REVITALISATION URBAINE INTÉGRÉE PONT-VIAU

# Guide des pratiques et de gestion RUI de Pont-Viau

PROPOSÉ PAR LE COMITÉ DE SOUTIEN LE 18 DÉCEMBRE 2020

ADOPTÉ EN ASSEMBLÉE DES PARTENAIRES-MEMBRES LE 9 MARS 2021

# TABLE DES MATIÈRES

Présentation

1) Section 1 – Information générale

1.1. Mise en contexte
1.2. Vision, mission, valeurs, conditions gagnantes et objectifs
1.2.1. Vision
1.2.2. Mission
1.2.3. Les valeurs
1.2.4. Les conditions gagnantes
1.2.5. Objectif principal et spécifiques
1.3. Protocole d'entente
1.3.1. Rôles du\de la fiduciaire RUI Pont-Viau
1.3.2. Mode de fonctionnement lié à la concertation : rôles et responsabiltés entre le fiduciaire, la concertation RUI Pont-Viau et le Comité de soutien
1.3.3. La Ville de Laval : Division de développment soacila (DDS)

2) Section 2 – Participation citoyenne publique et gouvernance RUI Pont-Viau

2.1. La participation citoyenne publique
2.2. Le modèle de gouvernance RUI Pont-Viau
2.2.1. La grande assamblée des partenaires – membres
2.2.2. Comité de soutien
2.2.3. Comité de gestion – Ressources humaine
2.2.4. Comités d'action

2.2.5. La coordination
2.2.6. Le fiduciaire
2.3. Les types de membres
2.3.1. Droit de vote
2.3.2. Expulsion ou suspension d'une\un membre
2.4. Contrat d'engagement
2.5. Mécanismes en matière de conflits d'intérêts

3) Section 3 – Processus d'élaboration et présentation des projets

Annexe 1 – Rôles et responsabilités fiduciaire RUI Pont-Viau
Annexe 2 – Rôles et responsabilités fiduciaire, Concertation RUI Pont-Viau et Comité de soutien
Annexe 3 – Contrat d'engagement
Calendrier des bilans internes
Modèle de gouvernance – RUI Pont-Viau

# PRÉSENTATION

L'intention de ce document est de déterminer nos principales valeurs, la vision, la mission, les conditions gagnantes ainsi que les objectifs de la RUI Pont-Viau et de présenter de manière succincte notre approche de participation citoyenne publique. Il précise également les principes de gouvernance en place et les rôles ainsi que les responsabilités de chaque comité, du fiduciaire, de la coordination et de l'assemblée des partenaires-membres ainsi que de la ville de Laval par le biais de la Direction de développement social (DDS) et la division vie de quartier (DVQ). Finalement, ce document propose des annexes pour mieux comprendre les informations présentées .

***Figure 1 : Le territoire correspondant au quartier Pont-Viau, Laval***

# SECTION 1- INFORMATION GÉNÉRALE

## 1.1. Mise en contexte

Le 1er avril 2015, les partenaires et collaborateurs de la Revitalisation Urbaine Intégrée (RUI) de Pont-Viau se sont engagés dans une nouvelle étape de leur mobilisation collective autour des enjeux de leur quartier. Dans cette nouvelle phase, les partenaires souhaitent que les citoyen(ne)s soient davantage impliqués dans la démarche de revitalisation du quartier et l'amélioration de leur qualité de vie.

C'est dans cette perspective qu'un projet d'accompagnement et de formation sur la participation citoyenne, assuré par une firme spécialisée en mobilisation des collectivités (DYNAMO), a vu le jour. L'intention était d'intégrer la participation citoyenne et les valeurs qui l'entourent dans la culture de la RUI Pont-Viau et de ses partenaires afin de favoriser l'autonomie et le pouvoir d'agir des habitant(e)s du territoire. Ainsi, les partenaires ont été accompagnés pour mieux saisir les enjeux de la participation citoyenne et se positionner sur la forme de participation citoyenne que prendrait leur démarche collective.

Lors de la rencontre du 26 janvier 2016, le comité des partenaires a donné le mandat au comité de soutien de lui faire une proposition ayant comme objectif de structurer la démarche collective de participation citoyenne publique à mettre de l'avant par la RUI pour la prochaine année. Ce document rappelle les décisions que les partenaires ont prises depuis septembre 2015 et propose un plan de match afin d'atteindre les objectifs fixés. Ce

plan de match[1] détaillait, entre autres, un modèle de gouvernance transitoire, trois phases d'évolution distincte (phase de mobilisation, phase d'accompagnement et phase de rassemblement) de même qu'un échéancier et le niveau d'implication attendu des partenaires déjà membres de la RUI en fonction des différentes phases d'évolution. L'objectif final est d'engager la RUI Pont-Viau dans une démarche de participation citoyenne publique où chaque citoyen.ne impliqué.e le sera à titre de partenaire.

## 1.2. Vision, mission, valeurs, conditions gagnantes et objectifs

L'identité de la RUI Pont-Viau se construit en lien avec sa vision, sa mission, ses valeurs, conditions gagnantes et ses objectifs, qui s'inscrivent aussi dans une intervention plus large des RUI présents sur le territoire lavallois, notamment, dans l'amélioration du cadre de vie, l'intégration sociale et communautaire et le développement économique, emploi et employabilité.
Nous détaillons ensuite la vision, la mission, les valeurs, les conditions gagnantes et les objectifs de la RUI Pont-Viau.

### 1.2.1. Vision

La RUI Pont-Viau vise la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sous toutes ses formes, par le biais de la revitalisation urbaine sur son territoire, en participant à l'amélioration des conditions de vie de la population. Notre rêve est que les citoyennes et les citoyens soient égaux et participent à la transformation sociale du quartier. S'appuyant sur une large participation citoyenne, nos actions sont orientées vers le bien commun tout en accueillant la diversité

[1] Ce plan de match est le document conceptuel de la RUI Pont-Viau.

et en accordant une spéciale attention aux droits et besoins particuliers des personnes et des groupes en situation de vulnérabilité, qu'elle soit sociale, économique, psychologique, physique, familiale ou autre.

### 1.2.2. Mission

La démarche de revitalisation urbaine intégrée de la RUI Pont-Viau s'inscrit dans une stratégie de développement urbain et de lutte contre la pauvreté et d'exclusion sociale plus large. Elle représente un processus de concertation démocratique et participatif lequel encourage toutes les parties prenantes sous une même vision, à investir, en fonction de ses moyens, dans la revitalisation d'un territoire défavorisé et dévitalisé.

Pour ce faire, la RUI Pont-Viau s'est donné comme mission de susciter la participation citoyenne; briser l'isolement des résident.e.s; de stimuler le sentiment d'appartenance, renforcer les liens sociaux dans l'optique de lutter contre la pauvreté et ce, à travers la mise en place d'actions concertées pour un développement juste et équitable aux plans : territorial, sociocommunautaire et économique.

Aussi, la RUI Pont-Viau accompagne ces personnes, familles et groupes sociaux, dans une démarche de réappropriation du quartier afin qu'à leur tour ils participent au développement d'un milieu de vie inclusif, accessible et dynamique, tout en intégrant tous les acteurs présents sur un territoire. C'est à dire, un milieu de vie accueillant, propice aux échanges et qui répond à leurs besoins.

### 1.2.3. Les valeurs

Les valeurs préconisées par la RUI Pont-Viau sont :

- La solidarité;
- L'inclusion;
- L'accessibilité;
- L'autonomie et le pouvoir d'agir ;
- La mixité sociale;
- La pérennité;
- Le développement durable;
- Le respect mutuel des missions respectives

### 1.2.4. Les conditions gagnantes

Les conditions gagnantes à la participation citoyenne et à l'épanouissement de la RUI :

- Se respecter;
- Partager ses connaissances;
- Accueillir la diversité;
- S'ouvrir aux idées des autres;
- Collaborer

### 1.2.5. Objectif principal et spécifiques

***Objectif général***

- Améliorer les conditions de vie de la population de Pont-Viau par le biais de la revitalisation urbaine intégrée de leurs territoires, dans une perspective de lutte à la pauvreté.

***Objectifs spécifiques***

- Favoriser l'engagement et la participation citoyenne ainsi que des différents acteurs et réseaux œuvrant sur le territoire du quartier Pont-Viau.
- Stimuler le sentiment d'appartenance des citoyen.ne.s aux quartier Pont-Viau de différentes cultures tout en renforçant les liens sociaux.
- Briser l'isolement des citoyen.ne.s en situation de vulnérabilité du quartier Pont-Viau, notamment, celui des femmes de familles monoparentales, des personnes âgées et des immigrant.e.s.

## 1.3. Protocole d'entente entre la RUI Pont-Viau et la Ville de Laval

Dans ce guide, nous présentons un résumé des points les plus importants à connaitre sur le protocole d'entente entre la Ville de Laval et la RUI Pont-Viau dont: 1) les responsabilités liées à la fiducie et, 2) le mode de fonctionnement\ gouvernance tel que décrit dans la Trousse RUI mai 2020.

### 1.3.1. Rôles du\de la fiduciaire RUI Pont-Viau

Le fiduciaire de la RUI Pont-Viau administre la gestion des fonds dédiés au projet, avec le soutien de la Ville de Laval. Le fiduciaire doit tenir à jour une comptabilité distincte et spécifique relative à l'ensemble des dépenses imputables au projet. Aussi, le fiduciaire prépare, en étroite collaboration avec la coordination de la RUI, les redditions de comptes demandées par la Ville de Laval, notamment, les rapports d'étape, financier et final *(Annexe 1 - Liste plus détaillée de rôles et responsabilités du\de la fiduciaire).*

### 1.3.2. Mode de fonctionnement lié à la concertation : répartition des rôles et responsabilités entre le fiduciaire, la RUI Pont-Viau et le comité de soutien RUI Pont-Viau

Le tableau en *Annexe 2 – Rôles et responsabilités* distingue les rôles et responsabilités de la personne fiduciaire de la RUI Pont-Viau, la concertation RUI Pont-Viau et le comité de soutien de la RUI Pont-Viau, notamment dans le cadre de l'élaboration du plan d'action de la RUI et des projets retenus.

### 1.3.3. La Ville de Laval : Division de développement social (DDS)

Le Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social (SCLSDS) de la ville de Laval offre un accompagnement et agit à titre de bailleurs de fond auprès de la RUI Pont-Viau sur plan régional par le biais de la Division du développement social (DDS).

La Division de développement social (DDS) est une partie prenante dans le modèle de gouvernance de la RUI Pont-Viau. La Division du développement social offre un accompagnement afin de consolider les plans d'action. Ce plan doit intégrer les informations demandées par la Ville de Laval, lesquelles devraient être en adéquation avec les exigences du Ministère des Affaires municipales et de l'habitation.

Pour l'octroi des fonds, le plan d'action actualisé doit être approuvé par la concertation RUI avec une résolution inscrite au compte-rendu de la RUI, et envoyée à la Division du développement social.

D'autre part, la Division Vie de quartier (DVQ) assume le rôle de remplir la reddition annuelle liée à la DVQ par RUI.[2] Aussi, un.e représentant.e de cette division de la ville siège dans le comité de soutien, agissant à titre de partenaire de la concertation.

[2] Plus de détails sur les mandats de deux divisions de la Ville de Laval consulter la section 4 : *Accompagnement offert par le service de la culture, des loisirs, du sport, du développement social auprès des RUI* de la Trousse RUI, mai 2020.

# SECTION 2 - PARTICIPATION CITOYENNE PUBLIQUE ET GOUVERNANCE RUI PONT-VIAU

## 2.1. La participation citoyenne publique et sociale

La RUI Pont-Viau offre aux citoyen.ne.s une occasion d'influencer des orientations, des projets ou des programmes à diverses étapes de leur production ou de la prise de décision. Elle rejoint plusieurs acteurs comme les citoyen.ne.s et les parties prenantes du milieu (institutions, organismes, etc.). La participation citoyenne publique est donc ouverte à toutes et à tous, de manière égalitaire. Par exemple : Apprendre à prioriser des actions, à partager son opinion et ses idées, à animer une rencontre, à formuler une demande de projet, etc.

En ce sens, la participation citoyenne publique est différente de la participation citoyenne sociale qui fait davantage référence à l'implication bénévole des individus dans des activités collectives (ex. : faire du bénévolat, siéger sur un CA, s'impliquer dans un OSBL).

La **participation citoyenne publique** mise sur l'intelligence collective et la coopération pour répondre à des problèmes complexes. Dans le cas de la RUI Pont-Viau, les organismes ont souligné qu'ils apprendront et profiteront de l'expertise des citoyen.ne.s. Les résident.e.s possèdent des connaissances intimes de leur milieu de vie et doivent être considéré.e.s comme des personnes qui ont à cœur leur quartier. Leur participation est essentielle autant pour cerner les problèmes que pour trouver et mettre en place des solutions appropriées pour le quartier. Ensemble, les résident.e.s et les partenaires organisationnels ont le potentiel de trouver des idées créatives touchant les préoccupations des gens plus vulnérables du quartier, dans le but d'améliorer leur milieu de vie.

## 2.2. Le modèle de gouvernance RUI Pont-Viau

Le modèle utilisé à la RUI Pont-Viau est construit de manière à valoriser toutes les parties prenantes en favorisant particulièrement la participation citoyenne publique. Les décisions sont prises démocratiquement et les outils sont co-construits avec l'ensemble des parties prenantes : Ville de Laval à travers la DDS et la DVQ, la grande assemblée de partenaires-membres, le comité de soutien, et les comités d'action, entre autres. Nous prônons la méthode collaborative qui part de la base pour se rendre au sommet, laquelle part des intérêts et besoins de la base pour décider des projets à mettre en œuvre. À noter que ce sont les priorités des citoyen.n.e.s qui déterminent les objectifs du plan d'action, dans le respect de la mission d'une RUI.

### 2.2.1. L'Assemblée des partenaires – membres

L'Assemblée des partenaires-membres est l'instance décisionnelle de la RUI Pont-Viau. Son mandat est de réfléchir, échanger et planifier la mise en œuvre d'actions et/ou d'interventions, qui permettront d'agir sur des enjeux prioritaires pour le quartier, et en assurer le suivi et la coordination, toujours en lien avec la vision et la mission de la RUI. Toute action se doit d'y être présentée pour recevoir l'appui de la concertation.

L'assemblée se prononce et décide de tous les domaines tels que l'adoption du plan d'action, l'adoption d'énoncés sur la structure, les instances et les modes de fonctionnement, le budget, les projets issus des comités d'action, et toutes autres décisions stratégiques qui engagent collectivement la RUI.

L'Assemblée est composée d'un éventail de partenaires qui proviennent de différents milieux et réseaux, (par exemple la DDS, la DVQ, CISSS, les commerçant.e.s, entre autres), d'organismes communautaires et de citoyen.ne.s engagées. Tous les partenaires intéressés à s'impliquer doivent préalablement signer le contrat d'engagement afin de s'assurer qu'ils partagent et respectent la vision, la mission, les valeurs, les conditions gagnantes et les objectifs de la RUI Pont-Viau et qu'ils interviennent directement dans le secteur.

Le vote à majorité simple est d'usage, mais la recherche du consensus est privilégiée. Les grandes assemblées se réalisent environ aux 6 semaines. Des assemblées extraordinaires peuvent aussi être tenues, en présence, virtuellement ou par courriel, en cas de besoin.

Les assemblées sont préparées et convoquées par la coordination, en étroite collaboration avec le comité de soutien.

### 2.2.2. Comité de soutien

Le mandat du comité de soutien est d'agir à titre de conseiller auprès de la Grande assemblée des partenaires-membres afin :

- de faciliter la prise de décision;
- d'identifier les enjeux prioritaires;
- d'assurer la cohérence des actions et des pratiques;
- de planifier les actions et de coordonner la réalisation du plan d'action;
- d'assurer le suivi du budget et des projets.
- de réfléchir sur les cas d'expulsion et suspension d'un membre pour prendre une décision éclairée et juste

Son mandat est également :

- d'appuyer la coordination dans son rôle, ses tâches et ses défis, notamment dans la mise en œuvre du plan d'action;
- d'appuyer les Comités d'action en concordance avec le plan d'action;
- d'assurer la liaison avec les différentes instances de la Ville par l'entremise de la Division vie de quartier;
- d'identifier les opportunités et les leviers favorisant la démarche;
- d'assurer une vigie et l'identification des meilleures pratiques, notamment en matière de participation citoyenne, de partenariat et de concertation;
- de nourrir la motivation des membres;
- de préparer en étroite collaboration avec la coordination les assemblées des partenaires-membres;

- de désigner les membres du comité des ressources humaines, en concordance avec l'entente signée entre la ville et le fiduciaire.

**Comité d'analyse des projets.** Le comité de soutien désigne les membres du comité d'analyse pour vérifier l'admissibilité des projets reçus, pour en faire l'analyse en fonction du respect des critères de la RUI et de la concordance à son plan d'action.

Le comité d'analyse compte au moins trois membres, habituellement choisis au sein du Comité de soutien. Y siègent habituellement un représentant de la fiducie et la personne détenant le poste de la coordination. Les membres doivent être neutres et impartiaux et ne peuvent pas être juge et partie. Le cas échéant, les personnes concernées doivent s'abstenir pour prévenir les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts relatif aux projets de la RUI.

Le comité d'analyse transmet à l'assemblée des partenaires – membres de la RUI ses recommandations quant au choix des projets à soutenir et quant aux montants de la subvention à être accordés. Les projets retenus par l'assemblée sont transmis à la Direction de développement social (DDS) de Ville de Laval pour en confirmer l'admissibilité.

Le comité de soutien à un pouvoir de recommandation. Il n'a aucun pouvoir décisionnel final, si ce n'est celui que l'Assemblée des partenaires-membres pourrait lui octroyer. Toutefois, en cas d'urgence, le comité de soutien prend les décisions nécessaires et les présente ultérieurement à l'Assemblée des partenaires-membres pour ratification.

<u>Composition</u>

Le comité de soutien est composé d'un minimum de 6 personnes et d'un maximum de 8 personnes (excluant la coordination) selon la répartition suivante :

- 2 à 4 représentants du communautaire, de la société civile ou de groupes de commerçant.e.s, dont un siège réservé à l'organisme fiduciaire;

- 2 à 4 représentants des citoyens;
- 2 représentants du réseau des services publics de proximité (Ville de Laval, CISSS de Laval).

La coordination est présente lors des rencontres et a droit de vote. Un huis clos peut cependant être demandé au besoin lorsqu'il est question des ressources humaines.

La RUI Pont-Viau, préoccupée par la représentativité des membres au comité de soutien, s'engage, dans la mesure du possible, à favoriser la diversité au sein des représentants.

Fréquence des rencontres

Le comité de soutien est convoqué en réunion ordinaire selon le calendrier établi en début d'année. Il peut toutefois être convoqué en réunion spéciale par la coordination à tout autre moment.

Processus de nomination

À l'exception de la coordination et de l'organisme fiduciaire, qui obtiennent un siège d'office, tous les autres représentants doivent avoir été nommés par l'assemblée des partenaires-membres.

Les personnes intéressées doivent signifier leur intérêt à la coordination. Lorsque des sièges sont vacants, les candidatures peuvent être soumises à l'assemblée des partenaires-membres en tout temps aux fins de nomination. Si aucun siège n'est vacant, les candidatures seront présentées lors de la rencontre des partenaires-membres la plus près de la fin de l'année financière en cours, soit du 31 mars.

Processus de prise de décision : Le processus vise idéalement le consensus, mais peut utiliser le vote afin de trancher et d'avancer.

Durée du mandat

Les mandats sont d'une durée de 2 ans, renouvelable. Ils débutent le 1er avril pour prendre fin le 31 mars. Si un représentant débute son mandat en cours d'année, il est écourté du nombre de mois déjà écoulés depuis le 1er avril.

Urgences

En cas d'urgence, la coordination doit utiliser la liste prévue (voir à la fin du présent document) à cette fin et tenter de joindre les membres selon l'ordre établi. La liste de priorité d'appel dans les situations d'urgence est déterminée par le comité et mise à jour 2 fois par année ou au besoin.

Puisqu'une décision rapide peut être nécessaire dans de telles circonstances, un droit de gérance discrétionnaire est donné aux membres de comité de soutien lorsqu'une urgence se présente. Les décisions prises doivent respecter les principes et valeurs de la RUI Pont-Viau et assurer la sécurité physique et psychologique de la coordination.

### 2.2.3. Comité de gestion – RH

Le mandat du comité de gestion en ressources humaines en appui au fiduciaire, est de s'acquitter des tâches en lien avec les ressources humaines soient :

- Élaboration des descriptions de tâches;
- Participation active au processus d'embauche;
- Évaluation annuelle des employés;
- Révision des contrats de travail;

- Révision des conditions de travail.

Le comité de gestion – RH a un pouvoir de recommandation auprès la personne fiduciaire. Il n'a aucun pouvoir décisionnel.

Composition

Le comité de gestion – RH est un formé de 3 membres du comité de soutien et qui sont désignés par ce dernier. Il doit être composé d'au moins 2 types de membres (organismes, citoyens ou réseau).

La personne fiduciaire doit obligatoirement faire partie de ce comité.

Personnes-ressources désignées – questions liées aux tâches quotidiennes

Le comité de soutien désigne une personne-ressource parmi ses membres. C'est cette personne qui doit être contactée en premier lorsque des questions liées aux tâches quotidiennes se présentent.

La personne-ressource agit à titre de conseiller. Elle peut demander à la coordination de faire certaines démarches particulières permettant de mieux comprendre la situation, mais n'a pas de droit de gérance.

Respect des rôles et confidentialité

Lorsqu'un membre siège sur ce comité, il doit le faire avec diligence, objectivité et prendre les décisions dans le meilleur intérêt de la concertation. Le comité de soutien doit s'assurer que les personnes désignées comprennent le mandat qui leur est confié et que ce dernier est temporaire. En dehors des réunions, ils se doivent d'agir avec la coordination de la même manière que tous les autres membres et respecter son leadership.

Les sujets abordés par le ce comité sont de nature confidentielle et ne doivent en aucun cas être discutés à l'extérieur des rencontres définies à cette fin.

Évaluation annuelle de la coordination - procédure

À l'aide de la grille d'évaluation interne, la coordination est évaluée de manière annuelle. L'évaluation coïncide idéalement avec la fin de l'année financière, soit autour du 31 mars ou la fin d'un contrat de travail.
L'évaluation est faite dans une optique d'amélioration continue. Elle se veut constructive, respectueuse et source de motivation.

Une grille est remplie par la personne employée (autoévaluation) et individuellement par chaque membre du comité de gestion – RH. Les membres du comité se rencontrent ensuite, en l'absence de la personne employée, pour comparer leurs résultats et proposer une grille d'évaluation commune.

Par la suite, la personne employée est convoquée à une rencontre avec les membres du comité afin de partager son autoévaluation et recevoir les commentaires du comité.

Les résultats finaux sont ensuite présentés aux membres du comité de soutien, qui est responsable de faire les suivis nécessaires auprès des partenaires-membres.

L'évaluation doit inclure :

- Les bons coups de la personne employée;
- Les points à améliorer;
- Les moyens mis à la disposition de l'employé, par la RUI Pont-Viau, pour pallier certaines difficultés;
- Les besoins mentionnés par l'employé.

Révision des contrats et des conditions de travail - procédure

Si la personne employée souhaite modifier son contrat ou ses conditions de travail, elle doit en faire la demande, par écrit, auprès du comité RH. Sa demande doit inclure les modifications demandées.

Si des modifications sont proposées par le comité RH, il doit en aviser la personne employée dans un délai raisonnable avant le renouvellement du contrat de travail.

### 2.2.4. Comités d'action

Les comités d'action se forment généralement pendant le travail collectif de l'élaboration du Plan d'action. Les axes prioritaires sont choisis, les objectifs fixés et ceux qui sont intéressés se regroupent, formant ainsi un comité. Les comités d'action misent sur l'importance de la conjugaison des connaissances citoyennes (expert de son milieu) avec l'expertise des autres partenaires (communautaires, institutionnels et commerciaux) pour le développement et mise en œuvre des projets ainsi qu'avec la participation de la coordination et autant que possible d'un autre membre du Comité de soutien.

<u>Liberté des comités d'action</u>

Dans son mandat de lutte contre la pauvreté, la RUI Pont-Viau se doit d'assurer la mise en œuvre d'actions concertées, en concordance avec le plan d'action adopté et en s'arrimant avec les autres instances et projets environnants.

Afin de respecter ce mandat, tous les comités de la RUI Pont-Viau doivent garder en tête qu'ils relèvent de la Grande assemblée des partenaires-membres.

### 2.2.5. La coordination

La coordination assume le leadership nécessaire à l'actualisation du (des) plan(s) d'action concerté(s) et convenu(s) par l'Assemblée des partenaires-membres. Elle doit exercer un leadership rassembleur, créer les conditions favorables à la participation et à l'engagement et voir à la mise en œuvre de la démarche de participation citoyenne publique. De plus, elle doit contribuer au développement et/ou à la consolidation d'une concertation multisectorielle et multi réseaux. Aussi, la coordination joue un rôle dans l'établissement des liens avec la Ville Laval et d'autres possibles alliances ainsi que dans la rédaction, la mise en marche, le suivi, l'évaluation et le dépôt de projets. Elle s'assure que la mission et les valeurs de la RUI Pont-Viau se reflètent dans les actions et dans les projets mises de l'avant.

<u>Accueil d'un nouveau membre</u>
Il est de la responsabilité de la coordination d'accueillir un nouveau membre. La personne doit être informée :

- De l'historique de la RUI;
- De sa vision, de ses valeurs et de ses pratiques;
- De ses principes de gouvernance;
- Des projets en cours.

Par la suite, le contrat d'engagement doit lui être expliqué avant d'être signé. Un suivi doit être assuré par la coordination auprès du nouveau membre, à la suite de ses premières participations et implications au sein de la RUI, afin de faciliter son intégration.

### 2.2.6. Organisme fiduciaire

L'organisme fiduciaire de la RUI Pont-Viau administre la gestion des fonds dédiés au projet, avec le soutien de la Ville de Laval. Le fiduciaire doit tenir à jour une comptabilité distincte et spécifique relative à l'ensemble des

dépenses imputables au projet. Aussi, le fiduciaire prépare, en étroite collaboration avec la coordination de la RUI, les redditions de comptes demandées par la Ville de Laval, notamment, les rapports d'étape, financier et final.

Durée du mandat
L'organisme fiduciaire est nommé pour une période de trois ans.

Processus de sélection
Un appel à tous est fait lors de la fin d'un terme ou à tout moment si le fiduciaire se retire, pour quelque raison que ce soit. Un processus spécifique selon la situation sera déterminé avec la ville de Laval. Plusieurs conditions sont à respecter pour être fiduciaire, voir la Trousse RUI.

Obligations du fiduciaire au sein de la RUI Pont-Viau
Le fiduciaire doit siéger sur les comités suivants :

- Le comité de soutien
- Le comité de Ressources humaines
- La Grande assemblée des partenaires-membres

Bilan annuel
Un bilan des tâches et responsabilités du fiduciaire est fait annuellement, lors d'une rencontre du comité de soutien. Ce bilan a pour but d'assurer une saine gestion de la Rui Pont-Viau, l'amélioration de nos pratiques internes et qu'un support adéquat soit offert au fiduciaire

## 2.3. Les types de membres

La RUI Pont-Viau favorise et encourage la participation de différents types de membres afin d'assurer la diversité des savoirs, des expériences et des savoir-faire. Ces membres peuvent être des citoyen.ne.s, des organismes communautaires, des commerçant.e.s, des réseaux sociaux, municipaux ou de santé, etc. Ces membres doivent

adhérer à la vision, la mission et les valeurs que la RUI Pont-Viau préconise pour contrecarrer la pauvreté et l'exclusion sous toutes ses formes.

### 2.3.1. Droit de vote

Chaque membre à un droit de vote. Pour les membres *communautaires* et tous les autres qui viennent au nom d'une organisation une limite de deux personnes votantes par organisation est imposée.

L'assemblée peut retirer en tout temps le droit de vote d'un membre si elle considère, à majorité, que ce dernier se retrouve en conflit d'intérêts pour la décision en cours.

### 2.3.2. Expulsion, suspension d'un membre

La RUI Pont-Viau prône l'inclusion et le respect des différences. C'est une valeur fondamentale, qui se doit d'être partagée et pratiquée par tous les membres. Cette ouverture et cette tolérance ne permettent aucunement l'acceptation de comportements violents ou la compromission de la sécurité des personnes présentes.
Advenant qu'un membre ne respecte pas le contrat d'engagement, incluant la vision, les valeurs et les pratiques de la RUI, il peut être expulsé d'une rencontre, d'une activité, d'un comité voire de la concertation.

Toute expulsion et suspension se doit d'être portée à l'attention du comité de soutien. Le cas sera soumis à l'ordre du jour d'une rencontre et les personnes concernées entendues. Une décision sera ensuite prise par le comité de soutien qui devra informer les parties intéressées :

- De la durée de l'expulsion;
- Des lieux de concertation touchés par l'expulsion;
- Des étapes de réintégration de la personne expulsée;

- De l’accompagnement qui sera offert pour assurer une réintégration durable.

## 2.4. Contrat d’engagement

La RUI fait signer à chaque nouveau membre un contrat d’engagement moral. Cette procédure a pour but de s’assurer que chaque membre ait reçu l’information pertinente sur la RUI et son fonctionnement et de signifier son engagement à y adhérer.

Le contrat d’engagement moral de la RUI doit être approuvé par l’assemblée des partenaires-membres avant d’être mis en application.

Chaque comité doit également se doter d’un contrat d’engagement moral qui lui est propre et dans lequel il définit ses propres balises de fonctionnement. Ces balises ne doivent pas être en deçà ou entrer en contradiction avec celles de la RUI.

Le contrat d’engagement moral des comités se doit d’être approuvé par le comité de soutien avant d’être mis en application.

Il n’est pas obligatoire de signer le contrat d’engagement moral pour participer aux différentes activités liées aux projets de la RUI. Toutefois, la signature du contrat est nécessaire pour que la personne vote lors des assemblées de partenaires-membres ou participe aux différents comités.

## 2.5. Mécanismes en matière de conflits d'intérêts

Nous présentons dans cette partie le point 3.4.1 *Précisions sur l'apparence de conflit d'intérêts et le conflit d'intérêts* du document Trousse RUI (mai 2020) de la Ville de Laval.

Ainsi, dans un souci d'éthique et d'action pour le bien collectif, il est important que chaque concertation prévoie des mécanismes afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts [3]relatif aux différents projets proposés, et ce du moment de la conception d'un projet jusqu'à l'approbation de celui-ci. Il est donc demandé que chaque RUI puisse adopter un code d'éthique, d'ici le 30 novembre 2020, et ce, en conformité avec les bonnes pratiques de saine gestion.
Les balises suivantes doivent être prises en compte dans la gestion des conflits d'intérêts :

<u>Comité de soutien, comité d'analyse et comité de gestion - RH</u>

Toute personne faisant partie du comité de soutien, du comité d'analyse et du comité de gestion RH et ayant un conflit d'intérêts doit le signaler et se retirer du comité lors de l'approbation d'un projet. Cela doit également être inscrit au compte-rendu de la rencontre.
S'assurer que le projet proposé est basé sur une problématique tangible, des besoins démontrés ainsi qu'alignés avec les orientations RUI ainsi qu'avec les thématiques centrales de la démarche.
Dans le cas où des fonds sont prévus au budget pour des services professionnels ou de consultations, dans le but de répondre aux saines pratiques de gestion, une procédure visant à solliciter au moins deux soumissions doit être prévue et identifiée dans le document de proposition de projet.

[3] La définition du conflit d'intérêt se définit comme suit : Toute situation où les intérêts personnels d'un Membre entrent en conflit avec ceux de la concertation RUI ou avec l'intérêt public. Une situation de conflit d'intérêts comprend toute situation qui, aux yeux d'une personne raisonnablement informée, soulève un doute raisonnable de croire à l'existence d'un tel conflit.

Comités d’action

Toute personne faisant partie du comité et ayant un conflit d’intérêts doit le signaler et se retirer du comité lors de l’approbation du projet.

S’assurer que le projet proposé est basé sur une problématique tangible, des besoins démontrés ainsi qu’alignés avec les orientations RUI ainsi qu’avec les thématiques centrales de la démarche. Décision collective vs individuelle.

# SECTION 3 - PROCESSUS D'ÉLABORATION ET PRÉSENTATION DES PROJETS

À la RUI Pont-Viau les comités d'action sont les espaces idéales pour créer et élaborer des projets. Ce sont les espaces où les citoyen.ne.s, représentant.e.s de différents organismes communautaires, de la société civile, groupes de commerçant.e.s, etc., se réunissent pour mettre en œuvre une action du plan d'action de la RUI. Les membres identifient leurs besoins, font une priorisation de ceux-ci et établissent des alliances avec d'autres organismes pour l'élaboration des projets. L'objectif est toujours d'impliquer les acteurs présents sur le territoire dans une approche de développement communautaire et social.

Une fois l'idée de projet identifiée, le comité d'action instigateur du projet accompagné par la coordination élabore une première version du projet. Cette version parvienne à la personne assurant la coordination de la RUI. La coordination devra s'assurer de compléter la rédaction du formulaire comme exigé par la Ville de Laval ainsi que la section 8 du Formulaire où se précise les détails de l'approbation. Le comité de soutien vérifiera l'admissibilité des projets reçus, en fera l'analyse et transmettra à l'assemblée des partenaires – membres de la RUI ses recommandations quant au choix des projets à soutenir et quant aux montants de la subvention à être accordés. Les projets devront être approuvés par l'Assemblée des partenaires-membres de la RUI Pont-Viau en grande assemblée. Les projets retenus par l'assemblée des partenaires-membres de la RUI devront être transmis, par le fiduciaire de la RUI à la Division du développement social de la Ville de Laval, qui confirmera, par écrit, l'admissibilité et la conformité des projets à la coordination. Celle-ci informera les organismes concernés.

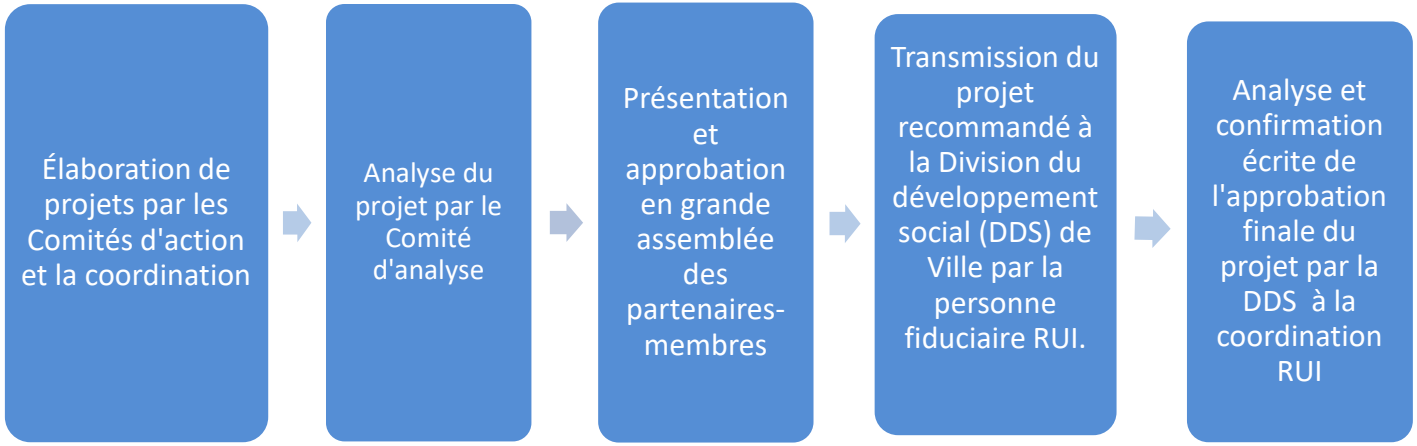


***Figure 2. Schéma pour la présentation des projets***

# CALENDRIER DES BILANS INTERNES

- Évaluation de la coordination
- Bilan d'avancement du plan d'action (comité de soutien)

- Autoévaluation du comité de soutien
- Bilan rôle du fiduciaire

- Bilan modèle de gouvernance
- Bilan d'avancement du plan d'action (comité de soutien)

# ANNEXE 1 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS FIDUCIAIRE PONT-VIAU

- Assurer la gestion administrative du protocole d'entente signé avec la Ville de Laval ;
- Préparer, en étroite collaboration avec la coordination RUI, les redditions de comptes demandées par la Ville de Laval (rapport d'étape, rapport financier, rapport final, etc.) ;
- Gérer les fonds octroyés par la Ville de Laval à la RUI dans le cadre de l'entente FIRM ;
- Assurer les suivis budgétaires liés aux projets soutenus (payer les factures liées au projet, verser les montants aux organismes pour la réalisation de projets) ;
- Recevoir et analyser les redditions des comptes des organismes ou comités ayant déposé des projets ;
- Dans le cas où des biens mobiliers sont financés dans le cadre de l'Entente FIRM, le fiduciaire doit s'engager à ce que ces biens appartiennent à la RUI. Il doit également veiller à ce qu'un entretien de base soit assuré (ex. : entente écrite avec un autre organisme) ;
- Offrir un encadrement, superviser la ressource « coordination de la RUI ». S'il y a un comité « Ressources humaines » de la RUI, le fiduciaire doit être membre[4];
- S'engager à respecter les obligations inscrites au protocole d'entente avec la municipalité ;
- Réaliser un audit des états financiers si l'organisme reçoit plus de 100 000 $ annuellement et plus en subvention de la Ville de Laval. L'organisme pourrait également avoir à se présenter devant la Commission de la gouvernance de la Ville de Laval.

[4] À noter que bien qu'il y ait un comité « Ressources humaines », le fiduciaire reste en tout temps l'employeur légal de la ressource et doit assurer un leadership au sein de ce comité.

# ANNEXE 2 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS FIDUCIAIRE, RUI PONT-VIAU ET COMITÉ DE SOUTIEN

| Rôles et responsabilités | Fiduciaire | Grande assemblée des partenaires-membres | Comité de soutien |
|---|---|---|---|
| Élaborer et adopter le plan d'action par RUI comprenant les actions prioritaires | X | X | En collaboration |
| Convenir des paramètres liés à l'octroi des sommes dédiées aux projets dans la RUI (ex. : appel de projets, en continu, etc.) | X | X | |
| Prévenir les conflits d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts relatif aux projets de la RUI[9] | | X | X |
| Analyser et recommander les projets à la RUI | | | X |
| Approuver les projets | | X | |
| Administrer les sommes qui lui sont confiées pour les ressources humaines de la RUI | X | | X |
| Encadrer régulièrement et évaluer la ressource humaine RUI, minimalement une fois par année | X | X<br>Sous-comité RH (s'il y a lieu) | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| (coordination ou agents de milieu/mobilisation) | | | |
| Préparer et arrêter les prévisions budgétaires | X | X | X |
| Administrer et octroyer les fonds liés aux projets d'un plan d'action par RUI (recevoir et analyser les redditions de compte) | X | | |
| Établir et recevoir périodiquement les états d'opérations financières et le bilan annuel | X | X | X |

# ANNEXE 3 – CONTRAT D'ENGAGEMENT

Moi, _____, je confirme avoir été informé (e) de l'existence et du contenu des documents suivants :

- Guide des pratiques et de gestion de la RUI Pont-Viau;
- Conditions gagnantes à la participation citoyenne;
- Plan d'action.

Je m'engage moralement, de manière volontaire, à :

- Respecter la vision, les valeurs et les pratiques de la RUI Pont-Viau;
- Participer activement au maintien des conditions gagnantes de la participation citoyenne;
- Me comporter de manière respectueuse et éviter tout comportement abusif, dégradant ou violent;
- Respecter la vie privée des autres membres de la RUI Pont-Viau;
- Accomplir les tâches pour lesquelles j'ai pris un engagement de manière professionnelle et avec enthousiasme.

Je comprends que le non-respect d'un ou plusieurs éléments de cet engagement peut mener à mon expulsion d'une rencontre, d'une activité, d'un comité, voire de la concertation.

Signé le _____, à Laval.

Nom (en lettres moulées) : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Signature : _____

**Vision**: La **RUI**…
-… vise **la lutte à la pauvreté** en participant à **l'amélioration des conditions de vie** des citoyens, en priorisant ceux qui présentent une situation de vulnérabilité (sociale, économique, familiale ou autre);

-… Notre rêve est que les citoyennes et les citoyens soient égaux et participent à la transformation sociale du quartier.

**MISSION :** La **RUI** à comme **mandat** de …
- … stimuler la **participation citoyenne**;
- … **briser l'isolement** de certains résidents;
- … stimuler le **sentiment d'appartenance**;
- … renforcir les **liens sociaux**.

à travers la mise en place d'actions concertées pour un développement juste et équitable aux plans territorial, sociocommunautaire et économique.

**Niveau STRATÉGIQUE**
*(Quoi ? Pourquoi? Quand ?)*

- Formuler et porter la vision et les orientations;
- Identifier des enjeux prioritaires;
- Mener des actions de planification;
- Assurer la cohérence des actions;
- Mobiliser les acteurs du milieu;
- Coordonner la réalisation des plans d'action (suivi et reddition de comptes);

## ASSAMBLÉE DES PARTENAIRES-MEMBRES

Rôle :
**En lien avec la vision et la mission, réfléchir, échanger et planifier la mise en œuvre d'actions et/ou d'interventions, qui permettront d'agir sur des enjeux prioritaires pour le quartier.**

Composition

Tous les **Partenaires de la RUI*** (Organisations intéressées à s'impliquer, qui partagent la mission/ vision /valeurs de la RUI et qui interviennent directement dans le secteur.) **+ Citoyens**

MANDAT(S)

RÔLE-CONSEIL

## COMITÉ DE SOUTIEN + COORDINATION

Rôle :
- Appuyer la coordination dans son rôle et ses tâches ;
- Assurer la liaison avec les différentes instances de la Ville;
- Identifier des opportunités et des leviers favorisant une plus-value à la démarche;
- Assurer la vigie et l'identification des meilleures pratiques, notamment en matière de participation citoyenne, de partenariat et de concertation.
- Assurer le suivi et évaluation des projets

Composition
Quelques partenaires de la RUI-Représentativité des secteurs+ Citoyens

**Niveau Tactique**
*(Comment ? Quand ?)*

- Élaborer le plan d'action;
- Mettre en place des mécanismes de collaboration (partenaires / citoyen.ne.s);
- Assurer la réalisation des actions de mobilisation citoyenne;

## COMITÉ DE MISE EN ŒUVRE

Rôle :
Mettre en œuvre **les stratégies de mobilisation** citoyenne et organiser les **actions de participation citoyennes** et l'évènement avec l'aide de la coordination. Comité temporaire

Composition :
Partenaires de la RUI + citoyens

*(Phase de transition)*

**Niveau OPÉRATIONNEL**
*Quoi? Comment? Quand?*

- Décider les projets
- Mobiliser l'équipe de projet;
- Réaliser le changement;

**JARDINS COLLECTIFS**
Citoyen.ne.s + QVM

**COMITÉS D'ACTIONS CITOYENNES**
Citoyens + Partenaires de la RUI *(à définir)*

**VALEURS:**
Solidarité, inclusion, accessibilité, pouvoir d'agir, mixité sociale, pérennité, respect/reconnaissance des missions d'organismes