

Stratégie pour une Ville inclusive

2027 - 2031

Notre cadre de vie pour le vivre-ensemble

Repentigny S'épanouir

TABLE DES MATIÈRES

Mots du maire et de la directrice générale....3

Mise en contexte 4

Vision 5

Priorités 6

Poursuivre nos efforts pour le vivre-ensemble 8

Objectifs 9

Piliers municipaux du vivre-ensemble.....14

Indicateurs d'impact 15

Travailler ensemble 18

Remerciements 21

Annexe 1 : Définitions.....22

Annexe 2 : Démarche d'actualisation de la stratégie 26

Annexe 3 : Ressources 28

UNE VILLE OÙ TOUT LE MONDE A SA PLACE



Nous n'avons pas tous les mêmes parcours, les mêmes expériences ni les mêmes points de vue. Et c'est aussi ce qui fait notre richesse. Nos différences nous permettent d'élargir notre regard, d'apprendre les uns des autres et de faire progresser notre collectivité.

Vivre ensemble, ce n'est pas simplement partager un même territoire. C'est faire le choix de se connaître, de s'écouter et d'avancer ensemble.

Depuis 2022, nous en avons fait un engagement important à Repentigny. Nous avons ouvert des espaces de dialogue, posé des gestes et appris du chemin parcouru. Aujourd'hui, avec notre Stratégie pour une Ville inclusive 2027-2031, nous choisissons de poursuivre sur cette lancée.

Au fond, ce que nous souhaitons est simple : que chaque personne puisse se sentir respectée, en sécurité, entendue et pleinement à sa place à Repentigny.

Cette nouvelle stratégie nous donne les moyens de poursuivre dans cette direction : prévenir les discriminations, favoriser l'engagement citoyen, rendre nos services toujours plus accessibles, renforcer la cohabitation sociale et multiplier les occasions de rapprochement entre les personnes et les générations.

C'est le Repentigny que nous voulons continuer de faire grandir : une ville ouverte et rassembleuse, attentive aux réalités de sa population et où le vivre-ensemble contribue pleinement à notre qualité de vie. Parce qu'au-delà de nos différences, il y a quelque chose qui nous rassemble : Repentigny est notre ville. Et chacun doit pouvoir y trouver sa place.

Nicolas Dufour
Maire de Repentigny

Je suis fière de porter, avec toute l'équipe municipale, cette vision d'une ville accessible et accueillante, où l'on prévient les discriminations, pour que chaque personne trouve sa place. Merci à toutes celles et ceux qui, chaque jour, contribuent à faire de Repentigny une ville où il fait bon vivre, ensemble.

Aujourd'hui, un nouveau chapitre s'inscrit dans la continuité de nos actions, avec la même conviction : le vivre-ensemble se construit chaque jour. La Stratégie pour une Ville inclusive est un véritable levier de qualité de vie pour toute la population et le personnel municipal.

La Stratégie pour une Ville inclusive, c'est une mobilisation collective et c'est notre cadre de vie pour le vivre-ensemble. Avec cette mise à jour, nous allons un peu plus loin. Nous nous donnons les moyens de mesurer nos progrès et d'ajuster nos pratiques afin qu'elles reflètent fidèlement les principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui nous animent.

Ce document est bien plus qu'un exercice de planification. C'est un engagement qui prendra vie à travers des actions concrètes, pensées pour répondre aux besoins réels de notre communauté.

Vivianne Joyal, urb.
Directrice générale



MISE EN CONTEXTE

Depuis 2022, la Ville de Repentigny a mis en place son Chantier sur le vivre-ensemble pour favoriser des relations fondées sur le respect, l'ouverture et l'égalité à travers sa collectivité. Une démarche qui vise la population, les partenaires et le personnel municipal et qui nous invite à **réfléchir collectivement aux moyens de prévenir les discriminations**. En plaçant l'expérience citoyenne au cœur de cette démarche, nous souhaitons valoriser la diversité des points de vue, encourager la collaboration et faire évoluer nos façons de faire. Ensemble, nous contribuons à bâtir un milieu de vie accueillant, équitable et inclusif, où chaque personne peut se sentir reconnue et pleinement à sa place.

Nous poursuivons le travail amorcé en renforçant les actions déjà mises en place et en faisant du vivre-ensemble un principe qui s'inscrit durablement dans les façons de faire de l'ensemble des services municipaux :

2021

1. Plan d'action «Évoluons au rythme de notre communauté» du SPVR
2. Création d'une ressource en innovation sociale

2022

3. Création de la Commission vivre-ensemble participation citoyenne
4. Déclaration d'engagement au vivre-ensemble
5. Forum annuel sur le vivre-ensemble
6. Stratégie pour une Ville inclusive
7. Comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble

2023

8. Guide sur la communication inclusive
9. Politique de participation citoyenne

2024

10. Cadre de référence en EDI
11. 1er Budget participatif
12. Parcours en leadership inclusif
13. Mécanisme de signalement des situations discriminatoires

2025

14. Stratégie de diplomatie municipale
15. Stratégie en itinérance
16. Partenariats stratégiques
17. Laboratoire en innovation sociale
18. Diagnostic sur l'État du vivre-ensemble à Repentigny

2026

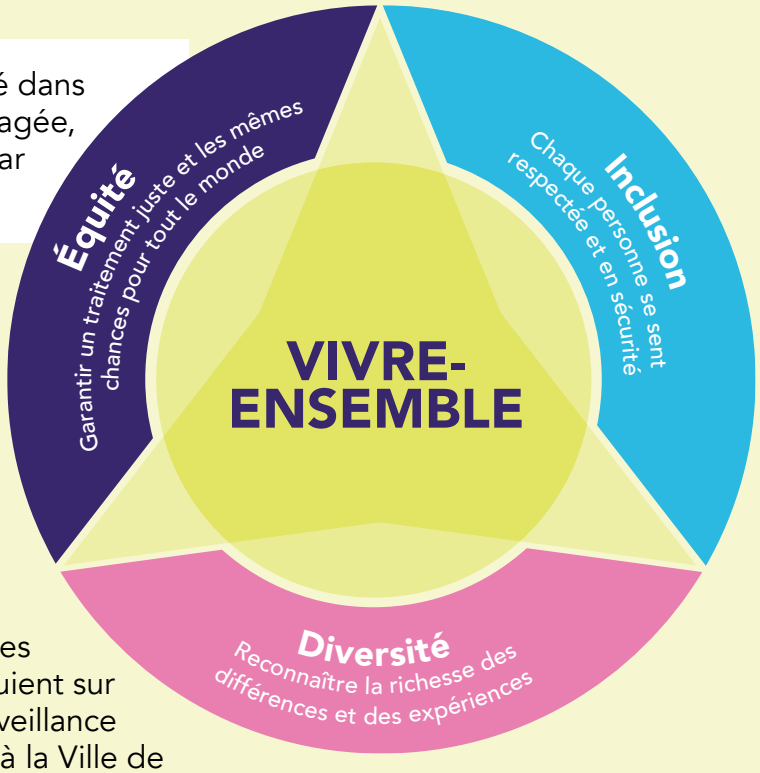
19. Charte et plan d'action DSPG
20. Mise à jour de la Stratégie Ville inclusive

VISION

Cette démarche s'inscrit dans la mission première de la Ville d'offrir des services de qualité à l'ensemble de sa population. Elle est mise en place par le Conseil municipal et l'administration. En créant des initiatives pour prévenir les discriminations, valoriser toutes les identités et renforcer la cohésion sociale, notre objectif est d'augmenter les sentiments d'appartenance et de sécurité. Toute la communauté repentignoise y gagne.

Le vivre-ensemble à Repentigny :

« Le vivre-ensemble est un mode de vie ancré dans la bienveillance selon une responsabilité partagée, tout en valorisant la richesse de la diversité par des actions concrètes et durables »[1].



Ce modèle repose sur l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour améliorer la vie en collectivité et à l'interne de l'organisation municipale. **Ensemble, ces principes favorisent le fait de vivre-ensemble dans le respectée et l'harmonie.**

Bien que cet enjeu dépasse le seul champ municipal, la Ville s'engage à intervenir pleinement dans les domaines relevant de ses compétences. Les actions entreprises s'appuient sur les valeurs d'audace, d'authenticité, de bienveillance et d'amélioration continue qui sont propres à la Ville de Repentigny.

Cette mise à jour s'adapte aux besoins de notre collectivité qui sont en évolution : à la lumière des expériences du passé, des enjeux et des succès d'aujourd'hui et des besoins de demain.

C'est grâce à des objectifs concrets, des priorités adaptées et des indicateurs d'impact que nous proposons une stratégie intégrée, juste et durable.

[1] Définition émise par la population repentignoise lors de la 1ère édition du Forum annuel sur le vivre-ensemble.

PRIORITÉS[2]

La communauté repentignoise a nommé plusieurs besoins dans le cadre de nos diverses démarches de consultation citoyenne[3]. Ceci a permis d'identifier 6 grandes priorités.

Ces priorités constituent la pierre d'assise pour poursuivre le déploiement de la Stratégie pour une Ville inclusive :

Engagement citoyen

Créer des occasions pour que toutes les générations puissent participer, partager leurs idées et contribuer à façonner notre communauté

- Jeunesse
- Personnes aînées
- Population active
- Familles
- Vie démocratique
- Sentiment d'appartenance

Cohabitation et sentiment de sécurité

Bâtir une communauté où chaque personne se sent en sécurité, respectée et en confiance

- Logement social et abordable
- Itinérance
- Signalement des discriminations
- Culture interne de la Ville
- Mixité sociale
- Liens de confiance entre la Ville et sa communauté

Patrimoine vivant

Reconnaître et préserver ce qui nous rassemble, tout en faisant grandir les traditions et les pratiques qui façonnent Repentigny, hier, aujourd'hui et demain

- Personnes autochtones
- Événements culturels
- Sports et loisirs communautaires
- Bibliothèques comme tiers lieux
- Ordre de Repentigny
- Journées commémoratives



[2] Les définitions se trouvent en annexe 1

[3] Voir les détails des données recueillies à l'annexe 2.



Accueil et intégration des personnes immigrantes et racisées

Faire de la place à tout le monde, pour que les personnes immigrantes et racisées puissent s'enraciner, participer et faire entendre leur voix dans la communauté

- Participation au plan d'action en immigration de la MRC de L'Assomption
- Diversité du recrutement
- Activités de rapprochement interculturel
- Diplomatie municipale et développement économique
- Sensibilisation et éducation du personnel et de la population

Handicaps et neurodiversité

Accueillir les différences et faire évoluer les services municipaux pour que chaque personne se sente respectée, soutenue et à sa place

- Accessibilité universelle des services municipaux
- Communications inclusives
- Diversité du recrutement
- Sensibilisation et éducation du personnel et de la population

Diversité sexuelle, pluralité et égalité des genres

Faire de notre ville un milieu où les femmes et les personnes 2ELGBTQIA+ se sentent respectées, en sécurité et libres d'être pleinement elles-mêmes

- Égalité des genres
- Communications inclusives
- Sensibilisation et éducation du personnel et de la population
- Diversité du recrutement

POURSUIVRE NOS EFFORTS POUR LE VIVRE-ENSEMBLE

Le déploiement de la Stratégie pour une Ville inclusive se fait comme la construction d'un pont entre la Ville, ses équipes et l'ensemble de la communauté pour bâtir un milieu où tout le monde trouve sa place.

Chaque étape nous permet de continuer à avancer :

- En mobilisant toute la collectivité
- En mettant en place des actions concrètes
- En mesurant les effets pour ajuster le parcours

Chacun des éléments détaillés dans la section suivante sont soutenus par l'administration et le Conseil municipal. Ils sont intégrés à travers les différents plans d'action et politiques de la Ville en prenant appui sur trois orientations :

- **Écouter** les besoins et la diversité des réalités
- **Outiller** afin de renforcer leur capacité d'agir
- **Responsabiliser** la collectivité afin que les principes du vivre-ensemble s'intègrent durablement aux pratiques et aux actions de chacune et chacun

Comment faire vivre ces orientations ?

Des objectifs viennent soutenir la mise en œuvre des orientations. Chaque année, un plan d'action est élaboré par la Ville avec des actions spécifiques qui s'appuient, notamment, sur les échanges avec la population durant le Forum annuel sur le vivre-ensemble et nos diverses consultations publiques.

Ayant comme objectif de répondre aux priorités identifiées par la communauté[4], ces actions se renforcent mutuellement et contribuent à l'ancrage du vivre-ensemble dans notre quotidien.



[4] Source : Ville de Repentigny, État du vivre-ensemble à Repentigny, 2025



1. ÉCOUTER

Cette orientation vise à renforcer le dialogue et l'intelligence collective. Elle valorise la diversité des connaissances et des expériences. Miser sur l'écoute de la population, des partenaires et du personnel de la Ville est essentiel pour adapter les initiatives à nos besoins qui évoluent.

1.1. Favoriser les rencontres et l'écoute au sein de la communauté repentignoise

1.1.1. Poursuivre l'organisation d'événements facilitant les rencontres interculturelles et intergénérationnelles

1.1.2. Continuer de soutenir les organismes communautaires qui créent des espaces de rencontre, de dialogue et de participation citoyenne

1.2. Être à l'écoute de la population de Repentigny

1.2.1. Recueillir régulièrement les perceptions, les besoins et les préoccupations de la population via des actions de consultation publiques

1.2.2. Poursuivre le déploiement d'initiatives en cohérence avec la Politique de participation citoyenne

1.2.3. Renforcer la collaboration avec les partenaires communautaires pour assurer une compréhension commune des enjeux et réalités des différents groupes

1.3. Être à l'écoute du personnel de la Ville

1.3.1. Consulter régulièrement les besoins et les idées du personnel à travers la démarche de développement organisationnel

1.3.2. Valoriser une culture organisationnelle ouverte à la diversité des expériences, des connaissances et des points de vue en ajustant les mécanismes à l'interne pour les rendre plus équitables et plus inclusifs

1.4. Assurer une communication inclusive et accessible

1.4.1. Diversifier les moyens de communication afin de rejoindre l'ensemble de la communauté repentignoise et du personnel de la Ville

1.4.2. Faire connaître le fonctionnement des services de la Ville, notamment pour les personnes nouvellement arrivées à Repentigny

1.4.3. Optimiser le mécanisme de signalement de situations discriminatoires



2. OUTILLER



Cette orientation vise à renforcer les actions de sensibilisation auprès de la population sur les enjeux sociaux émergents. Ce travail contribue fortement à la réduction des discriminations.

2.1. Outiller la population de Repentigny

2.1.1. Poursuivre l'organisation d'activités de sensibilisation et d'éducation populaire pour encourager les comportements inclusifs et améliorer la cohabitation sociale

2.1.2. Poursuivre le développement d'une offre culturelle diversifiée avec des objectifs d'éducation et de sensibilisation, notamment via le déploiement du plan d'action de la Politique culturelle de la Ville

2.1.3. Offrir des espaces de rencontre adaptés aux groupes de tous âges, notamment à travers l'offre culturelle et l'aménagement de l'espace public

2.2. Outiller le personnel de la Ville

2.2.1. Soutenir le personnel pour adapter l'offre de service municipale aux nouvelles réalités sociales, notamment l'itinérance et l'intégration des personnes immigrantes

2.2.2. Accompagner les équipes dans la mise en œuvre d'innovations sociales en réponse aux besoins de la communauté

2.2.3. Continuer de former le personnel sur les pratiques inclusives, incluant la prévention du profilage racial et social.

3. RESPONSABILISER

Cette priorité vise à renforcer l'autonomie et l'engagement au vivre-ensemble à Repentigny. Elle repose sur la conviction que la Ville, ses partenaires et sa population partagent une responsabilité collective à l'égard de la qualité de vie et l'harmonie sociale de la communauté.

3.1. Mobiliser la population de Repentigny

3.1.1. Sensibiliser et encourager la population à adopter des comportements qui favorisent le respect et la solidarité pour une meilleure cohésion sociale

3.1.2. Poursuivre le déploiement d'actions valorisant la participation au processus démocratique et l'engagement avec la contribution du Comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble

3.1.3. Valoriser l'implication des jeunes et des personnes aînées dans la vie démocratique



3.2. Responsabiliser le personnel de la Ville

3.2.1. Intégrer les outils déployés sur l'inclusion aux pratiques du quotidien pour prévenir les discriminations

3.2.2. Encourager les services municipaux à prendre des initiatives adaptées à leur secteur pour favoriser le vivre-ensemble selon une approche d'innovation sociale

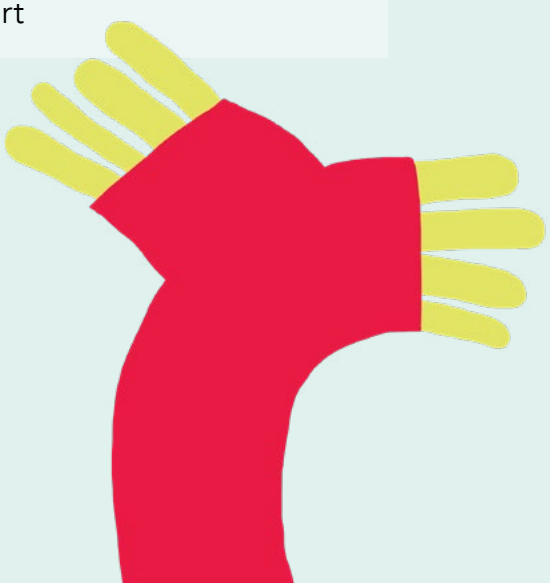
3.2.3. Optimiser le rôle des Répondant(e)s internes en EDI[5] pour la diffusion des outils et la mobilisation du personnel pour la mise en place de pratiques inclusives

3.3. Responsabiliser la Ville

3.3.1. Se doter d'un mécanisme transparent pour mesurer les retombées de la Stratégie pour une Ville inclusive

3.3.2. Continuer de développer des installations et une offre municipale adaptées pour prévenir les discriminations

3.3.3. Mettre à jour le Programme d'accès et d'égalité à l'emploi pour viser l'atteinte d'une administration municipale représentative de la population qu'elle dessert



[5] Ce groupe de personnel municipal volontaire agit comme sentinelle pour la promotion et la sensibilisation sur l'EDI à l'interne.

Piliers municipaux du vivre-ensemble

Le vivre-ensemble se construit chaque jour, grâce à l'action combinée de toutes les politiques et plans d'action de la Ville. Chacun de ces éléments est une pièce essentielle pour un cadre de vie inclusif, accessible et humain. C'est leur complémentarité qui permet de bâtir une ville où tout le monde peut trouver sa place et s'épanouir[6].



PLAN STRATÉGIQUE DE LA VILLE

Plan d'action annuel à l'égard des personnes en situation de handicap

Handicaps et neurodiversité

Politique de participation citoyenne

Politique famille et personnes aînées

Stratégie jeunesse

Engagement citoyen

Politique culturelle et plan d'action culturel

Plan d'urbanisme

Pacte d'amitié avec la communauté Atikamekw

Patrimoine vivant

Stratégie pour une Ville inclusive

Cadre de référence en équité, diversité et inclusion

Diversité sexuelle, pluralité et égalité des genres

Charte d'engagement en matière de diversité sexuelle et pluralité des genres

Plan d'action DSPG

Guide sur la communication inclusive

Accueil et intégration des personnes immigrantes et racisées

Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Politique et stratégie de relations internationales (à venir)

Cohabitation et sentiment de sécurité

Politique portant sur le harcèlement psychologique

Plan d'action 2.0 SPVR

Stratégie de logement social et abordable

Politique de prévention en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

Politique de prévention de la violence dans les rapports avec la clientèle

Guide sur le traitement des demandes d'accommodements raisonnables

Code de conduite (civilité)

Directive administrative itinérance

Code d'éthique et de déontologie

[6] Tous ces documents sont accessibles sur le site internet de la Ville.

NOTRE BOUSSOLE : NOS INDICATEURS D'IMPACT

Les indicateurs d'impact[7] de la Stratégie pour une Ville inclusive servent à évaluer les effets concrets des actions municipales pour optimiser le vivre-ensemble à Repentigny au fil du temps. C'est notre moyen de mesurer les progrès, comprendre les défis, et répondre à nos besoins comme collectivité de façon adaptée.

VERS UNE
GOUVERNANCE JUSTE ET ÉQUITABLE

- Organisation dirigée de manière responsable
- Gestion des risques éthiques adéquate
- Transparence et redevabilité

VERS UN
DIALOGUE DE QUALITÉ EN CONTINU

- Cohabitation sociale bonifiée
- Participation citoyenne optimisée
- Population et personnel outillés et sensibilisés

VERS LE
RESPECT DES BESOINS DES INDIVIDUS

- Accès équitable aux services
- Droits citoyens
- Droits du personnel

En suivant ces indicateurs, la Ville contribue aux 5 objectifs de développement durable[8] suivants :



[7] Inspirés de la norme ISO2600 sur la Responsabilité sociétale des organisations et de la norme ISO37000 sur la Gouvernance des organisations

[8] Les 17 objectifs de développement durable mis en place par les Nations Unies

VERS UNE
GOUVERNANCE JUSTE ET ÉQUITABLE

Gouverner de manière juste, équitable, éthique, transparente et responsable en tenant compte des obligations de la Ville.

Organisation responsable
Diriger la Ville de façon réfléchie en tenant de l'impact de nos décisions sur notre écosystème.

Gestion des risques éthiques adéquate
Estimer et prévenir les risques éthiques en lien au vivre-ensemble.

Transparence et redevabilité
Communiquer de façon transparente sur l'organisation, ses initiatives et ses résultats.

VERS UN
DIALOGUE DE QUALITÉ EN CONTINU

Protéger et favoriser les espaces de dialogue entre les communautés, la Ville, son personnel et les partenaires.

Cohabitation sociale bonifée
Créer et entretenir des relations positives au sein de la communauté repentignoise.

Participation citoyenne optimisée
Favoriser la participation de la population à la vie démocratique et aux événements publics.

Population et personnel outillés et sensibilisés
Faciliter l'éducation de la population et du personnel pour prévenir les discriminations.



VERS LE

RESPECT DES BESOINS DES INDIVIDUS

Respecter, reconnaitre et honorer les droits et besoins de la population, des personnes employées par la Ville pour prévenir les discriminations.

Accès équitable aux services
Offrir un accès équitable aux services municipaux, en tenant compte des obstacles liés au revenu, à l'âge, au handicap, à l'origine, au genre ou à toute autre situation.

Droits citoyens
Respecter les droits de la population dans les décisions, les règlements, les services et les communications de la Ville.

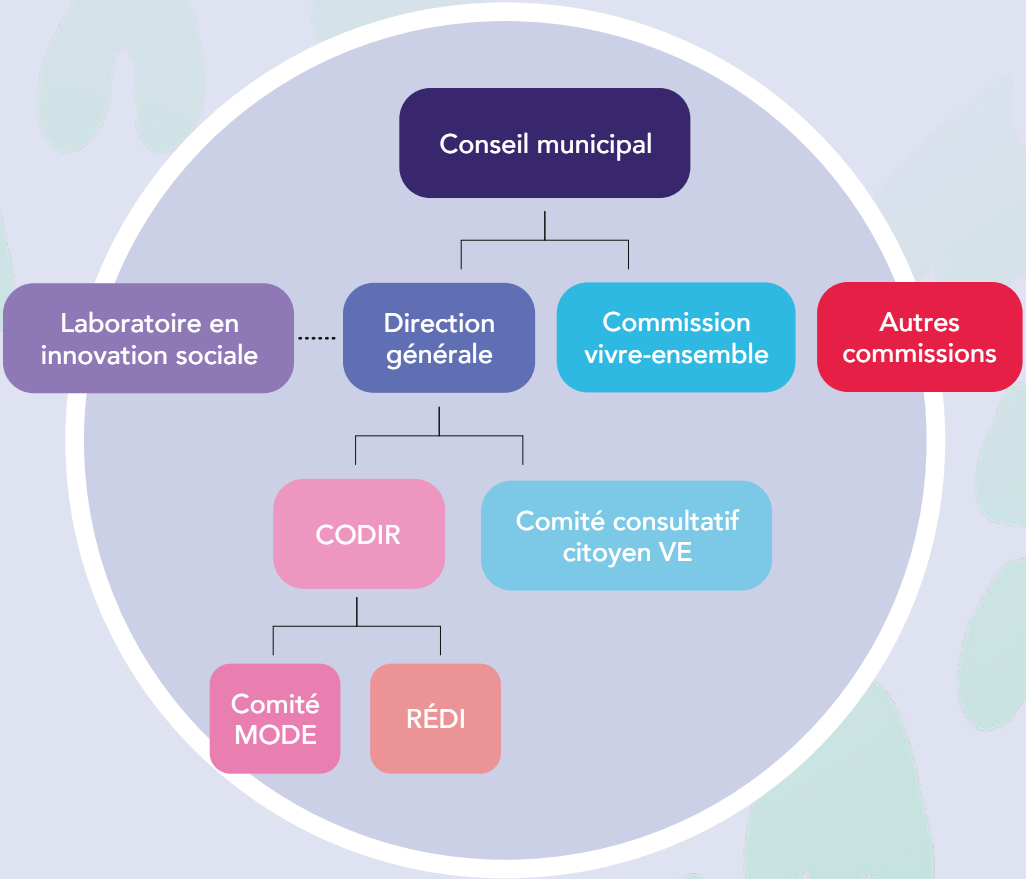
Droits du personnel
Respecter les droits du personnel de la Ville, pour un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de discriminations.





TRAVAILLER ENSEMBLE

C'est avec la contribution des partenaires sociaux, économiques et communautaires locaux que nous mettons en place la présente stratégie. C'est aussi toute l'organisation municipale qui collabore à cocréer une ville inclusive, de la prise de décisions jusqu'à la mise en place des démarches sur le terrain.



Direction générale

Le Chantier sur le vivre-ensemble est une démarche transversale dans la Ville et relève de la Direction générale. C'est grâce à un travail conjoint porté par le Conseil municipal et l'administration que la Ville définit des orientations adaptées à son milieu avec un vision claire à court, moyen et long terme.

Commission vivre-ensemble, milieu communautaire et participation citoyenne

La Commission propose des recommandations pour prévenir les discriminations afin de continuer à bâtir une collectivité juste, équitable et inclusive. Elle identifie des solutions pour améliorer le sentiment de sécurité et le sentiment d'appartenance tout en favorisant la contribution et l'engagement citoyen.

Laboratoire en innovation sociale

Son mandat est de soutenir la Ville dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'approches novatrices favorisant l'inclusion, le vivre-ensemble et la participation citoyenne. Le tout avec une approche d'innovation sociale et d'amélioration continue. Mis en place en collaboration avec le milieu collégial et universitaire, il se situe à la direction générale considérant son rôle transversal.

Comité de direction (CODIR)

Le CODIR joue un rôle stratégique pour diriger la mise en place des initiatives liées au Chantier sur le vivre-ensemble avec tous les services municipaux. Il veille à la mise en place d'une gouvernance juste et équitable à la Ville.

Comité de Mise en œuvre et développement en équité, diversité et inclusion (MODE)

Composé de gestionnaires représentant les principaux services concernés, le comité MODE agit comme une instance de coordination, de mobilisation et de résolution de problèmes.

Répondant(e)s internes en équité, diversité et inclusion (RÉDI)

Ce groupe de personnel municipal volontaire agit comme sentinelle pour la promotion et la sensibilisation sur l'EDI à l'interne. Les RÉDI ont une posture d'accueil et d'écoute envers leurs pairs pour du soutien en lien avec l'inclusion. Ce sont les facilitateurs et facilitatrices de l'inclusion à l'interne.

Comité consultatif citoyen sur le vivre-ensemble

Cette instance a été créée en 2022 afin d'intégrer la voix citoyenne au centre des orientations de la Ville en matière de vivre-ensemble. Les membres du comité ont comme rôle de partager leurs visions du vivre-ensemble pour proposer des initiatives afin de nourrir les orientations de la Ville en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres agissent aussi comme personnes ambassadrices du vivre-ensemble auprès de la communauté repentignoise.

Autres commissions

Les autres commissions, notamment, les commissions Sécurité urbaine, Culture et tourisme et Environnement et transition écologique, contribuent aussi à cette démarche. Elles font partie de l'écosystème du vivre-ensemble à la Ville de manière intégrée.





REMERCIEMENTS

Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les personnes, au sein du personnel comme de la communauté, qui ont contribué, de façon officielle ou spontanée, à la mise à jour de la Stratégie pour une Ville inclusive. Cette démarche d'innovation sociale est un levier concret envers notre engagement à prévenir les discriminations à Repentigny. C'est dans la richesse de nos échanges, la sincérité de nos gestes et la force de nos élans partagés que s'est dessinée cette vision d'un vivre-ensemble porteur d'un cadre de vie inclusif, solidaire et inspirant.

ANNEXE 1

DÉFINITIONS

Bienveillance[9]

La bienveillance est l'émotion grâce à laquelle on prend véritablement l'autre en compte en lui souhaitant du bien. À travers la bienveillance la valeur de l'autre est reconnue inconditionnellement. L'autre n'est pas vu comme un moyen pour parvenir à un objectif ultérieur, mais comme une fin en soi.

Charte québécoise des droits et libertés de la personne[10]

La Charte est une loi québécoise qui protège vos principaux droits et libertés. C'est une loi fondamentale que toutes les autres lois québécoises doivent respecter dans la plupart des cas.

Cohabitation sociale[11]

La cohabitation sociale renvoie au vivre-ensemble entre des personnes ou des groupes n'ayant pas les mêmes caractéristiques, les mêmes besoins ou les mêmes perspectives lorsque ces différences sont liées à des vulnérabilités sociales (comme l'itinérance, l'instabilité résidentielle, des enjeux de santé mentale ou de toxicomanie) ou encore à la marginalisation de certains groupes.

Communication inclusive

Vise à rendre les informations accessibles et à inclure une diversité de modèles dans les communications, de sorte que chaque personne se sente interpellée, et ce, peu importe ses différences.

Culture organisationnelle[12]

Ensemble de valeurs, d'attitudes et de modes de fonctionnement qui caractérisent une organisation et qui influencent les pratiques de ses membres.



9 Définition émise par la chercheuse Ouellette-Dubé
10 Définition émise par la CDPDJ
11 Définition émise par la Ville de Montréal
12 Définition émise par l'office québécois de la langue française

Discriminations

Traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles biologiques, immuables comme la couleur de peau, le sexe, le genre ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion, les limitations physiques, ou l'âge.

Diversité

Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes en fonction de leurs attributs. La diversité englobe donc tous les différents groupes d'une société donnée, lorsqu'ils sont pris ensemble.

Diversité sexuelle[13]

Signifie la grande diversité d'orientations sexuelles. C'est un continuum qui va de l'hétérosexualité à l'homosexualité, en passant par la bisexualité et la pansexualité, mais qui inclut aussi l'asexualité.

ÉDI

Acronyme référant aux principes complémentaires d'équité, de diversité et d'inclusion.

Égalité des chances[14]

Principe selon lequel tous les individus devraient disposer des mêmes occasions de développement socioprofessionnel, indépendamment de leur origine ethnique et géographique, de leur sexe, de leurs moyens financiers, de leurs convictions religieuses et de leur éventuel handicap.

Équité

Se réfère au fait que chaque personne, quelle que soit son identité, est traitée de manière juste, en fonction de ses besoins particuliers.

13 Définition inspirée par le gouvernement du Québec
14 Définition émise par l'office québécois de la langue française

Inclusion

Se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés et se sentent en sécurité, de manière équitable, et ont accès aux mêmes possibilités.

Innovation sociale

Approche de transformation systémique durable, génératrice d'impact social, fondée sur la prémisse de l'expérimentation civique et basée sur la richesse de la pluralité collective, le tout selon une perspective d'amélioration continue par l'éducation populaire.

Interculturel

Ce phénomène est essentiellement marqué par l'interaction sociale, l'échange et le respect. Il est caractérisé par la diversité des valeurs, des rituels, des conceptions, des façons de voir et de vivre à la fois culturels, mais aussi ethniques qui peuvent constituer les principes fondamentaux à tout développement personnel et comportement social.

Intersectionnalité

Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination.

Neurodiversité

C'est la diversité naturelle des façons dont les cerveaux fonctionnent, pensent, apprennent, communiquent et réagissent. Elle comprend notamment des réalités comme l'autisme, l'hyperactivité ou l'hypersensibilité sensorielle, tout en reconnaissant que chaque personne a ses propres forces et besoins.

Obstacles systémiques

Systèmes, politiques, pratiques ou procédures à cause desquels certaines personnes ne bénéficient pas d'un accès égal ou sont exclues de la participation dans plusieurs domaines simultanément : emploi, logement, éducation, accès aux services d'où le terme systémique.

Participation citoyenne[15]

La participation citoyenne est l'exercice et l'expression de la citoyenneté à travers la pratique de la participation publique, de la participation sociale et de la participation électorale.

Patrimoine vivant[16]

C'est l'ensemble des traditions, pratiques, expressions, connaissances et savoir-faire transmis de génération en génération et encore pratiqués aujourd'hui. Il évolue au fil du temps et inclus les façons de faire propres à notre communauté.

15 Définition émise par l'Institut du Nouveau Monde

16 Définition émise par l'UNESCO

Personne autochtone[17]

Personne vivant sur le territoire habité par ses ancêtres depuis un temps immémorial. Au Canada, cette définition entend notamment les membres des peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Pluralité des genres[18]

Signifie la grande pluralité d'identités de genre et les façons de l'exprimer. L'identité de genre est le sentiment profond et personnel d'être de genre masculin ou féminin, ou ni de l'un ni de l'autre, ou encore des deux. Toutes les personnes ont une identité de genre..

Profilage racial et social

Toute action, examen ou traitement différentiel de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse, leur situation de handicap ou leur identité sexuelle et de genre, réelle ou présumée.

Racisme

Idéologie partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines qui considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux sur la base de l'appartenance ethnique.

Vivre-ensemble[19]

Le vivre-ensemble est un mode de vie ancré dans la bienveillance selon une responsabilité partagée, tout en valorisant la richesse de la diversité par des actions concrètes et durables.

2ELGBTQIA+

Sigle qui représente les différentes communautés de la diversité sexuelle et de genre : personnes bispirituelles, lesbiennes, gais, bisexuelles, trans, queer, asexuelles, etc.
Le signe « + » fait référence à toute autre communauté faisant partie de la diversité sexuelle et de genre non mentionné dans les premières lettres.



17 Définition émise par l'office québécois de la langue française
18 Définition inspirée par le gouvernement du Québec
19 Définition émise par la population repentignoise lors de la première édition du Forum sur le vivre-ensemble.

ANNEXE 2

DÉMARCHE D'ACTUALISATION DE LA STRATÉGIE

La mise à jour de notre Stratégie pour une Ville inclusive est ancrée dans des données et rapports concrets afin de proposer une mise à jour qui fasse sens au vu des transformations des dernières années et des enjeux actuels. Les éléments clés sont présentés ici.

État du vivre-ensemble 2025

Démarche diagnostique menée au début de l'année 2025 afin de préparer la mise à jour de la Stratégie pour une Ville inclusive. L'analyse comprend un volet organisationnel et un volet populationnel afin de proposer des recommandations transversales qui prennent un compte l'étendu du contexte repentignois. Le rapport est public et est accessible sur le site internet de la Ville, le lien vers cette ressource est disponible à l'Annexe 3.

Édition 2025 du Forum sur le vivre-ensemble

Lors de de la dernière édition de notre Forum sur le vivre-ensemble, les discussions ont pu prendre place conjointement avec la population repentignoise, les organismes communautaires et le personnel de la Ville afin de réfléchir aux quatre enjeux suivants : l'immigration, l'itinérance, l'accessibilité universelle et la montée de la haine. Les notes collectées lors de l'événement et retraçant les discussions ayant pris place ont été rassemblées afin de les utiliser pour inspirer notre nouvelle stratégie.

Index des Cités Interculturelles

Dans le cadre de notre participation au Programme des Cités Interculturelles (ICC) du Conseil de l'Europe, la Ville a complété un questionnaire d'une centaine de questions sur les initiatives interculturelles entreprises à l'échelle de la Ville. Portant sur une grande variété de sujets en lien au vivre-ensemble, l'objectif était d'évaluer nos efforts dans ces domaines pour mettre en lumière les enjeux que nous rencontrons et de potentielles solutions à considérer. Ce travail d'introspection a été un outil clé pour penser l'évolution entre la précédente stratégie et la nouvelle présentée ici.



Sondage à la population sur la mise à jour de la stratégie

En avril et mai 2026, un sondage a été communiqué aux élus, aux membres de la T-ICII, aux membres du comité consultatif citoyen et à la population repentignoise via nos réseaux sociaux. L'objectif du sondage était d'observer la perception que la population avait de la précédente Stratégie pour une Ville inclusive, d'évaluer le niveau de connaissance des initiatives de la Ville portant sur le vivre-ensemble ainsi que les priorités et attentes des citoyennes et citoyens afin de penser cette présente stratégie. Avec environ 250 personnes répondantes, ces résultats ont influencé nos réflexions autour de la stratégie. Ils ont notamment été utiles pour prendre en compte la diversité de tous les points de vue.

Sondage au personnel dans le cadre de la Loi sur Accès à l'Égalité en Emploi

Dans le cadre de la Loi sur l'Accès à l'Égalité en Emploi, (LAÉE) la Ville a récemment invité l'ensemble de ses équipes à remplir un sondage afin d'évaluer la représentation des diverses minorités au sein du personnel. Ces statistiques ont été transmises à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et nous ont également permis de mieux comprendre les besoins du personnel afin d'adapter notre stratégie.

ANNEXE 3

RESSOURCES

Déclarations et chartes d'engagement

- Déclaration d'engagement au vivre-ensemble – Mai 2022
- Cadre de référence en EDI de la Ville de Repentigny – Avril 2024
- Pacte d'amitié entre la communauté Atikamekw et la Ville de Repentigny – Septembre 2017
- Statuts et règlements du comité consultatif citoyen – Mai 2023
- Charte d'engagement en matière de diversité sexuelle et pluralité des genres – Mai 2026

Politiques et guides

- Politique portant sur le harcèlement psychologique – Février 2026
- Politique de la participation citoyenne – Mai 2023
- Guide de référence interne au sujet des communications inclusives – Mars 2026

Rapports annuels du vivre-ensemble à Repentigny

- 2022
- 2023
- 2024
- 2025

Données ayant permis l'actualisation de la stratégie

- Rapport sur l'état du vivre-ensemble – 2025
- Rapport sur l'Index des Cités interculturelles – 2026
- Résultats du sondage sur la Stratégie pour une Ville inclusive - 2026



Murale réalisée par Geneviève L'Heureux

Recherche et développement
Danka Lebreton,
Chercheuse en innovation sociale,
Direction générale

Direction et supervision
Marie Angeline Descadres, MBA
Adjointe directrice générale-Qualité de vie et
relations avec le milieu