

# CHARTRE D'ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES

VILLE DE REPENTIGNY - MAI 2026



En cohérence avec sa Déclaration d'engagement au vivre-ensemble, la Ville de Repentigny s'engage à poursuivre les efforts pour favoriser des milieux et des services accessibles, inclusifs et sécuritaires pour les communautés de la diversité sexuelle et la pluralité des genres (DSPG).

À travers sa Stratégie pour une Ville inclusive, la ville s'appuie sur les principes d'ouverture, de respect, de bienveillance et de solidarité pour soutenir sa posture d'alliée. Ainsi, l'innovation sociale continuera de nous servir de moteur pour favoriser l'épanouissement et le bien-être des personnes issues de ces communautés et de l'ensemble de notre collectivité.

**Grâce à son partenariat avec l'organisme Le Néο, la Ville souhaite se doter d'un plan d'action pour mettre en place les engagements de la présente Charte et obtenir la certification MunicipAlliée.**

## Dans l'organisation globalement



- Assurer la mise en place des conditions favorisant l'inclusion des communautés DSPG dans l'organisation de façon transversale;
- Nommer officiellement une personne responsable de la mise en œuvre et de l'évaluation des engagements mis en place à la suite de l'adoption de la présente charte;
- Privilégier l'usage des données sur les besoins des communautés DSPG pour l'offre de service municipale;
- Privilégier l'usage d'un langage et d'une écriture inclusive dans les communications;
- Favoriser la collaboration avec les organismes partenaires qui œuvrent auprès des communautés DSPG;
- Créer un plan d'action pour la mise en place des engagements de la charte DSPG.

## Auprès de la population



- Afficher la présente charte d'engagement pour qu'elle soit visible auprès de la population;
- Afficher des signes ou des repères visibles démontrant une ouverture aux réalités DSPG;
- Accueillir avec ouverture et bienveillance toute personne qui provient des communautés DSPG;
- Assurer le respect des préférences de noms et de pronoms de toute personne;
- Assurer le respect des droits des personnes issues des communautés DSPG en cohérence avec les cadres légaux;
- Assurer un suivi ou une intervention sur tout type de harcèlement, de gestes ou de paroles de violence ou d'intimidation envers une personne issue des communautés de la DSPG.
- Favoriser l'accès à des infrastructures adaptées et sécuritaires pour les personnes trans et non-binaires (ex. : vestiaires et toilettes).



## En tant qu'employeur

- Assurer un milieu de travail inclusif et non discriminatoire des personnes issues des communautés de la DSPG;
- Afficher des signes ou des repères visibles démontrant une ouverture aux réalités DSPG;
- Assurer un accompagnement ou une intervention sur tout type de harcèlement, de gestes ou de paroles de violence ou d'intimidation envers une personne issue des communautés de la DSPG;
- Favoriser l'accès à des infrastructures adaptées et sécuritaires pour les personnes trans et non-binaires (ex. : vestiaires et toilettes);
- Assurer l'accès et promouvoir des formations liées aux enjeux DSPG destinées à une partie ou à l'ensemble du personnel.

L'ensemble des dispositions de la présente charte s'appliquent conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et des autres dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Veuillez contacter Le Néο via le [www.le-neo.com](http://www.le-neo.com) ou au 450 964-1860 pour toute question sur la DSPG ou pour en savoir plus sur la certification MunicipAlliée.

Pour émettre une plainte ou un commentaire en lien avec les engagements de la Ville, utilisez notre formulaire de Signalement des situations discriminatoires ou écrivez-nous au [vivreensemble@repentigny.ca](mailto:vivreensemble@repentigny.ca).

Les engagements envers notre personnel s'inscrivent en continuité des obligations de la Ville en matière d'accès et d'égalité à l'emploi et de harcèlement psychologique.

Le personnel municipal désirant signaler ou déposer une plainte en matière de diversité sexuelle ou de pluralité des genres en milieu de travail doit se référer à la Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

Pour en connaître davantage sur nos actions en matière d'équité, d'inclusion et de lutte aux discriminations, veuillez consulter le [repentigny.ca/vivre-ensemble](http://repentigny.ca/vivre-ensemble).

