

CHANTIER sur le VIVRE-ENSEMBLE à Repentigny

**Vers une ville plus équitable et
plus inclusive**

**RAPPORT ANNUEL
2025**

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
PRÉAMBULE	3
Responsabilité sociétale de l'organisation municipale	3
Nos indicateurs	4
Aperçu du fonctionnement.....	4
Ressources déployées dans l'organisation.....	5
Aperçu financier.....	6
Réussites, apprentissages et perspectives pour 2025	6
VERS UNE GOUVERNANCE JUSTE ET ÉQUITABLE.....	7
VERS LE RESPECT DES BESOINS DES INDIVIDUS	12
VERS L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION	15
VERS DES RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES	20
VERS L'OPTIMISATION DE L'EXPÉRIENCE CITOYENNE .	23
CONCLUSION	28
ANNEXE 1 : RÉSULTATS FINANCIERS	29
ANNEXE 2 : BILAN ANNUEL DES ACTIVITÉS DE PARTICIPATION CITOYENNE	30
ANNEXE 3 : BILAN DES COMMUNICATIONS.....	31





PRÉAMBULE

En 2025, la Ville de Repentigny a poursuivi son engagement à favoriser un milieu inclusif et harmonieux en renforçant ses actions dans le cadre du *Chantier sur le Vivre-Ensemble* et à travers la mise en œuvre des initiatives concrètes issues de sa *Stratégie 2022-2026 pour une Ville inclusive*. À travers des consultations citoyennes, la mise à jour de politiques existantes et l'organisation d'activités de sensibilisation, l'administration municipale consolide son progrès pour incarner une ville où chaque individu se sent respecté, intégré et entendu. Cette année a été marquée par la consolidation du travail entamé ces dernières années, permettant d'ancrer nos efforts dans une dynamique solide sur le long terme.

Ce rapport met en lumière les progrès réalisés en mettant de l'avant nos réalisations en relation avec nos indicateurs de succès. Ce document offre une évaluation globale de notre travail sur l'année 2025 avec transparence.

Responsabilité sociétale de l'organisation municipale

Les orientations du *Chantier sur le Vivre-Ensemble* s'appuient sur les objectifs du plan stratégique de la ville de Repentigny afin d'assurer une cohérence avec notre mission comme organisation municipale et comme gouvernement de proximité. Plus spécifiquement, le *Chantier sur le Vivre-Ensemble* répond aux orientations suivantes du Plan stratégique 2023-2027 de la Ville :

Objectif 1.1 Faire bénéficier le citoyen des richesses du territoire

Objectif 1.3 Dynamiser le développement communautaire et social pour l'ensemble de la population

Objectif 2.1 Repenser la ville comme un bassin créateur d'emploi et de savoir

Objectif 3.2 Incarner les objectifs de développement durable

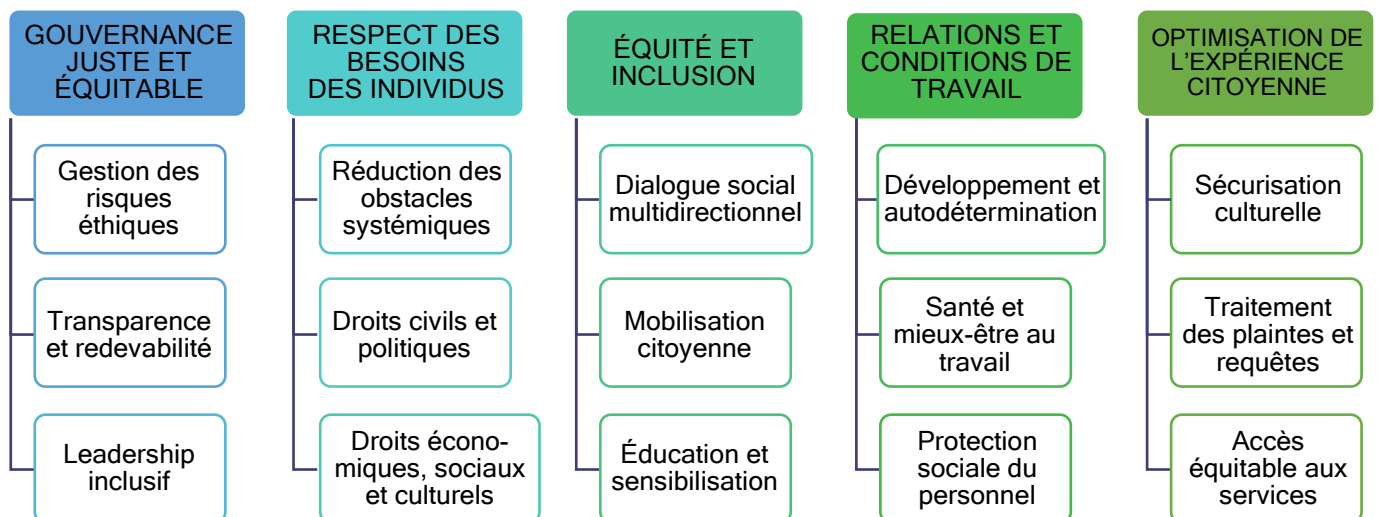
Objectif 3.3 Être une ville à échelle humaine dont la population est vue comme un partenaire des services qu'elle reçoit

En poursuivant la réalisation de cette démarche transversale d'innovation sociale, la Ville contribue à l'avancement de 5 Objectifs de développement durable :



Nos indicateurs

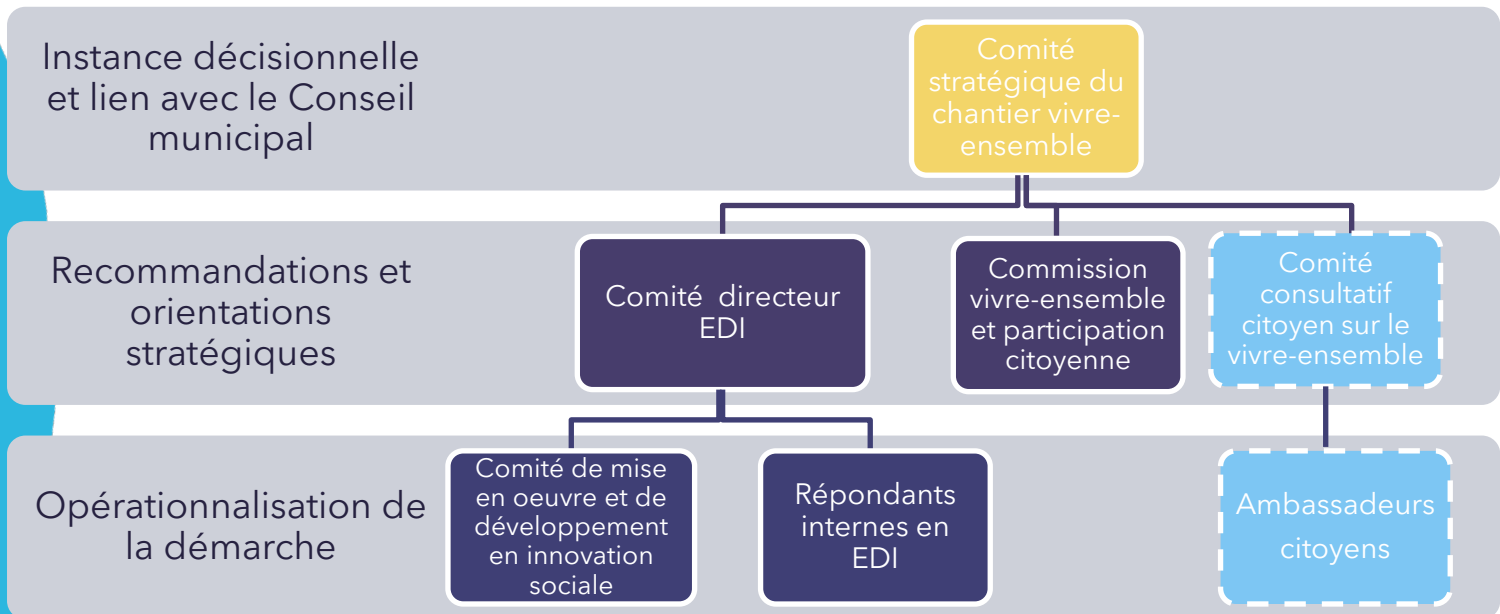
Au-delà de ces orientations, les indicateurs du vivre-ensemble¹ ont été développés afin de mesurer l'évolution de ce travail. Voici les cinq indicateurs de succès au cœur de notre stratégie ainsi que les piliers sur lesquels ceux-ci reposent :



Aperçu du fonctionnement

La structure de gouvernance en place permet de piloter l'ensemble de la démarche selon une perspective d'amélioration continue et d'innovation sociale. L'Adjointe à la direction générale-Qualité de vie et relations avec le milieu, est responsable de diriger la *Stratégie pour une Ville inclusive* en partenariat avec l'ensemble des services de la ville :

¹ Les indicateurs du vivre-ensemble de la Ville de Repentigny prennent appui sur les principes de la norme ISO-26000.



Ressources déployées dans l'organisation

L'ensemble des services municipaux, de même que les membres du cabinet et du conseil municipal sont impliqués dans la démarche. Afin de la réaliser, nous nous reposons sur ces principaux porteurs :

- ★ Adjointe à la Direction générale- Qualité de vie et relations avec le milieu²
- ★ Inspecteur-chef aux opérations et au développement social (Service de police)
- ★ Cheffe de division, Communications institutionnelles et relations médias
- ★ Conseillère en communication

Un Laboratoire d'innovation sociale supervisé par l'Adjointe à la Direction Générale en collaboration avec le milieu collégial et universitaire soutien cette démarche :

- ★ Agente de recherche en innovation sociale : soutien l'évaluation et la mise à jour de notre *Stratégie pour une Ville inclusive*
- ★ Intervenante en innovation sociale : soutien la coordination du Comité consultatif citoyen et des répondants internes en EDI, mène des interventions psychosociales selon les besoins émergents, soutien et soutient les équipes autour des relations interpersonnelles, conçoit et anime des activités sur le vivre-ensemble

² Ce poste a remplacé celui de Conseillère stratégique en innovation sociale.



Aperçu financier

Notre approche favorise les partenariats avec des organisations ciblées en matière de discrimination et de vivre-ensemble au Québec, au Canada et ailleurs. Les résultats financiers (voir l'annexe), respectent nos prévisions et favorisent des fournisseurs alignés avec notre vision.

Réussites, apprentissages et perspectives pour 2025

Alors que les dernières années ont été l'occasion de réfléchir le futur et de mettre en place de grands projets, l'année 2025 nous a permis de consolider le travail entrepris dans le cadre de notre *Stratégie pour une Ville Inclusive (2022-2026)*.

Amélioration continue de nos politiques et démarches:

Les mises à jour de la stratégie en EDI du SPVR ainsi que de nos autres politiques municipales enracinent nos efforts d'inclusion sur le long terme. La variété d'ateliers, d'évènements et d'activités ayant pris place en 2025 renforcent nos objectifs de sensibilisation, d'éducation populaire et de sécurisation culturelle.

Cependant, des défis demeurent, notamment dans la gestion du changement et dans les démarches de participation citoyenne. Ces apprentissages serviront de fondement pour améliorer notre prochaine *Stratégie pour une Ville Inclusive*.

Soumis au Conseil municipal le 14 mai 2026, par

Vivianne Joyal
Directrice générale

Marie-Josée Boissonneault
Directrice générale adjointe-Services administratifs



Marie Angeline Descadres
Adjointe à la direction générale-Qualité de vie et relations avec le milieu



VERS UNE GOUVERNANCE JUSTE ET ÉQUITABLE



Une gouvernance juste et équitable est fondamentale à notre travail. Nous pensons que celle-ci se construit sur une compréhension profonde des expériences de vie et situations personnelles de toute la communauté de Repentigny peu importe les âges et trajectoires personnelles. Cet idéal de gouvernance repose sur trois piliers : un leadership inclusif, une gestion des risques éthiques et une forte transparence et redevabilité envers les citoyennes et citoyens.

Pour cela, nous avons mené une diversité d'initiatives qui s'efforcent de mettre de poursuivre la sensibilisation et l'éducation de nos équipes aux divers enjeux sociaux présents sur le territoire de Repentigny. Nous améliorons continuellement nos stratégies et plans pour être le plus inclusif possible tout en observant les besoins des citoyens autour de nous. Enfin, nous travaillons à être le plus transparent possible quant à nos stratégies futures, nos objectifs et idéaux mais aussi quant à nos actions passées.

★ **Mise à jour de la section Vivre-ensemble sur le site de la Ville**

[La section Vivre-ensemble sur le site de la Ville](#) est continuellement tenue à jour. Cette page est accessible dans la section « La Ville ». Elle permet de rester au courant de notre démarche tout au long de l'année. Sur cette page sont aussi accessibles tous les documents de référence de notre démarche de notre *Stratégie pour une Ville inclusive* rendant notre vision accessible à tous.

★ **Former le personnel et sensibiliser à des thématiques ciblées**

En 2025, nous avons poursuivi le déploiement de notre formation sur le leadership inclusif en collaboration avec le Comité Régional d'Éducation pour le Développement International de Lanaudière (CRÉDIL). Cette année, nous avons formé 104 personnes de plus. Ce programme obligatoire pour l'ensemble du personnel aborde trois sujets prioritaires : (1) connaissance de soi, (2) compétence culturelle dans une équipe diversifiée et (3) culture d'appartenance à une organisation. Ensemble, ces trois piliers permettent de développer des compétences en leadership inclusif, de comprendre l'importance de la diversité culturelle au sein des équipes, les meilleures pratiques pour respecter et tirer avantage de cette diversité et enfin apprendre à continuellement renforcer l'engagement et la motivation à travers une valorisation juste et authentique des compétences d'une équipe.



En addition à cette formation, un midi conférence a été organisé dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes. Intitulé *Les Héritières*, l'activité avait pour but de poursuivre la sensibilisation et information de notre personnel aux sujets de l'égalité des chances et de l'égalité hommes-femmes. 58 membres de l'administration ont assisté à cette activité.

De plus, en février, 24 membres de l'équipe de direction et du conseil municipal ont reçu une formation sur L'itinérance en milieu urbain offerte par la Commission des Droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Pour finir, le SPVR a poursuivi le déploiement des formations obligatoires du Ministère de la sécurité publique sur le profilage racial et social à l'ensemble de son personnel et la formation sur l'EDI a été intégrée au processus d'induction de 10 nouvelles recrues policières.

★ **Réaliser un audit de l'évolution de la démarche**

Depuis 2022, nous publions chaque année un bilan complet sur les initiatives entreprises pendant l'année dans le cadre de notre *Stratégie pour une Ville inclusive*. Ce travail facilite une grande transparence avec

les citoyennes et citoyens de Repentigny qui peuvent observer l'évolution de notre travail. Ce rapport nous permet aussi de faire un bilan de nos projets pour développer des recommandations futures dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Nous pouvons ainsi penser les dossiers prioritaires pour l'année suivante.

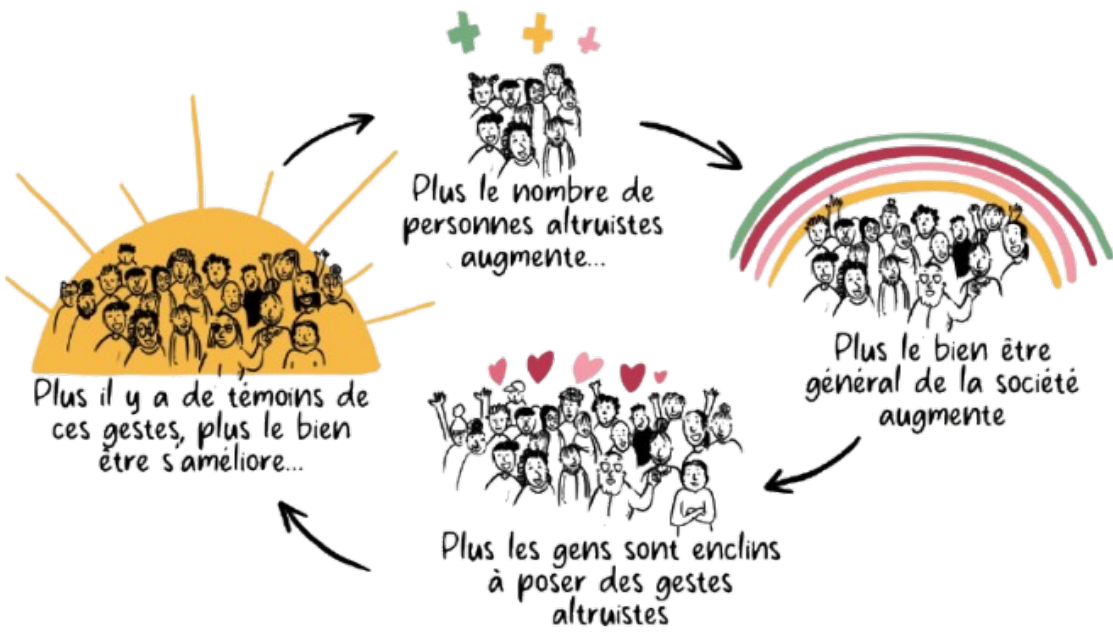
★ **Mise à jour de la Stratégie pour une Ville inclusive (SVI)**

Nous travaillons depuis l'automne 2025 au futur de la SVI. Cet exercice passe d'abord par l'évaluation de notre démarche actuelle, ses points forts et ses potentiels enjeux. L'objectif de ce travail d'évaluation et de révision est d'assurer la continuité du Chantier sur le vivre-ensemble, à travers une stratégie cohérente avec la société repentinoise d'aujourd'hui tout en anticipant les besoins de demain.

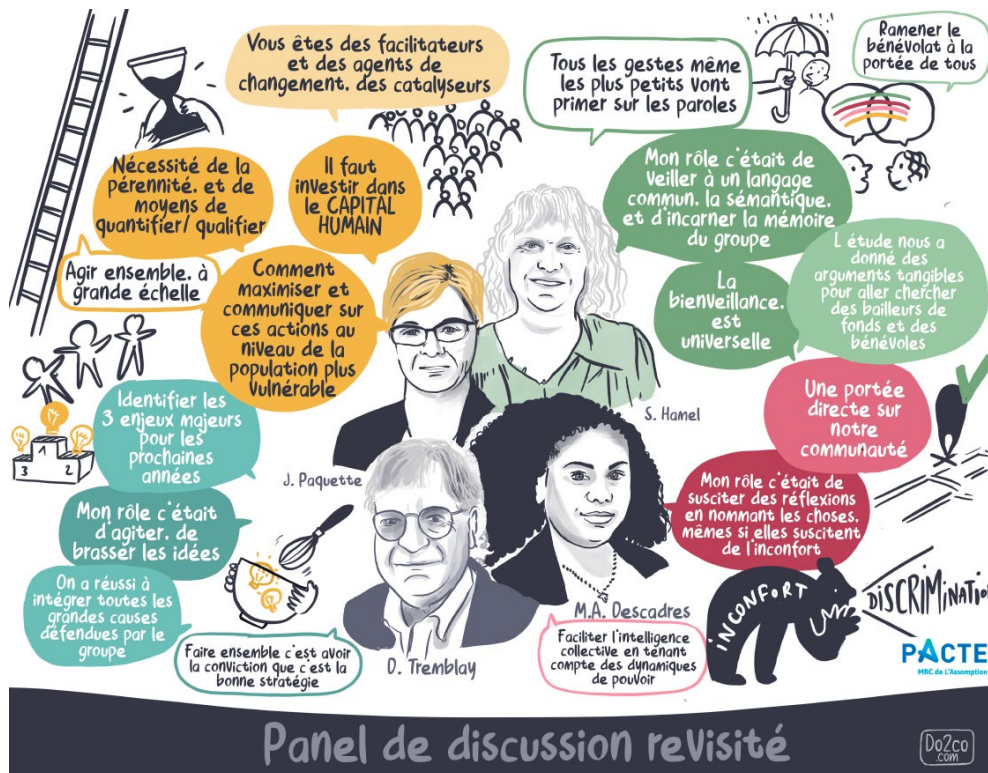
★ **Réaliser une analyse d'impact social à l'échelle de la Ville**

Pour pouvoir répondre aux besoins de la population de Repentigny, il est essentiel d'écouter les membres de notre communauté afin d'identifier les enjeux sur lesquels nous pouvons travailler pour améliorer leur qualité de vie. Dans ce cadre, nous avons mené deux projets pour mieux comprendre l'évolution de la cohabitation sociale sur le territoire repentinois.

La première initiative est une étude sur la bienveillance menée en collaboration avec la MRC de l'Assomption dans le cadre du [Plan d'action collectif territorial engagé](#), auquel la Ville contribue. L'objectif était de mettre en lumière les facteurs qui influencent la création de milieux bienveillants, d'évaluer l'impact des actions entreprises et de tracer un chemin vers une communauté plus respectueuse et solidaire.



Ce travail mené avec l'apport de l'écosystème sociocommunautaire, des experts locaux et de chercheurs, est une première étape pour mener au développement de davantage d'initiatives encourageant les comportements prosociaux, la solidarité au sein de notre communauté.



★ Diagnostic sur l'État du vivre-ensemble à Repentigny

La seconde initiative est la réalisation d'une analyse diagnostique ayant menée au [Rapport sur l'état du vivre-ensemble en 2025](#). Cette démarche nous a permis de mettre à jour le portrait diagnostique réalisé en 2021 et 2022, en prévision de l'exercice de mise à jour de la Stratégie ville inclusive.

Grâce à une approche d'innovation sociale, les recommandations proposées s'articulent autour de priorités adaptées au contexte municipal pour continuer à bâtir une communauté où chaque personne peut se sentir valorisée, respectée et pleinement intégrée. Sur le plan interne, le focus est mis sur la poursuite du développement d'une culture organisationnelle qui embrasse pleinement les principes d'équité, diversité et inclusion. Au niveau populationnel, nous avons mis en lumière l'importance de continuer à mettre en place des moyens pour favoriser une saine cohabitation sociale, l'équité territoriale, le sentiment de sécurité et la réduction des discriminations sous toutes les formes.



★ Actualisation de la démarche du service de police


En 2025, le Service de Police de la Ville de Repentigny (SPVR) a entamé un processus d'audit et de mise à jour de son plan d'action Évoluons au rythme de notre communauté. L'équipe de travail autour de ce diagnostic est composée de membres du SPVR et du Centre Collégial d'Expertise en Innovation Sociale (CERESO) du Cégep de Lanaudière.

Afin de penser la transformation du précédent plan d'action, l'équipe s'est rencontrée à de multiples reprises afin d'entamer des conversations autour des initiatives mises en place par le SPVR depuis 2021, les enjeux rencontrés ainsi que les forces de l'organisation sur lesquelles ont reposé les précédentes démarches. Dans ce contexte, un audit détaillé a été mené au sujet des facteurs internes et externes, favorables et défavorables à la prospérité de l'organisation et à la mise en place du futur plan d'action. L'équipe a émis des recommandations pour s'aligner à la vision moyen-long terme définie et anticiper de futurs enjeux comme de prochains départs à la retraite.

Cette démarche d'audit et de mise à jour du plan d'action *Évoluons au rythme de notre communauté* du SPVR relève de la volonté de la Ville de s'aligner aux besoins des habitantes et habitants de Repentigny en travaillant ses efforts dans une démarche d'amélioration continue.

★ Mise à jour des politiques de la Ville

Depuis plusieurs années, à chaque fois que l'une de nos politiques est mise à jour, celle-ci est aussi analysée à travers une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette analyse est menée sur le long terme, pour fusionner avec le travail en continu des différentes divisions impliquées dans ces mises à jour. Graduellement, nous retravaillons nos politiques pour qu'elles s'alignent à la vision de la Ville, qui évolue avec le temps et avec ses citoyens. Grâce à ce travail, les notions de justice, d'équité et d'ouverture sont intégrées à l'écosystème des règles de la Ville comme dans la nouvelle Politique de foresterie urbaine et de biodiversité a été lancée dans le cadre du Jour de la Terre. Notre Politique culturelle 2025-2035 a aussi été mise à jour. Son implantation se poursuivra dans les prochaines années. Conformément à ses obligations, la Ville s'est aussi doté, en 2025, d'une Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle.



VERS LE RESPECT DES BESOINS DES INDIVIDUS



Les actions menées dans le cadre de l'indicateur **Respect des besoins des individus** ont participé à garantir et protéger les droits des citoyennes et citoyens de Repentigny, notamment en favorisant l'égalité des chances. La Ville reconnaît que des obstacles systémiques, à l'échelle globale des institutions et de la société, peuvent exclure ou limiter l'inclusion d'une partie de la population.

Ainsi, plusieurs des actions en 2025 ont été portées par une volonté de garantir les droits de chaque individu, en incluant des politiques visant à une meilleure intégration de certains groupes, tels que les jeunes, les personnes âgées et les personnes immigrantes récentes.

★ **Poursuivre les actions pour favoriser l'accessibilité universelle**

Dans le cadre de l'adoption en 2004 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes en situation de handicap, nous adoptons chaque année un [Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap](#). Ce document décrit les objectifs que la Ville de Repentigny se donne chaque année pour améliorer les conditions d'accueil, de représentation, d'accessibilité et de participation des personnes en situation de handicap sur notre territoire. Cela se traduit notamment par une volonté d'adapter nos services et de rendre les bâtiments municipaux plus accessibles.



Parmi les 71 actions prévues dans le cadre de ce plan d'action pour l'année 2025, 14 n'ont pas vu le jour et ont été replanifiées pour 2026. Les 57 autres actions ont toutes été réalisées, en partie ou complètement.

★ **Se doter d'une Directive administrative pour les orientations en itinérance à l'intention du personnel municipal**

Afin de soutenir le personnel de la Ville dans ses interactions avec des personnes en situation d'itinérance ou de précarité, un document a été élaboré en 2025 afin de proposer des orientations et des pistes de réflexion pour intervenir adéquatement et développer un filet de sécurité sociale. Cet outil interne a pour objectif d'harmoniser les pratiques en fournissant un cadre et des limites claires, en respect de la mission municipale et des fonctions des membres de l'administration. On peut donc y trouver, par exemple, une grille contenant des informations sur les comportements à adopter dépendamment des situations auxquels des membres du personnel peuvent être confrontés. Ce document n'a pas seulement été développé pour outiller les membres du personnel, il a surtout été créé pour diriger les personnes dans le besoin vers les ressources répondant à leurs besoins.

★ **Poursuivre le déploiement des relations internationales avec une perspective de respect des droits économiques**

Afin de valoriser les compétences, connaissances et l'économie repentinoise, nous menons chaque année une variété d'initiatives internationales. De tels projets permettent de rayonner au-delà du Québec, de mettre de l'avant nos diasporas et d'inciter au développement de nouvelles opportunités économiques.

Dans cette optique, nous avons accueilli le volet sécurité de l'Ambassade de France au Canada le 9 décembre 2025. Les représentants français, le colonel Frédéric Brachet et l'adjudant-chef Christophe Vis, ont eu l'opportunité de visiter le Quartier Général du Service de Police de la



Ville de Repentigny (SPVR). Nous leur avons présenté nos véhicules électriques, une innovation dans le domaine. Cette rencontre nous permet de poursuivre des relations avec des acteurs clés participant au rayonnement de la Ville.



De plus, comme mentionné précédemment, nous faisons partie du programme des « Cités Interculturelles ». Cette organisation a une portée internationale et valorise le partage de connaissances et compétences entre les villes membres. Dans ce cadre, nous avons eu l'occasion de nous rapprocher de notre réseau de villes partenaires lors de la rencontre annuelle des

coordinateurs des Cités Interculturelles en Norvège en octobre dernier. Cette mission, entièrement financée par le Conseil de l'Europe, a permis de visiter Bergen, une ville qui présente beaucoup de similarités avec Repentigny, notamment dans le contexte interculturel. De plus, ce fut l'occasion d'avoir des discussions enrichissantes avec les représentants de 35 autres villes et de 6 réseaux internationaux. Le [Rapport de mission](#) est disponible sur le site de la Ville.

★ Favoriser l'accueil et l'intégration à Repentigny

Pour favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes récentes à Repentigny, nous avons participé à la création du [Guide des nouveaux immigrants](#) par la MRC de l'Assomption. La MRC mis en place sur son site internet un guide très compréhensif de la vie à Repentigny, des services disponibles, du fonctionnement des institutions publiques et des organisations aidant à l'intégration des nouveaux arrivants. Ce guide est destiné à toutes les personnes ayant récemment déménagé au sein de la MRC de l'Assomption, peu importe là où ces personnes habitaient avant. Ce guide est un premier outil disponible pour les nouveaux arrivants pour comprendre la vie à Repentigny et entamer les démarches nécessaires à leur intégration au sein de la ville.

Par ailleurs, la Ville a mis en place une nouvelle [Trousse d'information pour les nouveaux résidents](#) pour orienter les personnes qui s'installent dans sa communauté vers les informations utiles à leur intégration.

VERS L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

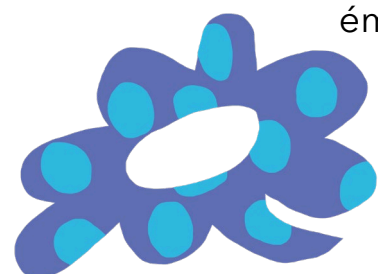


Le troisième indicateur de succès de notre Chantier sur le Vivre-Ensemble est *Vers l'équité et l'inclusion*. Cet indicateur est essentiel dans notre relation avec la population. Pour favoriser le vivre-ensemble, nous croyons profondément en l'importance des piliers suivants : un dialogue social multidirectionnel, une forte mobilisation citoyenne ainsi que la sensibilisation continue de notre communauté.

Pour arriver à ces fins, nous souhaitons favoriser un dialogue continu et ancré dans la confiance entre les citoyennes et citoyens de tout âge et de tout origine, nos organismes culturels, sportifs et communautaires ainsi que les institutions de Repentigny, tels que la Ville et sa mairie. Ce dialogue ne peut qu'avoir lieu lorsque la population se mobilise pour évoluer ensemble, en harmonie avec le Repentigny de demain. Afin d'avancer vers ces objectifs de participation et de dialogue, nous avons mené une diversité d'initiatives présentées ici.

★ Réaliser la 4^e édition du Forum sur le vivre-ensemble

La quatrième édition de notre [Forum sur le vivre-ensemble](#) a pris place le 15 novembre 2025 autour du thème « *Repositionner l'équité et l'inclusion dans un monde en constant mouvement* ». Cet évènement a été organisé en collaboration avec le CERESO et avec la participation du conteur Louis-Maxime Lockwell. Un atelier autour de l'intelligence émotionnelle collective et du dialogue citoyen ainsi qu'un hackathon avec des tables de discussion autour de



l'immigration, l'itinérance, l'accessibilité universelle et la montée de la haine ont pris place.

Avec 150 personnes inscrites, l'événement a rassemblé un grand nombre de participantes et participants qui ont pu échanger entre eux, ainsi qu'avec des élus, des représentants d'organismes communautaires, des membres de l'administration municipale et du service de police, afin de réfléchir collectivement au Repentigny de demain. Ces échanges ont permis d'imaginer des solutions aux enjeux actuels, tout en favorisant la cohésion sociale, la mixité et les liens intergénérationnels. Ceux-ci nous serviront de base pour la mise à jour de la Stratégie ville inclusive.



★ Le comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble

Parmi nos initiatives favorisant le dialogue multidirectionnel, nous avons poursuivi notre travail avec le comité consultatif citoyen pour le vivre-ensemble. La mission du comité se construit autour de trois axes : émettre des recommandations au Conseil municipal en matière de vivre-ensemble par rapport à la voix citoyenne, représenter la voix citoyenne pour la mise en œuvre des actions découlant de la *Stratégie pour une Ville inclusive* et du *Chantier sur le Vivre-Ensemble* et enfin, agir comme ambassadeur du vivre-ensemble auprès de la communauté.

Au cours de l'année 2025, dix rencontres ont eu lieu avec le comité. Des discussions ont ainsi pris place autour de cinq priorités : les discriminations, la mixité des générations, la mobilisation citoyenne, l'interculturel, la montée de la haine et l'égalité des chances. Les membres du comité ont aussi pris part à l'organisation d'événements comme le Vin d'Honneur à l'occasion du Mois de l'Histoire des Noirs et l'édition 2025 du *Forum pour le Vivre-Ensemble*.

☆ Création d'une murale sur le vivre-ensemble

En collaboration avec l'artiste Geneviève L'Heureux, nous nous sommes inspirés des échanges documentés dans le cadre de la 3^e édition du Forum sur le vivre-ensemble pour illustrer les grands principes qui soutiennent nos réflexions collectivement. Cette démarche artistique a mené à l'élaboration d'une œuvre affichée sur le chalet du parc Marie-Soleil-Tougas.

Située dans le district Le Bourg-Neuf, cette œuvre est le fruit d'un dialogue collectif, une trace tangible des échanges citoyens autour du vivre-ensemble, de la solidarité et du lien social. Cette initiative fût rendue possible grâce au soutien financier de la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR).



C. P. : Annie-Claude Photographie

☆ Développement des orientations jeunesse

Ce fut une année de transition pour la stratégie jeunesse, alors que le comité *Repen Repensé* prenait fin et laissait sa place à l'appel à projets [Des bonnes idées d'même](#), lancé en septembre. Avec pour objectif de soutenir des initiatives proposées « pour, par et avec » les jeunes afin de dynamiser la vie communautaire et favoriser l'engagement citoyen, un soutien financier



pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ est offert. Ce sont 12 projets au total qui ont été soumis et 4 d'entre eux ont été retenus pour être réalisés en 2026.

Les projets proposés peuvent être de nature sociale, culturelle, sportive ou éducative et doivent avoir un impact positif sur la jeunesse de Repentigny. La démarche s'inscrit dans une perspective à long terme afin de perdurer dans le temps. Elle vise à autonomiser les jeunes tout en leur permettant de développer une offre culturelle qui leur est destinée, en fonction de leurs propres intérêts.

De plus, nous avons poursuivi notre travail pour davantage impliquer les jeunes dans la démocratie participative municipale. Dans ce cadre, un partenariat stratégique a été mis en œuvre avec le Cégep régional de Lanaudière. Cette initiative a permis de promouvoir la participation des jeunes à notre Forum sur le vivre-ensemble, la mise en place de stages pour les étudiants du cégep à l'Hôtel-de-Ville ainsi que l'organisation d'une table ronde avec le maire.

Par ailleurs le SPVR, la Division des bibliothèques-Section Créalab et la Division de la culture ont poursuivis leurs actions ciblées pour la clientèle jeunesse.

★ **Création du recueil de textes Histoires d'inclusion**

À l'initiative du comité consultatif citoyen, un recueil a été élaboré avec une approche de participation citoyenne. Ce « bouillon de poulet » a offert l'opportunité aux personnes intéressées de publier leurs histoires, poèmes ou autres textes sur le vivre-ensemble, afin que ceux-ci soient partagés avec l'ensemble de la communauté. Au total, 9 textes ont été sélectionnés. Le comité consultatif citoyen a travaillé à la création de ce recueil en collaboration avec l'autrice repentinoise Danielle Laurin.



Mener des ateliers de sensibilisation auprès de la population

Trois ateliers ont été organisés en 2025. Le premier a pris place en avril, lors de la semaine d'actions contre le racisme et pour l'égalité des chances et était destiné aux jeunes. Une conversation a pris place autour de la diffusion du documentaire « Bagages » pour réfléchir à la diversité d'expériences des jeunes nouvellement arrivés au Québec.

Un second atelier de sensibilisation « Conversation autour des mots » a été organisé en partenariat avec le Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption en mai. L'objectif était de poursuivre la formation des élèves aux questions de diversité, de vivre-ensemble et d'interculturel.



Le dernier atelier de sensibilisation a pris place en novembre à la bibliothèque Robert-Lussier. À cette occasion, les artistes Jocelyn Thouin, Mélodie Bibeau et Gabriel Girouard ont présenté un spectacle-conférence en prévention de l'itinérance, accessible à tous. *La rue n'est pas une ligne droite* aborde les sujets de la résilience et de la solidarité.





VERS DES RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

L'indicateur de succès *Vers des relations et conditions de travail optimales* porte sur l'amélioration continue des mécanismes internes à notre organisation afin de favoriser les meilleures conditions de travail aux employés de la ville. Cet indicateur de succès repose donc sur trois piliers clés : le développement et autodétermination des employés, santé et mieux-être au travail puis protection sociale du personnel.

Ces objectifs s'inscrivent dans notre effort de garantir une ville inclusive et favorable au vivre-ensemble car les membres du personnel de la ville sont les premiers acteurs de nos politiques et sont en contact avec la population repentignoise au quotidien. Les initiatives entreprises dans le cadre de cet indicateur portent sur l'empouvoirement du personnel en garantissant un espace de travail sécuritaire, inclusif, bienveillant et équitable pour tous.

★ **Réaliser un sondage de culture organisationnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'administration**

En mars 2025, dans le cadre de la démarche sur la nouvelle marque employeur, un sondage a été mené auprès des employés de la Ville pour évaluer la culture de l'EDI au sein de l'organisation et identifier des pistes d'amélioration continue.

Avec 191 répondants au sondage, ce travail nous a permis de faire un suivi sur la perception de certains sujets par le personnel, leurs vécus et leurs ressentis dans leur milieu de

travail afin de répondre de la meilleure manière possible à de potentiels besoins. Ainsi, cette initiative nous a permis d'identifier de potentiels enjeux sur lesquels nous pouvons travailler tels que le manque de communication à nos membres du personnel pour faire connaître nos initiatives en lien avec le vivre-ensemble.

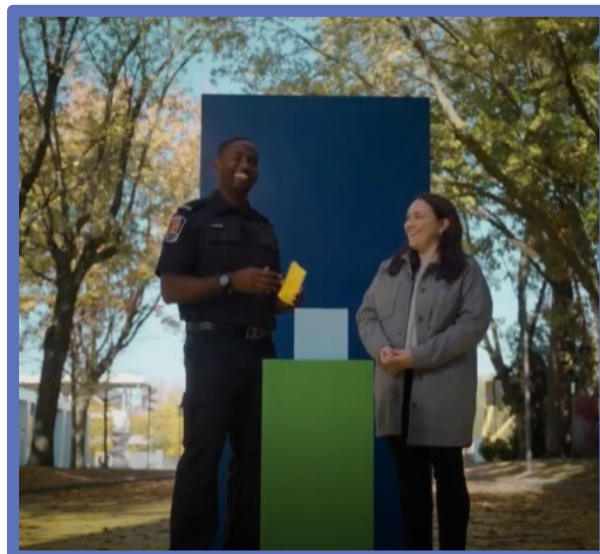
★ **Intégrer les principes d'EDI aux profils de compétences du personnel**

De manière intégrée, nous mettons à jour les profils de compétences du personnel municipal afin de valoriser les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette approche met en avant les qualités interpersonnelles d'écoute, d'empathie et d'inclusivité auprès de tous nos employés et employées. Ce travail s'inscrit dans une volonté d'œuvrer à avoir un environnement de travail bienveillant et sécuritaire pour tous.

Nous avons notamment mis à jour la procédure de rétroaction de la contribution pour l'ensemble du personnel afin d'intégrer ses principes. L'évaluation inclus de nouveaux critères tels que la capacité à entretenir des relations interpersonnelles de qualité en écoutant les besoins des autres et contribuant à créer un milieu de travail sain et l'adoption d'un comportement et d'une attitude inclusive en reconnaissant les différences et combattant ses propres biais. Ce travail collaboratif avec le service des ressources humaines a été complété en 2025, et sera implanté en 2026.

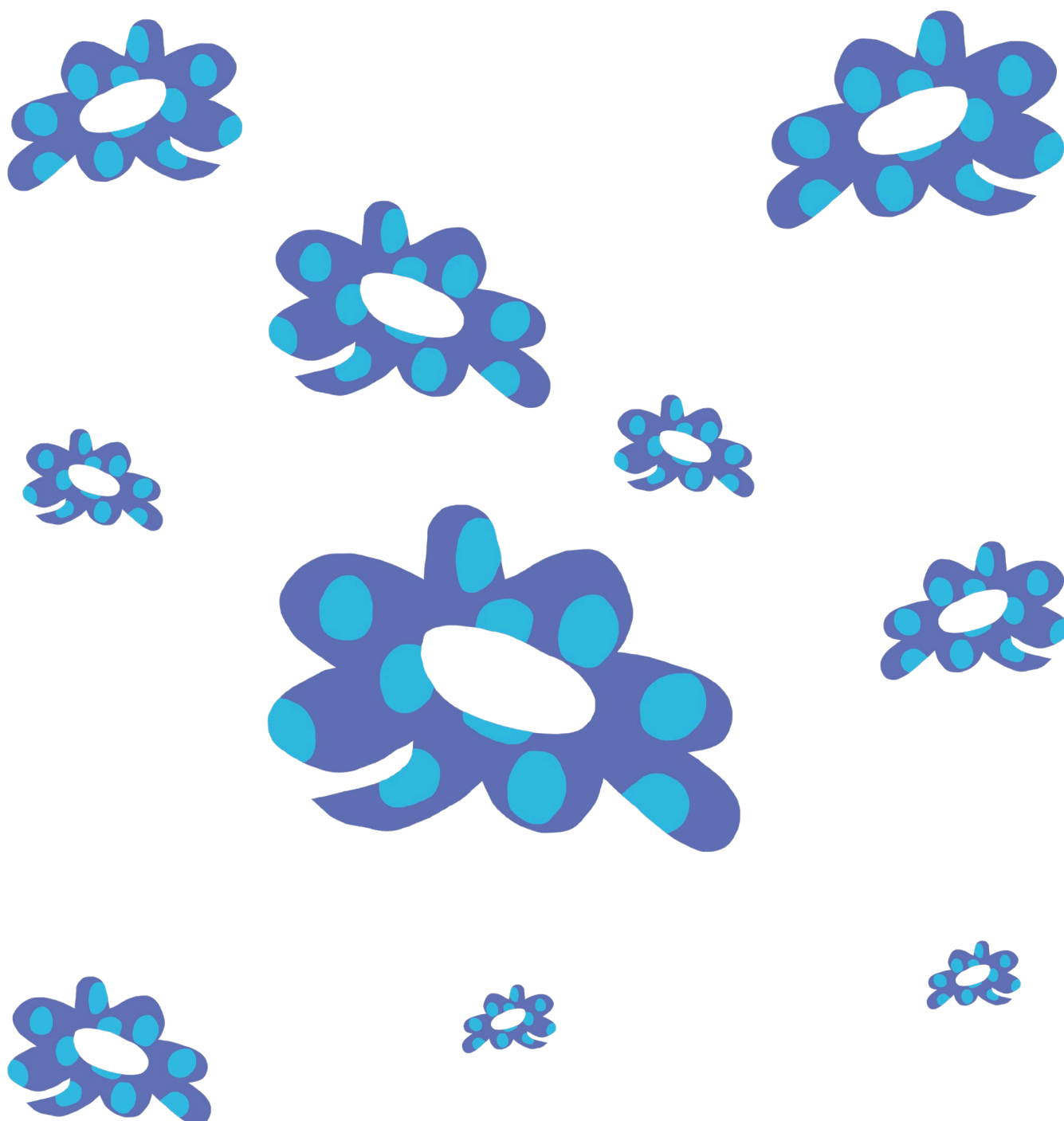
★ **Rehausser l'apport des répondants internes en équité, diversité et inclusion**

Depuis juillet 2023, une cohorte d'employées et employés issus des différentes divisions de la Ville ont été formés pour agir comme personnes ressources en matière de discriminations auprès des membres de leurs divisions. En 2025, nous avons davantage communiqué sur cette initiative au sein de l'organisation pour que plus d'employées et employés en aient connaissance. Des affichettes ont



notamment été créées pour rendre plus visibles les personnes ressources au sein de leurs divisions.

Nous avons donc créé des capsules vidéo pour une diffusion à l'interne en 2026. L'objectif de cette démarche est de mettre en lumière les principes du Cadre de référence en EDI et outiller le personnel pour s'approprier son contenu. Notre intention est également de débiter de nouvelles conversations sur les biais inconscients, les environnements inclusifs et la portée de l'équité au travers de l'organisation.





VERS L'OPTIMISATION DE L'EXPÉRIENCE CITOYENNE

Enfin, le dernier indicateur de succès, 'Vers l'optimisation de l'expérience citoyenne', tient à notre volonté d'entretenir une relation de qualité avec la population de Repentigny basé sur un accès ouvert à l'information et la réduction de risques. Nous reconnaissons nos responsabilités en tant qu'organisme public dont la mission est d'offrir des services municipaux de qualité et répondant aux attentes des citoyennes et citoyens.

Dans ce cadre, le dernier indicateur de succès se concentre sur trois piliers centraux : le traitement des plaintes et requêtes de la part des citoyens, un accès équitable aux services et la sécurisation culturelle de la diversité de Repentigny.

★ **Mettre en œuvre le processus de signalement de situations discriminatoires auprès de la population**

Développé en 2024 et promu en 2025, ce processus de signalement confidentiel permet aux citoyennes et citoyens de rapporter des situations discriminatoires dont ils ont été la cible ou le témoin sur le territoire de Repentigny. Le [formulaire de signalement](#) est disponible en ligne, sur le site de la Ville de Repentigny. Il est accessible à tous, peu importe votre statut migratoire ou social. Ce processus de signalement confidentiel nous permet de venir en aide plus facilement aux personnes victimes de discrimination et de les référer aux organismes adaptés. Il nous aide aussi à mieux connaître la réalité de la discrimination à Repentigny et d'agir plus efficacement pour la prévenir.

☆ **Créer un mécanisme administratif pour le traitement des accommodements raisonnables**

En 2025, un guide sur le traitement des demandes d'accommodements raisonnables à l'intention du personnel a été élaboré. Les accommodements raisonnables permettent de corriger des situations de discrimination directes ou indirectes vécues par des citoyennes et citoyens sans imposer de contraintes excessives au reste de la population.

Ce document détaille les mécanismes et responsabilités en matière d'accommodements raisonnables. Il permet aux membres du personnel de traiter de façon juste des demandes reposant sur des situations de discriminations définies. Cette initiative est un outil pour traiter de façon efficace et juste certaines demandes de la population, il est un outil pour continuer notre combat contre toute forme de discrimination.



Signaler une situation de discrimination

Vous avez été la **cible** ou le **témoin** d'une situation de discrimination dans la **ville de Repentigny**?

Signalez cette situation pour faire la différence dans la communauté et pour recevoir du support



Pour plus d'information:
vivreensemble@repentigny.ca
repentigny.ca/vivre-ensemble

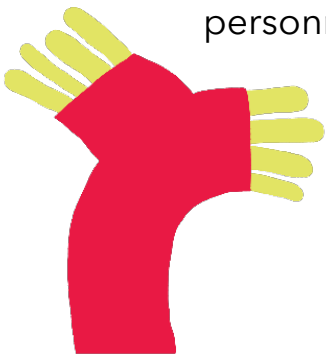


CONFIDENTIALITÉ: Les informations que vous partagerez avec nous resteront confidentielles et ne seront partagées qu'avec les parties prenantes concernées. Prenez note que les données seront conservées de façon anonyme afin d'enrichir le portrait de la discrimination à Repentigny, selon une perspective d'amélioration continue.

☆ **Poursuivre la collaboration avec les organismes communautaires dans le domaine culturel**

Lors du Forum pour le Vivre-Ensemble, le Centre d'amitié autochtone de Lanaudière (CAAL), le Service d'aide à la famille immigrante de la MRC de l'Assomption (SAFIMA) et le Néo ont été invité à tenir des kiosques pour la durée de l'évènement afin de se présenter aux participantes et participants, mettre en avant les initiatives qu'ils entreprennent et maintenir un contact avec la population.

De plus, des vox-pops ont été enregistrés avec la collaboration de ces organismes. Ces courtes vidéos ont permis aux membres des organismes de présenter leurs expériences de vie et leurs histoires aux personnes participant à l'évènement, afin de favoriser les rencontres entre la diversité des citoyennes et citoyens de Repentigny et une écoute ancrée dans l'empathie.



★ Poursuivre et actualiser la trajectoire de participation aux activités commémoratives ciblées

Nous avons commémoré des moments importants en 2025 selon une perspective de sensibilisation et d'éducation populaire. Voici les événements commémoratifs auxquels nous avons pris part:

- Journée nationale de la santé mentale
- Semaine nationale de prévention du suicide
 - Une conférence *Agir sur la détresse* a pris place à la bibliothèque Robert-Lussier
- Mois de l'Histoire des Noirs
 - Organisation d'un Vin d'Honneur ouvert à tous pour célébrer le début du Mois de l'Histoire des Noirs
- Journées de la persévérance scolaire
- Journée internationale des droits des femmes
- Journée internationale de la francophonie
- Semaine d'action contre le racisme
- Semaine de la déficience intellectuelle
- Mois de l'autisme
- Semaine de l'action bénévole
 - Promotion du bénévolat par la division de la vie communautaire
- Journée nationale de l'égalité
- Journée de la terre
- Semaine québécoise des familles
- Semaine québécoise intergénérationnelle
- Journée internationale du Vivre-Ensemble en paix
- Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie
- Semaine de la prévention de la sécurité civile
- Semaine nationale de la police
- Semaine nationale des travaux publics
- Semaine des musées
- Semaine des personnes handicapées
- «En juin je lis autochtone »
- Fête du Trône (Maroc)
 - Levée du drapeau par le maire et les élus, activités dans les bibliothèques



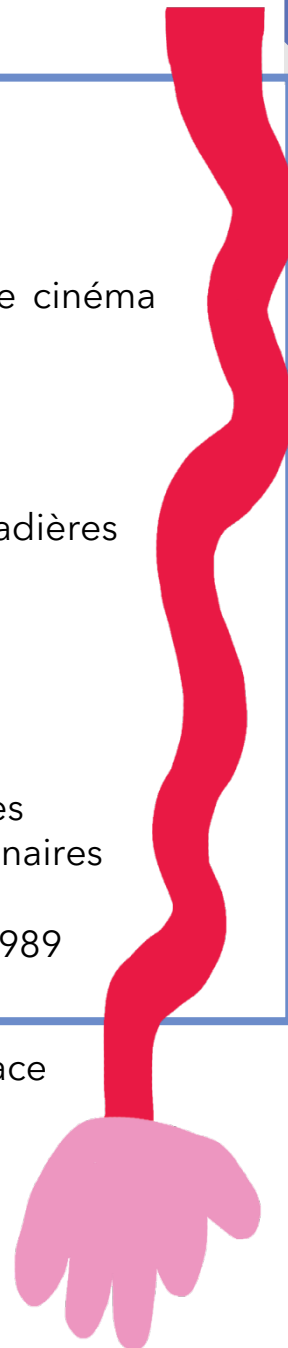
- Journée du livre haïtien
- Semaine de la sécurité ferroviaire
- Journées de la culture
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - Activités dans les bibliothèques avec une soirée cinéma autochtone
- Journée nationale des aînés
- Semaine prévention des incendies
- Semaine des bibliothèques publiques
- Semaine de reconnaissance des brigadiers et brigadières scolaires
- Semaine québécoise des rencontres interculturelles
- Jour du Souvenir
- Journée nationale de l'enfant
- Grande semaine des tous petits
- 12 jours d'actions contre les violences faites aux femmes
 - Activité de prévention de la violence entre partenaires intimes par le SPVR aux Galeries Rives-Nord
- Journée de commémoration du 6 décembre 1989 (Polytechnique)

Un calendrier interactif permet de gérer la mise en place des activités commémoratives, pour toujours s'aligner du mieux possible avec les valeurs de la Ville, les besoins des citoyennes et citoyens et nos ressources.

En 2025, le comité de mise en œuvre et de développement en équité, diversité et inclusion - composé de gestionnaires de la Ville - s'est concerté pour actualiser le déploiement du plan d'action de la SVI. Les divisions représentées au sein de ce comité sont les suivantes : Direction générale, Soutien à la vie communautaire; Permis, inspection et requêtes (Urbanisme); Bibliothèques; Culture; Opérations et services à la clientèle (Travaux publics); Développement organisationnel et acquisition de talents; Développement social et soutien aux opérations (Police); Réclamations et accès à l'information; Prévention incendie et Communications institutionnelles et relations médias.

★ **Développer une offre culturelle représentative de la diversité de la population de Repentigny**

Un grand nombre d'initiatives sont entreprises par les bibliothèques et par le Centre d'Art Diane Dufresne pour proposer des activités adaptées à tous les citoyens et citoyennes de Repentigny. Cet



engagement en faveur de l'inclusivité et de la représentativité se décline de multiples manières.

Au sein des bibliothèques, des heures de contes signées en Langue des signes québécoises (LSQ) sont proposées. Des ateliers de francisation sont disponibles pour les personnes ne parlant pas le français afin de faciliter et d'encourager l'apprentissage de la langue et l'intégration au sein de la communauté repentinoise. Enfin, pour favoriser l'intergénérationnel et offrir des services et activités à nos aînées et aînés, des ateliers de tricots sont organisés ainsi que des *Histoires Partagées*. Ces derniers sont des événements de rencontres intergénérationnelles mis en place en collaboration avec les bénévoles de *Lire et faire lire* pour avoir des séances de lectures par les aînées et aînés pour les enfants.

Du côté du Centre d'Art Diane Dufresnes, le programme en accessibilité en contexte muséal a été poursuivi pour adapter l'accueil de clientèles spécifiques (personnes neurodivergentes, personnes en situation d'handicaps variés, etc.). Cette année, une expérience immersive en réalité virtuelle a aussi pris place au centre d'art. Le projet *Lou, les pieds en haut* était présenté au public, plus de 350 participantes et participants, afin de sensibiliser à la réalité de personnes autistes à travers un récit sensible et incarné.

Des initiatives de valorisation de l'intergénérationnel et des projets consacrés à la population aînée ont aussi pris place en 2025. Le projet *La Pléiade* en tournée dans les CHSLD ainsi le projet *Capsule du millénaire* ont mis de l'avant nos aînés et leurs mémoires en sortant les citoyennes et citoyens de l'isolement.

Enfin, dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle politique culturelle de la Ville, une nouvelle dimension spécifiquement autochtone a été intégrée ainsi qu'un volet dédié au positionnement de la culture comme lever de bien-être, de lien social et d'inclusion. Un travail de sécurisation culturelle va donc se poursuivre sur le long-terme grâce à notre nouvelle politique culturelle.



CONCLUSION

Une grande diversité d'initiatives a été mise en place en 2025. Ces projets s'inscrivent dans notre démarche à long terme et répondent aux besoins de notre communauté. Cette année a été une réussite sur plusieurs fronts, tant dans l'organisation d'événements de participation citoyenne que dans la poursuite de démarches structurantes, offrant des bases solides pour la future version de notre *Stratégie pour une Ville inclusive*. Nous avons tout de même des recommandations pour 2026 et la poursuite de nos initiatives :

- ★ Mettre l'accent sur la représentativité et la sécurisation culturelle des communautés autochtones de Repentigny
- ★ Développer un processus pour recenser les diverses initiatives liées au vivre-ensemble dans tous les services de la Ville pour avoir une vision plus complète des efforts entrepris
- ★ Optimiser l'utilisation du processus de signalement de situations discriminatoires et prévoir un volet pour l'interne
- ★ Renforcer la diversité des profils citoyens dans les différentes activités et événements de la Ville
- ★ Bonifier la participation citoyenne à la vie démocratique

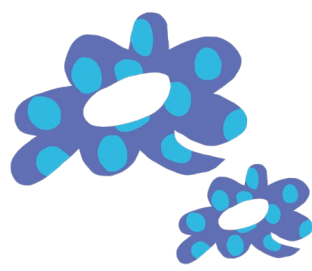
Notre plan d'action pour l'année 2026 s'aligne avec ces recommandations. Notre suggestion finale est le renouvellement, par les élus, de notre déclaration d'engagement pour le vivre-ensemble afin de poursuivre nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, dans une démarche d'innovation sociale et d'amélioration continue.





ANNEXE 1 : RÉSULTATS FINANCIERS

Financements³



Fondation Canadienne des Relations Raciales (FCRR) ⁴	5 000
Ministre responsable des Relations avec les Québécois d'expression anglaise et de la Lutte contre le racisme	2 000
Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit	500
Ministre responsable de la région de Lanaudière et Députée de Repentigny	1 000
Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	500
Caisse Desjardins Pierre-Le Gardeur	2 000

Dépenses globales

Rémunérations et charges sociales à la Direction générale	166 397
Services professionnels	55 491
Déplacements	576
Locations	971
Aliments et breuvages	13 351
Conférence, délégation et représentation	788
Outils de formation continue	332

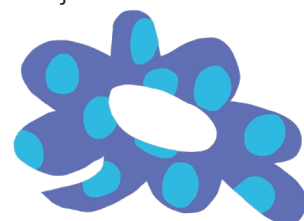
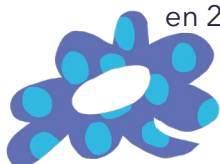
Total des financements 11 000

Total des dépenses 237 906

Résultat 226 906

³ La grande majorité de ces sommes étaient dédiées à la mise en œuvre du Forum annuel sur le vivre-ensemble.

⁴ Somme reçue en 2024 mais destinée à la murale pour le vivre-ensemble, qui a vu le jour en 2025.



ANNEXE 2 : BILAN ANNUEL DES ACTIVITÉS DE PARTICIPATION CITOYENNE

Mois	Sujet	Services impliqués	Outils utilisés	Nombre de répondants
Fév – Déc 2025	Accueil des nouveaux repentinois	Direction générale	Sondage en ligne à l'externe (Blanko)	249 répondants
Mars 2025	Culture de l'ÉDI à l'interne (équité, diversité, inclusion)	Direction générale & Ressources humaines	Sondage en ligne à l'interne (Blanko)	191 répondants
Mars 2025	Marque employeur	Ressources humaines	Sondage en ligne à l'interne et à l'externe et groupes de discussion avec des employés de la Ville	500 répondants à l'interne, 400 répondants à l'externe & 10 participants aux groupes de discussion
Juillet 2025	Habitudes de consommation en vue de la création du marché public	Direction générale	Sondage en ligne (Blanko)	750 répondants
Septembre 2025	Évènement <i>Café avec un policier</i>	Service de police	Rencontres en personne aux Galeries Rive-Nord	Plus de 30 participants
Novembre 2025	Forum pour le Vivre-Ensemble	Direction générale	Évènement en personne le 15 novembre	Plus de 150 personnes inscrites
Nov – Déc 2025	Sondage post-évènement Forum pour le Vivre-Ensemble	Direction générale & Communications	Sondage en ligne à l'externe (Blanko)	27 répondants
Sept – Déc 2025	Appel à projets jeunesse 15-29 : Des bonnes idées d'même	Soutien à la vie communautaire	Sondage en ligne à l'externe (Blanko)	12 projets soumis

ANNEXE 3 : BILAN DES COMMUNICATIONS

Projet	Message	Outil	Date
Forum et inter forums	Inter forum du 3 avril - Événement Facebook	Publication médias sociaux	25-mars
	Inter forum du 3 avril - Site web	Site web	25-mars
	Save the date	Regard papier	sept - oct
	MAJ de la page du site web	Site web	20-oct
	<u>Événement Facebook</u>	Publication médias sociaux	23-oct
	<u>Annonce de l'événement - Facebook</u>	Publication médias sociaux	23-oct
	<u>Annonce de l'événement - LinkedIn + événement</u>	Publication médias sociaux	23-oct
	<u>Annonce de l'événement - Instagram story</u>	Publication médias sociaux	23-oct
	<u>Annonce de l'événement</u>	Infolettre Regard en bref	18-oct
	<u>Annonce de l'événement</u>	Panneaux LED	6-oct - 15-nov
	<u>Annonce de l'événement - rappel</u>	Infolettre Regard en bref	31-oct
	<u>Affiches bâtiments municipaux</u>	Autre	21-oct
	<u>Courriel aux partenaires et organismes</u>	Autre	21-oct
	<u>Invitation média</u>	Autre	14-oct
	<u>Publicité Hebdo Rive Nord</u>	Autre	12-nov
	<u>Coros 4x8 (4)</u>	Autre	20-oct - 16-nov
	<u>Rappel de l'événement - stories</u>	Publication médias sociaux	03-nov
	<u>Rappel invitation média</u>	Autre	05-nov
	<u>Entrevue pré-événement</u>	Entrevue	05-nov
	<u>Retour sur événement - LinkedIn</u>	Publication médias sociaux	
<u>Entrevue post-événement</u>	Entrevue	04-déc	
<u>Communiqué post événement</u>	Communiqué de presse	20-nov	
<u>Retour sur événement</u>	Regard papier	déc - janv	
<u>MAJ de la page du site web - post-événement</u>	Site web	déc	
Mois de l'Histoire des Noirs (Vin d'honneur)	<u>Annonce de l'événement - Facebook</u>	Publication médias sociaux	28-janv
	<u>Événement Facebook</u>	Publication médias sociaux	28-janv
	<u>Annonce de l'événement - infolettre</u>	Infolettre Regard en bref	16-janv
	<u>Annonce de l'événement - rappel - infolettre</u>	Infolettre Regard en bref	31-janv

	Événement - affichage	Panneaux LED	22-janv - 3-fév
	Mise à jour du site web	Site web	Janvier
	Retour sur événement	Regard papier	fév - mars
Recueil de textes sur le vivre-ensemble	<u>Appel à contribution - Facebook</u>	Publication médias sociaux	12-mars
	Appel à contribution - infolettre	Infolettre Regard en bref	14-mars
	Appel à contribution - rappel - infolettre	Infolettre Regard en bref	31-mars
	Appel à contribution - affichage	Panneaux LED	13-mars - 13-avr
	Appel à contribution - publicité HRN	Autre	09-avr
	Appel à contribution - affiche bâtiments municipaux	Autre	
Autre	<u>Sondage nouveaux résidents - Facebook</u>	Publication médias sociaux	27-févr
	Sondage nouveaux résidents	Panneaux LED	mars-avr
	Sondage nouveaux résidents - infolettre	Infolettre Regard en bref	28-févr
	<u>Journée internationale du droit des femmes</u>	Publication médias sociaux	08-mars
	<u>MAJ de la commission VE et participation</u>	Site web	19-mars
	<u>Journée de l'égalité (+ plan d'action pour une VI)</u>	Publication médias sociaux	17-avr
	<u>Ajout du bilan annuel 2024</u>	Site web	24-avr
	<u>Ajout du plan d'action 2025 pour une Ville inclusive</u>	Site web	24-avr
	<u>Journée internationale du vivre-ensemble en paix</u>	Publication médias sociaux	16-mai
	<u>Murale du vivre-ensemble - Facebook</u>	Publication médias sociaux	06-juin
	<u>Murale du vivre-ensemble - Instagram</u>	Publication médias sociaux	06-juin
	<u>Fête du trône - Facebook</u>	Publication médias sociaux	30-juil
	<u>Fête du trône - LinkedIn</u>	Publication médias sociaux	30-juil
	<u>Journée vérité et réconciliation - LinkedIn</u>	Publication médias sociaux	30-sept
	Sondage nouveaux résidents - rappels en stories	Publication médias sociaux	juin, juil, sept, nov, déc
Objets promo	Autre	déc	