieux dans d'autres communautés**, en collaboration avec l'infrastructure sociale existante.

Les Communautés des Possibles:

- ▶ **Co-construire des projets collectifs** dans 2 nouveaux quartiers excentrés (incluant la recherche de financement).
- ▶ **Actions spécifiques en EDI** prévues pour la CdP de Rosemont - La Petite-Patrie et Ahuntsic-Cartierville en Transition (ACeT)

Mieux vivre avec moins d'autos:

- ▶ **Poursuivre et développer les activités d'accompagnement** à l'accès au vélo, la subvention Vélo d'hiver et les projets pour la requalification de l'espace dédié à l'auto-solo, le tout avec une perspective EDI.

LES DÉFIS À SURMONTER



- ▶ **Le manque d'infrastructures adéquates** entrave le déploiement de LocoMotion dans certains quartiers.
- ▶ **Dimensions culturelles et socio-économiques du rapport à la voiture** peuvent limiter l'autopartage.
- ▶ **Le temps** requis pour les changements de comportements et la construction de liens de confiance dans une communauté.
- ▶ **Les organismes subventionnaires** destinent leurs financements à des projets ayant une temporalité limitée.
- ▶ **Il faut adapter approche et discours dans chaque quartier**, car les enjeux varient beaucoup.
- ▶ **Beaucoup d'efforts sont nécessaires** pour le déploiement de nouveaux tiers-lieux et nouveaux quartiers LocoMotion.
- ▶ **Souci d'éviter l'écogentrification des quartiers** dans lesquels on travaille.
- ▶ **Sentiment de manque de temps** lié à l'urgence climatique.

MISE EN CONTEXTE

Si des considérations d'équité, de diversité, de justice et d'inclusion ont toujours été partie intégrante de la mission de Solon, l'équipe a compris qu'elle devait aller beaucoup plus loin pour que ses projets soient véritablement inclusifs et répondent aux besoins des populations marginalisées ou victimes de discrimination raciale. **Voici l'histoire de la démarche.**

En 2021, un comité EDI se forme chez Solon et concocte un rôle EDI dans le but d'intégrer un regard en équité, diversité et inclusion dans les projets de **Mobilité de quartier (MdQ)**.

Or, lorsqu'une conseillère avec une spécialité en EDI se joint à l'équipe Solon, **elle voit rapidement s'installer une tension entre sa vision du rôle et les responsabilités et limites prédéfinies pour son rôle.**

Ainsi, quelques mois après son arrivée en poste, elle quitte l'équipe. Peut-être n'était-ce qu'un malentendu?



Toujours motivé-es à trouver la personne idéale pour ce rôle, l'équipe recrute une nouvelle collègue quelques semaines plus tard, confiant-es que cette fois-ci, ce sera la bonne.

Rapidement, cependant, la nouvelle membre de l'équipe rencontre des défis similaires à sa prédécesseure.

L'équipe découvre que ces tensions aux multiples facettes émergent à la convergence de plusieurs enjeux.

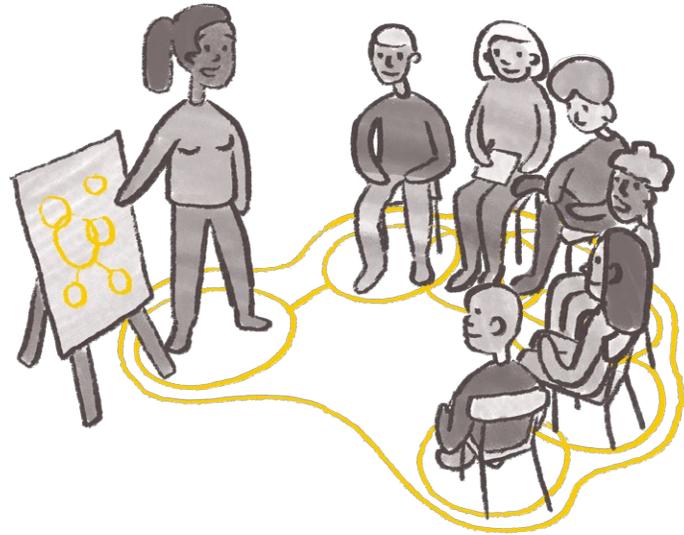
D'une part, cette ressource EDI se sent contrainte dans un rôle transversal, tout en ayant un **périmètre d'autorité** aux frontières floues. Elle se retrouve dans une posture inconfortable où elle a souvent l'impression d'être mal écoutée et que son expertise est remise en question.

Malgré sa bienveillance, **l'équipe est mal outillée pour régler ces tensions et trouver des solutions adéquates.**

Pendant tout ce temps, **une autre tension se fait ressentir quant à la marge de manœuvre de l'équipe à utiliser le financement octroyé par MdQ pour des initiatives ciblant l'équipe Solon interne.** Le bailleur de fonds est particulièrement vigilant à ce que le financement ne serve pas à la mission générale de l'organisme, mais plutôt aux projets qui en découlent. La non résolution de ces tensions mène à la démission de cette collègue, quelques mois après son arrivée.

Le départ de cette collègue secoue l'équipe.

On comprend que la complexité des rapports discriminatoires rendra impossible une simple application "des principes EDI" aux projets, comme une stratégie à la carte. Autrement dit, **il est impossible pour l'équipe de déployer des considérations EDI dans ses projets sans être outillé-es**, à l'interne, pour comprendre les subtilités liés à la discrimination et au racisme systémique.



À la suggestion de cette dernière collègue, **l'équipe décide de faire affaire avec une consultante en EDI pour réaliser un diagnostic organisationnel** et

brosser un portrait actuel de la situation, tant sur le plan sociodémographique que sur l'emploi et le climat de travail, et ce, dans le but de dégager des constats et des recommandations organisationnelles. L'accompagnement inclut également trois formations à l'équipe sur des sujets liés à l'EDI, dont la discrimination, les biais implicites et l'intersectionnalité.

Aujourd'hui, grâce à un plan d'action basé sur les recommandations et sur le diagnostic de la consultante en EDI, l'équipe de Solon a tout repris du début pour bien faire les choses et décupler sa capacité à avoir un impact positif sur la société et bien entendu, sur les populations visées par les projets de Mobilité de quartier. L'équipe a maintenant une compréhension bien plus solide des enjeux de discrimination, un langage commun et une plus grande capacité à se faire confiance. **À travers toutes ces démarches et les diverses expérimentations déployées par l'équipe dans les dernières années, 6 grandes stratégies d'inclusion ont été identifiées.**

LA JUSTICE, L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DOIVENT SE DÉPLOYER DE MANIÈRE TRANSVERSALE



Coin des voisin-es, Foire des Possibles d'Ahuntsic 2023

Photo: ©Elie Abou-Jaoude



APPRENTISSAGES

Solon n'est pas immunisé contre les dynamiques d'oppressions systémiques qui se déploient au sein de la société québécoise. À travers des biais inconscients et positionnels, certaines formes de discrimination sont perpétuées et des injustices sont reproduites, malgré la volonté des individus impliqués. Il est donc impossible d'appliquer le concept de l'EDI à la carte, directement dans les projets de MdQ.

Nous nous engageons à travailler pour une **meilleure représentativité et inclusion** au sein de l'équipe, le CA et dans les comités citoyens. Ce changement passe aussi par un travail de **formation des personnes** composant l'organisation et **l'évolution critique de nos pratiques internes**. Ce chantier se déployant de l'intérieur de Solon vers l'extérieur, nous pourrions alors diversifier davantage les populations atteintes par les projets. Sans cette posture réflexive et critique à l'intérieur de Solon, la construction même de la vision de la transition qui oriente la création et la réalisation de nos projets sera pavée d'angles morts. La perspective d'équité, de diversité et d'inclusion doit ainsi être transversale dans les pratiques organisationnelles pour ensuite pouvoir s'exprimer sur le terrain.



Former l'équipe de Solon sur ces thématiques et faire évoluer nos pratiques internes.

Chaque conseillère, à son tour, a constaté un manque de compréhension de l'EDI au sein de l'équipe. Il y avait un vrai besoin de faire **comprendre les distinctions théoriques**, ainsi que de **réviser le vocabulaire** même qui était employé. C'était aussi essentiel de partir des mêmes bases afin de construire collectivement une vision partagée de l'EDI qui oriente l'action du terrain.

► Ainsi, durant le premier semestre de 2023, toute l'équipe a participé à trois formations: **1)** sur les biais implicites et préjugés, **2)** sur la discrimination, l'oppression et la stigmatisation et **3)** sur l'intersectionnalité.

► Grâce à l'accompagnement d'une consultante spécialisée en EDI et RH, l'équipe a fondé un nouveau comité EDI interne et travaillé sur un plan stratégique. L'objectif de ce plan est de permettre à l'équipe de changer ses pratiques et de définir une vision commune et partagée de l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'une définition commune de la transition socio-écologique.

1^{ère} STRATÉGIE D'INCLUSION: LA JUSTICE, L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DOIVENT SE DÉPLOYER DE MANIÈRE TRANSVERSALE

2

Améliorer l'inclusion de professionnel-le-s issu-e-s de communautés discriminées.

Avant et durant l'accompagnement en EDI, nous avons embauché des professionnel-le-s issu-e-s de la diversité (d'identité de genre; de langue; de race, couleur, origine ethnique ou nationale) et spécialisé-e-s dans des thématiques liées au racisme environnemental et aux inégalités. L'inclusion de ces professionnel-le-s dans des postes liés à la mobilisation et à la communication a porté ses fruits sur le terrain. Ils ont notamment adopté un **regard intersectionnel** en amont des nouveaux projets et réalisé des **changements dans les stratégies de communication** et de mobilisation pour atteindre des populations diversifiées.

► Par exemple, le-a responsable de l'Espace des Possibles de La Petite-Patrie a constaté que la présence d'une collègue latinoaméricaine dans le local a permis de mobiliser une citoyenne latinoaméricaine engagée qui, depuis, anime des activités dans l'Espace. **Les rapports culturels et la représentativité dans l'équipe contribuent au sentiment d'inclusion et de légitimité** pour l'appropriation de l'Espace par des communautés diversifiées.



Les responsables du tabbouleh à la Foire des Possibles d'Ahuntsic 2023

Photo: ©Elie Abou-Jaoude

3

Identifier les personnes de la communauté qui ont un leadership et un désir de s'engager.

Les liens d'amitié sont un outil important de mobilisation. Les personnes sont plus ouvertes à la transition et à l'engagement citoyen quand elles connaissent la personne qui leur parle et leur sert d'inspiration par l'action.

► C'est l'exemple d'un citoyen d'origine libanaise qui mobilise sa communauté à Ahuntsic vers les projets de Mobilité de Quartier. Il a commencé dans le comité **Notre Voisinage** en 2021, pour ensuite démarrer son idée de **projet Incubateur** et **mettre ses talents au profit de sa communauté** une fois de plus en animant le Coin des voisin-es à la **Foire des Possibles** 2023.



“L'organisateur du Coin des voisin-es est un voisin de mon building et c'est un ami très proche. Il nous a encouragés à venir pour faire le tour un peu, voir les kiosques du quartier. Ça ne fait pas longtemps que j'habite ici dans le quartier. Donc j'aimerais ça découvrir un peu le quartier, être plus active là-dedans. Il y a plein de talents qu'on devrait découvrir et plein d'organismes qu'on devrait supporter aussi.”



”

Témoignage d'une résidente d'Ahuntsic à la Foire des Possibles, récemment immigrée du Maroc et qui a organisé une activité lors de l'événement

2^e

STRATÉGIE D'INCLUSION:

PRENDRE LE TEMPS DE BIEN FAIRE LES CHOSES



Café-rencontre sur la mobilité, organisé avec le CANA



APPRENTISSAGES

Bien loin d'être une simple recette, l'EDI est un ensemble de considérations, de cadres conceptuels, de stratégies et d'impératifs éthiques. Ce ne sont pas des considérations qui sont faciles à mesurer, mais qui affectent directement un grand nombre de personnes à Montréal et ailleurs. Comme tous les aspects de l'EDI affectent les communautés de manière différente, il est important de prendre le temps de **bien comprendre l'histoire, les besoins et le vécu de ces différentes communautés.**



Chercher à comprendre la réalité des quartiers ainsi que celle des populations visées par nos actions.

Depuis 2020, en partenariat avec le CERSÉ, Solon a formalisé un guide méthodologique de diagnostic pour choisir les quartiers ou voisinages ciblés pour MdQ.

► Le **diagnostic à La Petite-Patrie** a permis à Solon de reconnaître que les femmes monoparentales et les aîné-es vivant seul-e-s sont deux groupes vulnérabilisés fortement présent-e-s dans ce quartier. Cette démarche de diagnostic a ensuite été bonifiée par une vision intersectionnelle proposée par les conseillères internes en EDI (2022), qui ont identifié un manque d'inclusivité dans nos projets et un besoin d'accroître nos efforts pour **inclure davantage d'activités visant les communautés haïtiennes et latinoaméricaines** aussi fortement présentes dans le quartier.

► En 2022, Solon a réalisé une étude sur les thématiques de la mobilité et de l'inclusion dans le secteur Saint-Benoît dans Ahuntsic, en collaboration avec le CERSÉ (co-financé par le programme Climat Municipalité par le biais de l'arrondissement). Cette étude a fourni des **informations essentielles sur les habitudes de déplacements des résident-es**, ainsi que des **pistes de prototypage** pour la poursuite des activités de démotorisation dans le secteur.

2

Expérimenter et documenter les apprentissages de tous nos projets afin de les appliquer dans nos futures activités.

Cela permet d'étendre la temporalité de nos actions et de dépasser certaines contraintes liées aux financements des projets.

► Des exemples de ceci sont les apprentissages extraits des projets **Lab Transition** et **Notre Voisinage**.

2^e STRATÉGIE D'INCLUSION: PRENDRE LE TEMPS DE BIEN FAIRE LES CHOSES

3
↪

Avoir une posture d'écoute auprès des organismes locaux, des spécialistes et des personnes issues des populations discriminées.

C'est notre responsabilité d'évaluer et d'adapter notre approche en mobilisation et en communication aux besoins des différentes populations.

- ▶ **Un exemple étant le café-rencontre sur la mobilité**, organisé en juin 2022 avec le Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants dans Ahuntsic (CANA), qui a permis d'entamer une discussion sur les alternatives à l'auto-solo, l'accessibilité, les besoins et les enjeux des communautés immigrantes et des aîné-e-s. Plusieurs enjeux et solutions ont émergées de cette discussion, permettant à certain-es participant-es de se joindre aux prochaines activités de **LocoMotion** et de **Toutes à vélo**.
- ▶ **Ça a également été le cas de la réflexion faite au sujet de la communication inclusive.** En 2022 et 2023, nous avons révisé le matériel de communication de certains projets suite à une analyse EDI et sous le leadership d'une membre de l'équipe qui a documenté ces apprentissages [ici](#).



4
↪

Bien comprendre de quoi on parle quand on parle d'EDI et d'identifier à qui on s'adresse.

Parmi les priorités de notre plan stratégique EDI 2023-24, on retrouve: **1)** la définition de qu'est-ce l'EDI chez Solon, **2)** quelles sont les populations sous-représentées dans nos projets et **3)** quelles sont les stratégies pour rendre nos projets plus inclusifs.

“ Dans un matériel de communication, il faut faire attention à ne pas reproduire les biais et les stéréotypes des formes de domination de race et de sexe.



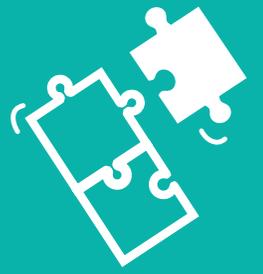
”

Chargée de communication à Solon



3^e

STRATÉGIE D'INCLUSION: ÉTABLIR DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES ET CONTRIBUER À L'ÉCOSYSTÈME SOCIAL



Mois de la Transition, organisé par Ahuntsic-Cartierville en Transition en 2023



APPRENTISSAGES

La principale solution pour comprendre la réalité des communautés c'est de **trouver des interlocuteur.ices qui agissent auprès des populations défavorisées et discriminées** afin d'établir des stratégies de collaboration et de co-construction. À cette fin, nous avons tissé des liens avec des organismes communautaires dans différents quartiers. Ces liens nous permettent de nous **faire connaître, bâtir des liens de confiance** et démontrer aux partenaires locaux que nos initiatives ont bien une **perspective d'empowerment citoyen et de justice sociale**. De plus, il est devenu clair que les projets citoyens ne suffisent pas pour transformer la mobilité de quartier: une **approche systémique sur les infrastructures du quartier** est nécessaire pour rendre une mobilité active accessible pour tous-te-s.



Renforcer l'écosystème existant du quartier, dans la mobilité et dans les thématiques de justice sociale portées par d'autres organismes.



► La présence de Solon dans le Regroupement des tables de concertations de La Petite-Patrie (RTCPP) représente un bon exemple. Cette initiative vise à **travailler en commun** sur les façons de conserver la population actuelle dans La Petite-Patrie, en agissant sur les thématiques du **logement** ainsi que sur le **sentiment d'appartenance au quartier et l'entraide**. Dans ce cadre, Solon cherche aussi à promouvoir l'engagement citoyen et c'est de là qu'est née la **journée de concertation en mobilité durable**, réalisée en 2022.

► Les équipes des Espaces des Possibles ont également constaté que ces espaces et ressources permettent de référer des résident-e-s aux services existants dans le quartier.

“

J'ai appris:

- qu'il y a plus de stationnements que de voitures à RPP
- l'ampleur et variété des enjeux et problématiques entourant la question de mobilité
- j'ai confirmé que les enjeux sont complexes: pas de justice sociale sans justice climatique!
- l'importance de la mobilisation dans la crise du logement.

Participant à la Journée de concertation en mobilité durable



3^e STRATÉGIE D'INCLUSION: ÉTABLIR DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES ET CONTRIBUER À L'ÉCOSYSTÈME SOCIAL

2

Trouver des buts communs à court, moyen et long terme avec les partenaires.

► Les démarches de concertation de telles que la Communauté des Possibles de RPP et Ahuntsic-Cartierville en Transition (ACeT), par exemple, œuvrent pour une vision de transition écologique et sociale des arrondissements/quartiers concernés. **L'aspect de solidarité est central dans cette vision de la transition.** Ces initiatives incluent notamment des partenaires ayant des mandats de lutte contre la pauvreté.

► Des projets comme, à l'Espace des Possibles de La Petite-Patrie, celui de **cours informatiques pour aîné-e-s** a été rendu possible grâce aux partenaires comme Entre-Gens; CIUSSS NIM et Centre N A Rivé. En 2023, l'Espace visait à **accueillir davantage d'aîné-es** à l'EdP et ces partenaires désiraient accroître le nombre d'activités à proposer à ce public. Ce type de partenariat permet à Solon d'apprendre comment faire une mobilisation adaptée aux différentes nécessités et réalités des populations visées.

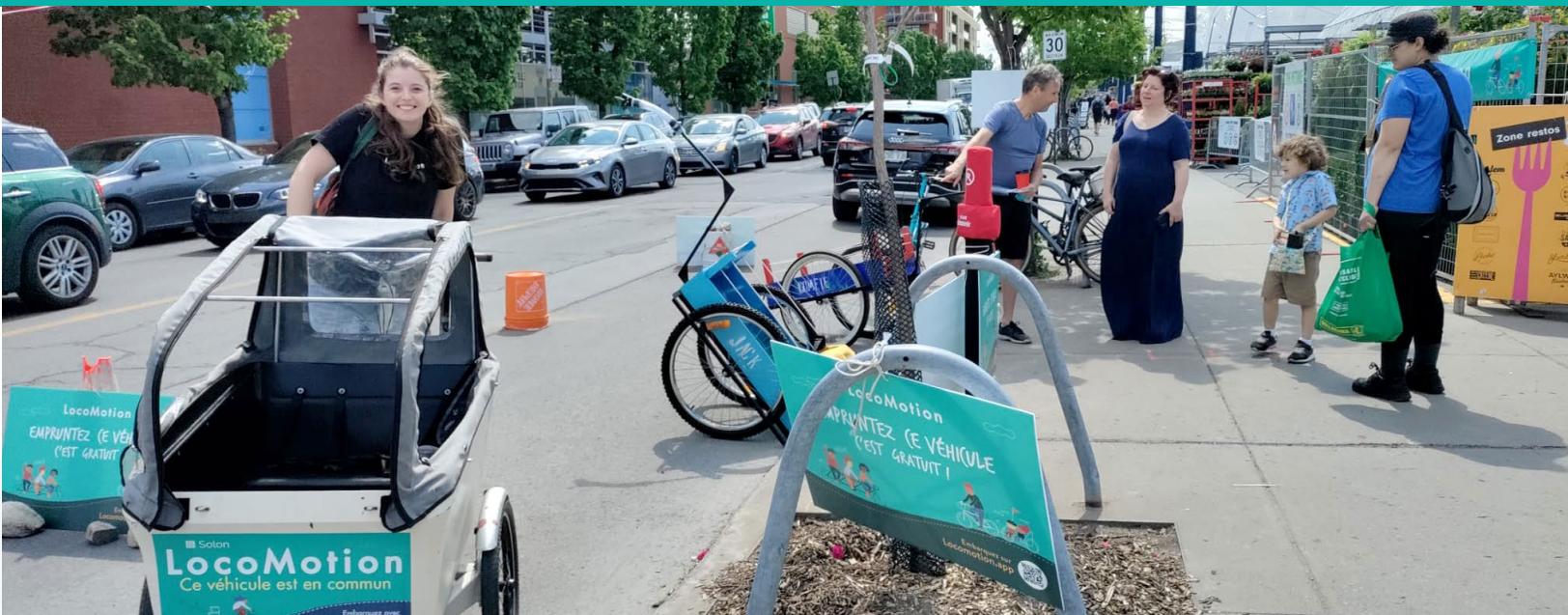
Cliquez ici pour voir plus de détails sur les apprentissages du projet.



Bénévoles et participant-e-s au cours informatique pour aîné-e-s

4^e

STRATÉGIE D'INCLUSION:

ALLER À LA RENCONTRE
DES GENS

Kiosque LocoMotion Sud-ouest, Marché Atwater - mai 2023



APPRENTISSAGES

Dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion, aller à la rencontre des gens est essentiel pour **attirer de nouveaux publics** vers les projets de transition socio-écologique. Il n'y a pas de prérequis: tous-te-s sont les bienvenu-e-s. Ce type d'approche permet de développer un discours vulgarisé pour le grand public et de faire le lien entre la transition et les enjeux des personnes au quotidien.



ACTIONS

Mobiliser dans des lieux stratégiques et créer des événements ouverts au public.

Les kiosques dans les parcs, dans des lieux ciblés et hors de nos espaces sont pertinents pour rejoindre un public diversifié et faciliter l'accessibilité à nos projets du fait que ce sont des **événements extérieurs et visibles**, dans des lieux de passage.

► Un kiosque a été particulièrement utile pour faire connaître les projets dans Ahuntsic lors des Mercredis pique-nique au Parc Tolhurst, organisé par la Société de développement commercial Fleury-ouest. À chaque semaine de l'été, le comité **Notre Voisinage** était présent au parc pour mobiliser les voisin-e-s du quartier et contribuer à tisser des liens de solidarité. Munis d'une table, d'affiches et de quelques gâteries appétissantes, les voisin-e-s du comité ont échangé avec des centaines de personnes, recruté des nouveaux-elles membres et échangé sur les enjeux et projets du quartier.

► Le recrutement des participant-e-s pour le **projet Incubateur**, notamment s'est fait dans des lieux stratégiques fréquentés par la population ciblée.

► La convivialité, de par la présence d'**activités ludiques pour enfants** par exemple, permettent d'attirer des familles aux événements - c'est un constat que nous avons fait lors des **Foires des Possibles**.

► La **mobilisation dans les parcs**, un projet réalisé à travers des kiosques dans les parcs de la Petite-Patrie (Parc Père-Marquette, Espace Boyer et Parc Montcalm) durant les étés 2022 et 2023.



4^e STRATÉGIE D'INCLUSION: ALLER À LA RENCONTRE DES GENS

Nous en avons tiré des apprentissages importants pour rendre notre mobilisation plus inclusive, notamment le fait qu'il faut **aborder systématiquement tous les groupes** dans une zone pour éviter de laisser nos biais influencer les gens qu'on mobilise et l'idée de **remplacer un kiosque statique (assis à une table) par un kiosque mobile (se déplacer de personne en personne)** permet de rejoindre plus de personnes et un public plus diversifié.

2

Participer aux activités des organismes du quartier.

Ces occasions spéciales, telles que les fêtes et festivals de quartier, sont rassembleuses et constituent une **opportunité unique de faire connaître nos projets**.

- C'est l'exemple du kiosque Solon/LoCoMotion à la **Fête de l'arrondissement d'Ahuñtsic-Cartierville**, un événement qui attire des milliers de personnes chaque année. Équipé de quelques vélo-cargos à faire essayer, ce kiosque permet d'**échanger avec des centaines de personnes** qui ne connaissaient pas encore Solon, ni ses projets dans le quartier
- C'est aussi le cas de nos kiosques au **Marché d'été du Parcours Guin et au Festi-Fleury dans Ahuñtsic**. Ces kiosques nous mettent en contact avec des centaines de personnes avec qui on peut **discuter de solutions de mobilité et besoins locaux**.



“ Je suis venue avec mes deux enfants aujourd'hui et ils m'ont accompagnés de midi à 16h. Je trouve que toutes les initiatives sont extraordinaires, les gens sont au rendez-vous et il fait beau. Il y a pleins d'organismes que je ne connaissais pas et que j'étais heureuse de découvrir.”

“Là j'ai été voir la tente de LoCoMotion, qui est un service de partage de remorques à vélo. J'avais envie de m'abonner mais il y a des choses que je ne comprenais pas, mais là ils ont répondu.es à mes questions donc ça c'est réglé, je vais pouvoir poursuivre mon abonnement! J'étais pas certaine comment ça marchait.”

“La rencontre en tant que telle est très bénéfique pour les enfants, ainsi que pour les adultes. Il y a plusieurs kiosques qui présentent des éléments importants pour qu'on sache, pour qu'on en prenne conscience. Il y a aussi des activités qui attirent les enfants ce qui les fait résister. (rires).”



Ruche d'art et cartes de souhaits pour l'avenir, Solon et Pause Famille



APPRENTISSAGES

Comment contribuer à rendre la transition socio-écologique plus inclusive à l'échelle des quartiers quand les gens sont moins familiers ou se méfient du concept? Différentes approches de mobilisation et de concertation sont utilisées pour rejoindre différents publics, mais elles ne sont pas toujours inclusives. **La médiation culturelle permet alors d'aborder des enjeux complexes** avec des communautés marginalisées dans un souci de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion.

La médiation culturelle est un concept large qui définit surtout une activité ou une démarche où la pratique artistique permet d'aborder des thématiques et de déployer des réflexions en dehors des cadres classiques de la consultation et **permet de créer des espaces et des opportunités d'échanges et de réflexion interculturels, intergénérationnels et intersectionnels où plusieurs modes d'expression sont possibles**. La médiation culturelle peut donc à la fois servir de méthode de co-construction, de concertation, de mobilisation et de sensibilisation inclusive et juste.



Employer divers moyens créatifs pour évoquer de nouvelles perspectives sur la transition dans les quartiers. Par exemple:



► Des activités de médiation culturelle co-animées avec la CDC Centre-Sud ont mené à la création d'un **jeu de carte** basé sur le **récit de la transition de Solon**. D'ailleurs, la **création du Récit de Solon** elle-même est un bel exemple de médiation culturelle permettant d'aborder des enjeux complexes avec différents publics.

► En partenariat avec **Pause-Famille**, qui agit auprès des familles vulnérabilisées du quartier Ahuntsic, nous avons co-créé et co-animé quelques activités artistiques, telles que :

- **La fresque vivante** pour le lancement de la rue-école Saint-Benoît;
- **La Ruche d'art** où des familles ont été invitées à créer de belles cartes de souhaits sous le thème de "quel monde souhaitons-nous léguer à nos enfants?";
- **Le Projet Crèmerie Henri-Bourassa** ; un projet d'embellissement et de verdissement du stationnement de la crèmerie dans le but de se réapproprié l'espace avec l'art et de démontrer des solutions d'alternatives à l'auto-solo.



Photo: ©Anne Marie Parent, JDV



5^e STRATÉGIE D'INCLUSION: LA MÉDIATION CULTURELLE

2

Briser des silos, faciliter la participation et rejoindre des publics peu habitués aux consultations plus formelles.

► L'atelier de fabrication de bijoux à partir de matériaux recyclés avec des femmes monoparentales dans la Petite-Patrie a permis d'aborder le sujet de la mobilité sans évoquer un message trop moralisateur.

► L'atelier **Le tissu social de notre quartier** où des résident-es du Faubourg Saint-Laurent ont été appelé-es à réfléchir à la diversité dans leur quartier à travers des ateliers de fabrication de vêtements.

► En collaboration avec **Conteurs à gages, des contes écologiques** ont été animés dans des parcs de RPP, permettant de rejoindre un public plus diversifié et d'évoquer des divers sujets touchants à la transition sociale et écologique.



“Parce qu'elle nous sort du quotidien et nous amène à considérer différemment le futur, la culture pourrait devenir un fort moteur de mobilisation citoyenne pour la transition sociale et écologique.”



Extrait **De nouvelles histoires pour changer la société**
par Camille Butzbach et René Audet



6^e

STRATÉGIE D'INCLUSION: LE RÔLE DE SOLON DANS L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT DE COMPORTEMENT



LocoTrain



APPRENTISSAGES

L'accès aux solutions de mobilité partagée ne suffit pas. Il y a un besoin de prendre les gens là où ils sont et d'influencer leur rapport culturel aux modes de transport - notamment le rapport à la voiture. Par exemple, les remorques et vélos cargo pourraient aider à favoriser la mobilité inclusive pour des familles de milieux urbains car ils disposent de moins de services de proximité et qu'un vélo coûte moins cher en frais d'entretien. Cependant, les gens ne se sentent pas suffisamment confiants pour se départir de leur voiture. Il y a du travail à faire au préalable - c'est pourquoi nous nous engageons à augmenter le nombre de personnes qui se déplacent à vélo et avons déduit des apprentissages qui continueront de nourrir nos stratégies.



ACTIONS

Travailler sur la perception des gens et leur permettre de pratiquer avec la sécurité du groupe



► **Mon LocoVélo** était un projet de prêt de vélos sur une période de 11 semaines qui invitait 10 citoyen-ne-s du quartier Saint-Michel, un quartier particulièrement enclavé, à s'initier exclusivement aux déplacements à vélos. À la fin du projet, il a été constaté que les participant-e-s ne se sont pas totalement convertis à l'usage du vélo utilitaire. Le fait d'avoir un vélo à leur disposition leur permettait, en contrepartie, de faire plus de sorties de loisir, mais que les déplacements utilitaires avaient ses limites. Nous en avons tiré la conclusion qu'il ne suffit pas de donner accès aux vélos, il y a un **besoin d'accompagnement supplémentaire pour les convertir à l'usage exclusif du vélo** (tout en sachant que d'autres barrières systémiques existent).

► Lors d'échanges avec des citoyen-ne-s et partenaires à Lachine, nous avons constaté que **les enjeux de sécurité représentaient une barrière importante** pour faire du vélo et avons proposé des **déplacements en groupe**. C'est de cette idée qu'est né le **LocoTrain**, une sortie en groupe avec des remorques LocoMotion qui a représenté un important potentiel de levier d'action et de mobilisation.

► La démonstration de la "force du groupe" a aussi été constatée lors du **Défi et de la Subvention vélo d'hiver**. La création d'une communauté de cyclistes d'hiver agit comme levier et favorise l'adoption de la pratique et le changement de comportements. En outre, **l'effet de "communauté" accroît la confiance et le sentiment d'appartenance**.



6^e STRATÉGIE D'INCLUSION: LE RÔLE DE SOLON DANS L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT DE COMPORTEMENT



2

Renforcer les compétences et les connaissances liées au vélo afin de contribuer au sentiment de contrôle.

- ▶ Selon la recherche sur le changement de comportement, le **“contrôle perçu”** est un élément essentiel dans le chemin vers le changement de comportements en matière de mobilité. Il renvoie au sentiment de compétence ou d'efficacité personnelle et au degré de faisabilité (difficulté perçue) d'une personne à se déplacer avec un mode de transport (Laviolette, 2020b, dans **Jalon**, 2021).
- ▶ Il y a des connaissances spécifiques à la pratique du vélo qui sont donc importantes de transmettre afin de renforcer le sentiment de compétence et de confiance des participant-e-s, telles que des **savoirs-faires pour l'entretien du vélo et pour la conduite du vélo** (ex: le changement de vitesses et les règles de transit), ainsi que la **familiarité avec les infrastructures dans le quartier** (ex: faire connaître les voies cyclables).

3

Offrir un accompagnement basé sur les besoins réels de la communauté.

- ▶ **Toutes à vélo** est un programme d'apprentissage du vélo par et pour les femmes créé par Vélo Québec pour **rendre accessible la pratique du vélo à des femmes qui n'ont jamais eu l'opportunité d'apprendre**. Solon a collaboré au programme à titre de partenaire, depuis 2022, afin de recruter des participantes et appuyer le déroulement des activités.

Apprentissages: les activités de **Toutes à vélo** ont aidé les participantes à **s'initier au vélo et à se préparer pour l'adoption de ce mode de transport**. En discutant avec les graduées du programme **Toutes à vélo** du secteur Saint-Benoît dans Ahuntsic, Solon a vu la pertinence de continuer à offrir un accompagnement aux femmes qui connaissaient les bases de la pratique du vélo, mais nécessitaient encore un peu d'encouragement pour l'adopter à vie.

- ▶ D'où la création du projet **Balades à vélo** pour femmes, conçu principalement pour accompagner les graduées du programme qui viennent d'apprendre à faire du vélo, mais ont besoin de soutien supplémentaire pour arriver à se déplacer de façon autonome.

Apprentissages: Grâce aux balades en groupe organisées à l'été et l'automne 2023, les participantes ont pu **développer leur niveau de confiance en roulant ensemble sur les voies cyclables** du quartier Ahuntsic. À ce jour, 5 participantes ont aussi bénéficié du Programme de subvention vélo d'hiver. Maintenant qu'elles ont appris, elles ne veulent plus s'arrêter, même en hiver!

“Grâce au projet Mon LocoVélo, j'ai pu bouger mon corps et mes muscles pour me rendre au travail et à la garderie. J'ai perdu 5 livres et me sens en meilleure santé.”



“J'ai pu emprunter de nouvelles pistes cyclables à Ahuntsic, chose que je n'aurais pas fait avec les enfants. Avant je ne faisais du vélo qu'avec les enfants au parc car j'avais très peur des voitures. Après notre sortie, j'ai osé sortir avec eux en vélo dans le quartier.”

CONCLUSION

Le chemin de Solon en Équité, Diversité et Inclusion est parsemé d'expérimentations, d'avancées, de bons coups mais aussi de reculs et d'erreurs qui se sont chaque fois révélées riches d'apprentissages. Des barrières systémiques ont été identifiées, ont rendu la tâche plus complexe et des réorganisations internes se sont avérées nécessaires.

Dans ce rapport, nous avons cherché à partager avec transparence ce cheminement afin que d'autres puissent accéder à ces apprentissages. Nous avons également essayé de résumer les stratégies communes qui émergent de 3 ans de travail à travers des projets très diversifiés. Nous espérons que ces stratégies inspireront et serviront à nos lecteur-ices dans leur parcours d'inclusivité.

Merci,

L'équipe de Solon.

REMERCIEMENTS

L'équipe de Solon tient à remercier tous les **partenaires** qui ont co-construit ces stratégies d'inclusion avec nous. Merci aux **conseillères en EDI** qui sont passées par notre équipe pour leurs apports critiques fondamentaux. Nous voulions aussi remercier **Tessy Jean-Paul** pour son accompagnement et ses formations qui ont ouvert nos horizons. Au **Laboratoire de l'innovation urbaine de Montréal (LIUM)** - merci pour votre confiance en nous. Et merci à **Clémence de Malglaise** pour son travail de mise en page de ce rapport.

