

Politique du vivre-ensemble



Les Îles-de-la-Madeleine
Communauté maritime

Adoptée par le conseil de la Communauté maritime
des Îles-de-la-Madeleine en séance ordinaire le 14 juillet 2026

Avec la participation financière de :



Table des matières

Équipe de réalisation	5
Mot du président de la Communauté maritime	6
Mise en contexte	7
Fondements	8
Le vivre-ensemble	10
Portrait du territoire	11
L'importance de la démarche pour la Communauté maritime	14
La démarche	15
Processus de consultation	15
Sondage	18
Constats	21
Principaux enseignements des consultations	22
Principes directeurs et objectifs	23
Objectif global	23
Objectifs spécifiques	23
Rôles et responsabilités	25
Leviers municipaux prioritaires	25
Leviers d'action des citoyen·nes	27
Suivi et évaluation	28
Remerciements	28
Définitions essentielles	29
Références	32
Annexes	36
Annexe 1 – Comités de consultation	36
Annexe 2 – Plan d'action en immigration de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine (2025–2028)	38
Annexe 3 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la municipalité des Îles-de-la-Madeleine (2026)	40

Annexe 4 – Politique Municipalité Amie des aînés (MADA) et plan d'action MADA (2024–2027)	41
Annexe 5 – Politique culturelle et du patrimoine	42

Liste des tableaux

Tableau 1 Comparaison avec le reste du Québec	14
Tableau 2 Défis et obstacles liés au vivre-ensemble	21

Liste des figures

Figure 1 Référentiel mondial en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	9
Figure 2 Les « 3D » du vivre-ensemble	11
Figure 3 Les principales étapes	15
Figure 4 Répartition des personnes répondantes par village – sondage à la population	19
Figure 5 Identification à un groupe minoritaire – sondage à la population	20
Figure 6 Sentiment d'appartenance – sondage à la population	22

Équipe de réalisation

Coordination de la démarche

Audrey Robitaille
Conseillère en diversité et en inclusion

Rédaction, recherche, consultations et sondages

Audrey Robitaille
Conseillère en diversité et en inclusion

Bob White
LABRRI

Encadrement et supervision

Alexandre Bessette
Directeur de l'attractivité, des communications et de l'expérience citoyenne

Conseil-expertise du vivre-ensemble et en équité, diversité et inclusion

Bob White
LABRRI

Chloé Frelson
Urelles

Graphisme et mise en page

Corinne Danzé-Pagé

Révision linguistique

Nathalie Chiasson
Adjointe à la direction générale

Mot du maire et président de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine

Chères citoyennes, chers citoyens,

Vivre aux Îles-de-la-Madeleine est un privilège qui nous rassemble. Notre territoire, notre histoire et notre mode de vie insulaire façonnent une communauté à taille humaine où la proximité, l'entraide et le respect occupent une place essentielle.

La présente Politique du vivre-ensemble traduit notre volonté collective de préserver et de renforcer ce qui fait la richesse de notre milieu. Elle soutient des actions favorisant un environnement accueillant, inclusif et harmonieux, où chaque personne peut trouver sa place et contribuer pleinement à la vie de la communauté.



Monsieur Antonin Valiquette

Aux Îles, la vitalité de notre collectivité repose sur la contribution de chacune et chacun. Par définition, une communauté est aussi forte que les individus qui la composent et à leur capacité à prendre soin les uns des autres. C'est encore plus vrai dans un archipel isolé du reste du continent comme les Îles-de-la-Madeleine. Les familles établies depuis longtemps, les nouvelles personnes résidentes, les jeunes, les aîné-es, les travailleuses et travailleurs saisonniers, les personnes en visite ainsi que celles qui choisissent de s'établir parmi nous participent à la richesse de notre tissu social et à l'avenir de notre territoire.

Cette politique s'appuie également sur les valeurs fondamentales de la Municipalité : le respect, la solidarité, l'intégrité, l'excellence et l'équité. Elle nous invite à reconnaître la diversité comme une force et à privilégier le dialogue, l'ouverture et la collaboration pour relever ensemble les défis qui se présentent à nous. Le vivre-ensemble se construit au quotidien, à travers nos gestes, nos relations et notre engagement envers la collectivité. Ce cadre de référence guidera nos actions et soutiendra les initiatives qui favorisent la cohésion sociale, le bien-être collectif et la qualité de vie de l'ensemble de la population madelinienne.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes, les organismes, les bénévoles et les partenaires qui ont contribué à cette réflexion. Votre participation témoigne de l'attachement profond que nous partageons envers notre communauté et de notre désir commun de la voir s'épanouir.

Ensemble, continuons à faire des Îles-de-la-Madeleine un milieu accueillant, dynamique et solidaire, où il fait bon vivre aujourd'hui et pour les générations à venir.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonin Valiquette', written over a horizontal line.

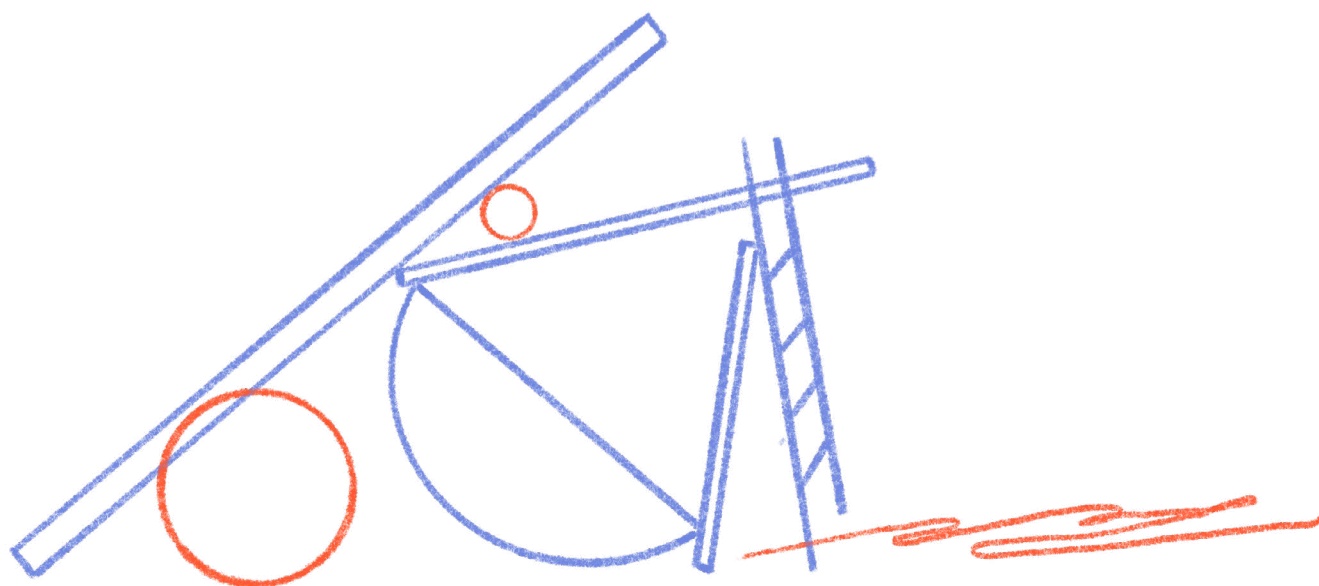
Antonin Valiquette

Mise en contexte

La politique du vivre-ensemble s'inscrit dans la volonté de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine d'adopter un cadre de référence en matière d'inclusion, destiné à l'ensemble de la population et visant à orienter les actions municipales. Celle-ci vise également à mieux reconnaître et intégrer les réalités ainsi que les besoins des groupes historiquement marginalisés ou sous-représentés.

À travers cette démarche, la Communauté maritime entend promouvoir et pérenniser les valeurs de **respect**, de **solidarité**, d'**intégrité**, d'**excellence** et d'**équité** qui la guident. Elle vise à approfondir la compréhension des besoins de la population et à déployer des actions structurantes favorisant une représentation plus inclusive, tout en établissant des repères communs pour en soutenir la mise en œuvre. Elle contribue également à renforcer la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance, et à valoriser la diversité sous toutes ses formes.

Soutenue par un réseau de partenaires locaux, cette initiative contribue à renforcer le caractère accueillant, inclusif et attrayant des Îles-de-la-Madeleine, en favorisant l'établissement durable des personnes nouvellement arrivées et en répondant aux enjeux liés à la diversification démographique. Elle s'inscrit en cohérence avec le projet de territoire Horizon 2035, notamment en matière de promotion de l'inclusion et du vivre-ensemble, et repose sur une approche d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), essentielle pour assurer l'égalité des chances et offrir des services adaptés à une population en constante évolution.



Fondements

Depuis 2011, plusieurs villes québécoises ont adopté des cadres structurants pour favoriser l'inclusion et le vivre-ensemble, en voici trois exemples desquels la Communauté maritime s'est inspirée.

Politiques municipales du vivre-ensemble au Québec

2021 – Ville de Québec

Mise en place de la Stratégie municipale en diversité, équité et inclusion et création de la Commission Ville inclusive et du Parcours du vivre-ensemble.

2022 – Repentigny

Mise en place de la Stratégie pour une ville inclusive et d'un Forum sur le vivre-ensemble.

2023 – Vaudreuil-Dorion

Adoption de la Politique du vivre-ensemble et de son plan d'action.

Aux Îles-de-la-Madeleine, plusieurs politiques élaborées par la Communauté maritime et la Municipalité intègrent déjà des mesures favorisant l'équité, la diversité, l'inclusion ainsi que l'accessibilité. Dans la mesure où la présente politique du vivre-ensemble poursuit des objectifs à la fois globaux et transversaux, elle s'inscrit en complémentarité et en cohérence avec ces cadres existants. À cet égard, quelques exemples sont présentés en annexe du présent document.

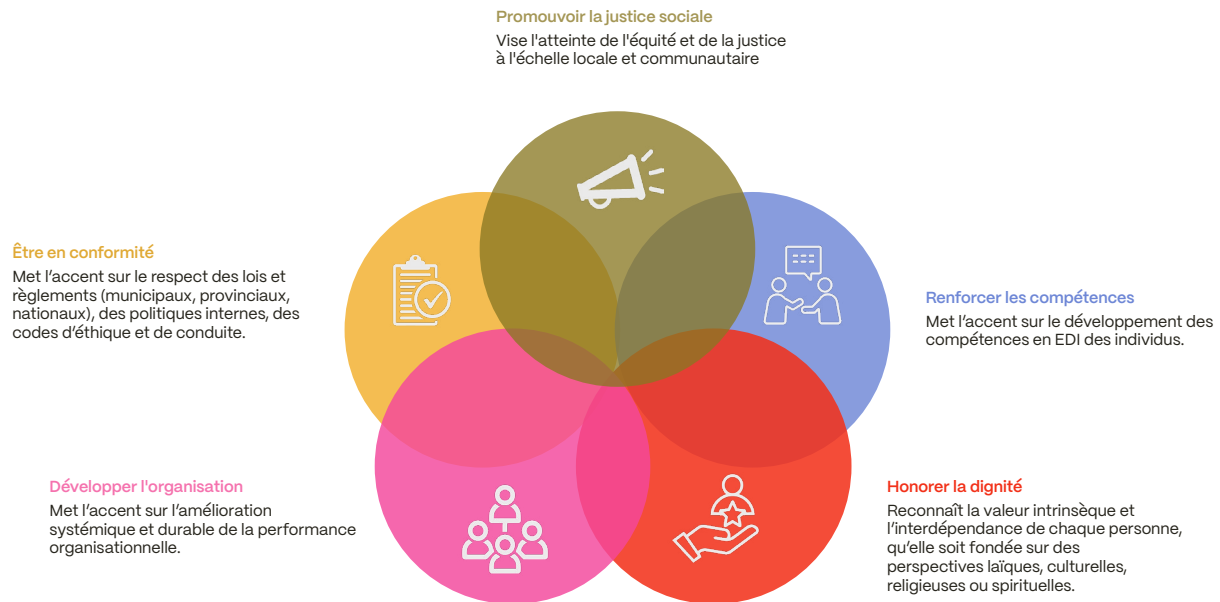
Cadre de référence en équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)

La démarche de la Communauté maritime s'appuie sur les cinq dimensions du référentiel mondial en équité, diversité et inclusion (GDEIB)¹, reconnu comme cadre de référence en la matière. Elle repose également sur le droit à l'égalité tel que garanti par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement fondée notamment sur la « race »², la couleur de la peau, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap.

¹ Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

² Regroupement arbitraire d'êtres humains qui se distingueraient par des traits physiques communs héréditaires, généralement la couleur de leur peau, sans égard à leur culture ou à leur pays d'origine. (Office québécois de la langue française, 2017)

Figure 1
Référentiel mondial en matière de diversité, d'équité et d'inclusion



Dans le cadre de l'adoption d'une politique municipale du vivre-ensemble, alignée sur les principes du référentiel mondial en équité, diversité et inclusion (GDEIB), la Municipalité s'engage dans une démarche structurée reposant sur un diagnostic rigoureux de sa réalité locale et sur une évaluation continue de ses actions. Cette approche permet d'identifier les inégalités vécues par différents groupes de la population — notamment les personnes historiquement marginalisées — et d'y répondre de manière concrète et mesurable. Le cadre proposé s'articule autour de cinq dimensions essentielles.

1. Promouvoir la justice sociale

Cette dimension vise à renforcer l'équité et la justice à l'échelle locale et communautaire. Elle peut se traduire, par exemple, par l'adaptation de l'accès aux services municipaux pour les personnes en situation de handicap, le soutien à des initiatives destinées aux populations autochtones ou racisées, ou encore la mise en place de mesures pour réduire les inégalités en matière de logement.

2. Renforcer les compétences en équité, diversité et inclusion

Ici, l'accent est mis sur le développement des connaissances et des habiletés en EDI chez les élu·e·s, les employé·e·s municipaux et les partenaires. Concrètement, cela peut inclure des formations sur les biais inconscients, des ateliers interculturels, ou encore la diffusion d'outils pratiques favorisant des pratiques inclusives dans les services et les interactions avec la population.

3. Honorer la dignité des personnes

Cette dimension reconnaît la valeur intrinsèque et l'interdépendance de chaque personne, quelles que soient ses références culturelles, religieuses, spirituelles ou laïques. Elle peut se traduire par l'adaptation des communications municipales pour mieux refléter la diversité, la création d'espaces de dialogue inclusifs, ou encore la reconnaissance des différentes réalités vécues sur le territoire.

4. Développer l'organisation

Cette dimension met l'accent sur l'amélioration systémique et durable de la performance organisationnelle en matière d'EDI. Par exemple, cela peut passer par l'intégration de critères d'équité dans les processus de recrutement, la collecte de données pour mieux comprendre les besoins de la population, ou encore l'évaluation des politiques et pratiques internes.

5. Être en conformité

Enfin, cette dimension vise à assurer le respect des lois, règlements et cadres normatifs (municipaux, provinciaux et nationaux), ainsi que des politiques internes et des codes d'éthique. Cela peut inclure la mise en œuvre d'obligations en matière de droits de la personne, l'adoption de politiques cohérentes avec les cadres légaux en vigueur, et la mise en place de mécanismes de reddition de comptes afin d'évaluer la présente politique et d'en assurer la cohérence.

Le vivre-ensemble

La Communauté maritime adopte cette politique du vivre-ensemble afin de garantir que toutes les personnes qui résident aux Îles-de-la-Madeleine se sentent représentées, en sécurité et incluses dans les différentes initiatives, sans exclusion ni discrimination. Cette politique ne cible pas uniquement des individus ou des groupes spécifiques ; elle poursuit plutôt des objectifs globaux et transversaux, reposant sur une responsabilité partagée entre la municipalité, les organisations et les citoyen·nes. Ainsi, le vivre-ensemble est défini comme une « forme de cohésion et de solidarité sociales, de tolérance et de civilité reposant sur des liens qui se déploient sur le plan du vécu et du quotidien entre les individus des différents groupes ou catégories de personnes (âge, sexe, ethnie, etc.) d'une société » (Office québécois de la langue française, s. d.).

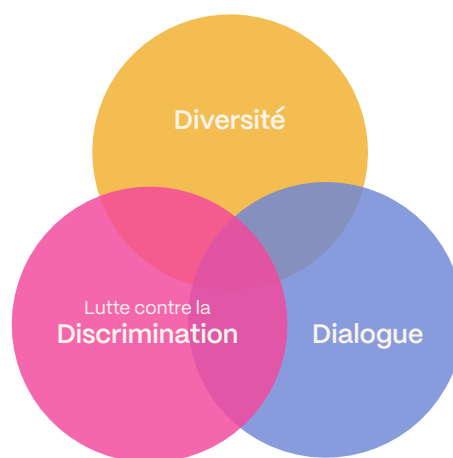
« Le vivre ensemble dans une ville est un processus dynamique que tous les acteurs mettent en place pour favoriser l'inclusion et le sentiment d'appartenance à différentes échelles. Faire la promotion du vivre ensemble, c'est reconnaître toutes les formes de diversité, lutter contre la discrimination et faciliter la cohabitation harmonieuse. Les différents acteurs du milieu travaillent en concertation pour faciliter l'émergence des valeurs communes qui contribuent à la cohésion sociale. »

– Commission permanente
« Vivre-ensemble » de l'AIMF – Genève – 2018

Au Québec, un modèle fréquemment utilisé par les municipalités et les organisations qui souhaitent se doter d'un cadre ou d'une politique entourant le vivre-ensemble est celui du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal, qui a également développé le [Guide pour les municipalités inclusives et leurs alliés](#) en collaboration avec la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR).

Ce modèle, similaire à celui du GDEIB, précise que le vivre-ensemble se construit autour de trois axes, soit la reconnaissance de la **diversité** et de la différence dans toutes ses formes, la lutte contre les **discriminations** afin de garantir l'égalité des chances pour tous et toutes, et le **dialogue**, qui vise à faciliter le rapprochement entre les personnes et les groupes. Ce modèle a également inspiré la présente politique, notamment dans l'établissement des objectifs spécifiques qui s'articulent autour des trois axes.

Figure 2
Les « 3D » du vivre-ensemble



Adapté du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI)

Portrait du territoire

Situées au cœur du golfe du Saint-Laurent, les Îles-de-la-Madeleine regroupent une population de 12 883 personnes, dont 96 % résident sur le territoire de la municipalité des Îles-de-la-Madeleine et 4 % à Grosse-Île (464 personnes). L'archipel comprend une quinzaine d'îlots, dont sept îles habitées. Celles-ci sont reliées entre elles, à l'exception de L'Île-d'Entrée, qui n'est accessible que par traversier. Ensemble, les deux municipalités forment la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine. Cette communauté se distingue par une identité culturelle forte et profondément enracinée, issue d'héritages canadiens, acadiens, écossais, français et québécois. La culture acadienne y occupe une place centrale et structurante dans la vie collective.

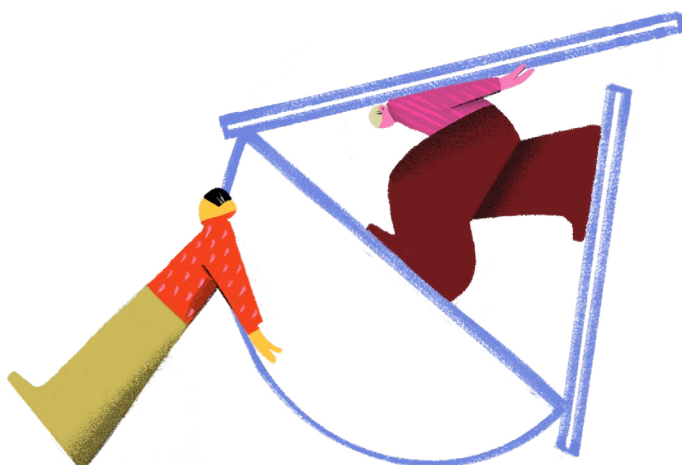
La pêche et le tourisme constituent les deux principaux secteurs d'activité économique des Îles-de-la-Madeleine et jouent un rôle central dans la vitalité du territoire. Le tourisme occupe notamment une place importante dans l'économie locale par la création d'emplois saisonniers dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, du commerce et des services. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec [ISQ], en 2021, environ 1 955 personnes occupaient un poste occasionnel, saisonnier ou à court terme (moins d'un an), soit près du tiers (33,7 %) des emplois

salariés de l'archipel. Cette réalité contribue chaque année à la vitalité économique et sociale des Îles par l'accueil de travailleuses et travailleurs venant de l'extérieur, tout en ayant des répercussions sur l'organisation du territoire et des services, notamment en matière d'habitation, de mobilité et de capacité d'accueil de la communauté locale.

Sur le plan démographique, le territoire présente plusieurs particularités marquées. La population des Îles-de-la-Madeleine est plus âgée que celle de l'ensemble du Québec, avec un âge médian de 54,4 ans comparativement à 42,7 ans, et une proportion de 28,6% de personnes âgées de 65 ans et plus (contre environ 20 % au Québec [ISQ, 2021]). Ce vieillissement est appelé à s'accroître au cours des prochaines décennies, notamment en raison de la croissance du groupe des 85 ans et plus (ISQ, 2021).

Par ailleurs, le nombre de décès dépasse celui des naissances depuis plusieurs années, une tendance observée de façon continue depuis 2002. En 2023, on comptait 105 naissances pour 171 décès, soit un solde négatif de -66 (ISQ, 2024). La population a légèrement diminué, passant de 12 946 habitants en 2023 à 12 937 en 2024, puis à 12 883 en 2025 (CFIM, 2024), après avoir connu une période de croissance continue depuis 2017. Dans ce contexte, la croissance démographique récente repose principalement sur les migrations. Celle-ci est notamment alimentée par le retour de jeunes adultes âgés de 25 à 39 ans, contribuant à atténuer partiellement les effets du vieillissement et du déficit naturel.

La diversité ethnoculturelle demeure limitée, mais elle est en évolution. La population immigrante représente environ 1% de la population, et les minorités visibles environ 0,4 % (45 à 60 personnes en 2021), des proportions nettement inférieures à celles observées à l'échelle du Québec (Statistique Canada, 2021). Toutefois, l'immigration temporaire joue un rôle de plus en plus important : le nombre de travailleurs étrangers temporaires est passé de 44 en 2016 à plus de 200 en 2023-2025, auxquels s'ajoutent environ 215 travailleurs temporaires saisonniers chaque année (ISQ, 2024; données locales). Leur présence contribue à soutenir des secteurs clés de l'économie locale, tels que la transformation des produits marins, la restauration, la santé, les services de garde et le commerce de détail, tout en participant à une diversification progressive du milieu. La population autochtone représente quant à elle 1,9% de la population (225 personnes en 2021), (Statistique Canada, 2021). Elle est composée principalement de personnes s'identifiant comme Métis ou membres des Premières



Nations, avec une influence micmaque notable dans la culture locale.

Sur le plan linguistique, la population des Îles-de-la-Madeleine est très majoritairement francophone : 97,1% des personnes ont le français comme langue maternelle et près de 98 % l'utilisent à la maison (Statistique Canada, 2021). Plus des deux tiers de la population (73,8%) sont unilingues francophones, tandis qu'environ le quart est bilingue français-anglais (Statistique Canada, 2021). Une minorité anglophone, représentant de 2% à 5% de la population et principalement d'origine écossaise, est surtout concentrée à Grosse-Île et à L'Île-d'Entrée. L'apport migratoire récent contribue également à une diversification linguistique, avec l'introduction de langues telles que l'espagnol, l'arabe et le tagalog. Cette évolution s'accompagne d'une transformation du paysage religieux. Bien qu'une majorité de la population s'identifie encore au christianisme, principalement catholique (près de 10 960 personnes en 2021), la proportion de personnes sans affiliation religieuse a connu une hausse marquée, passant de 3,3% en 2011 à 12% en 2021 (ISQ, 2024). Parallèlement, l'arrivée de nouvelles populations favorise l'émergence de pratiques religieuses diversifiées.

Enfin, la diversité de la population se manifeste aussi à travers les parcours de vie, les identités et les capacités. La diversité des identités sexuelles et de genre, bien que peu documentée statistiquement, est bien présente sur le territoire et participe à la pluralité du tissu social, ce qui souligne l'importance de promouvoir des milieux de vie inclusifs et sécuritaires pour les personnes de la communauté 2ELGBTQI+. De plus, une proportion importante de jeunes présente des besoins particuliers : en 2020-2021, 20,2% des élèves étaient identifiés comme ayant un handicap ou des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), comparativement à 22,3% au Québec. En 2022-2023, 6,5% des jeunes de 1 à 17 ans avaient reçu un diagnostic ou un traitement pour un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) (Direction de santé publique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 2024).

Ainsi, les Îles-de-la-Madeleine, bien qu'historiquement homogènes, connaissent une diversification progressive de leur population. Cette évolution met en lumière l'importance d'adapter les milieux de vie, les services municipaux et les pratiques collectives afin de favoriser un vivre-ensemble inclusif, équitable et respectueux de la diversité des réalités présentes sur le territoire.



Les Îles-de-la-Madeleine présentent un profil démographique distinct de celui de l'ensemble de la province du Québec.

Tableau 1
Comparaison avec le reste du Québec

Indicateur	Îles-de-la-Madeleine (2021-2023)	Québec (2021-2023)
Âge médian	54,4 ans	42,7 ans
Proportion des 65 ans et +	28,6 %	Environ 20 %
Langue maternelle française	97,1 %	Environ 77 %
Solde démographique naturel	Négatif (-66 en 2023)	Positif
Indice de fécondité	1,65	1,49

Source : Direction de santé publique Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, 2024

L'importance de la démarche pour la Communauté maritime

Dans la continuité du portrait du territoire, les tendances démographiques observées aux Îles-de-la-Madeleine soulèvent des enjeux importants pour l'avenir de la communauté. Le vieillissement rapide de la population constitue un défi majeur : selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2016), le ratio de dépendance pourrait atteindre 132 personnes dépendantes pour 100 personnes en âge de travailler d'ici 2041, dont 104 seraient âgées de 65 ans et plus. Cette situation est accentuée par un indice de remplacement de la main-d'œuvre (IRMO) particulièrement faible, estimé à 40 en 2021 et à 39 en 2026, indiquant une capacité limitée à renouveler la population active et à répondre aux besoins du marché. Dans ce contexte, la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine a entrepris, dès 2018, des actions structurantes visant à soutenir l'attraction, l'accueil et l'intégration de nouvelles populations. La mise en place d'une Stratégie d'attraction, suivie d'une structure d'accueil et d'intégration en immigration, avec l'appui du Programme d'appui aux collectivités du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), s'inscrit dans cette volonté. Déployée en collaboration avec de nombreux partenaires du milieu, cette démarche vise à favoriser l'établissement durable des personnes nouvelles arrivantes, à soutenir la vitalité économique du milieu et à renforcer le vivre-ensemble. Elle a notamment contribué à l'atteinte d'un solde migratoire positif de 166 personnes en 2020-2021.

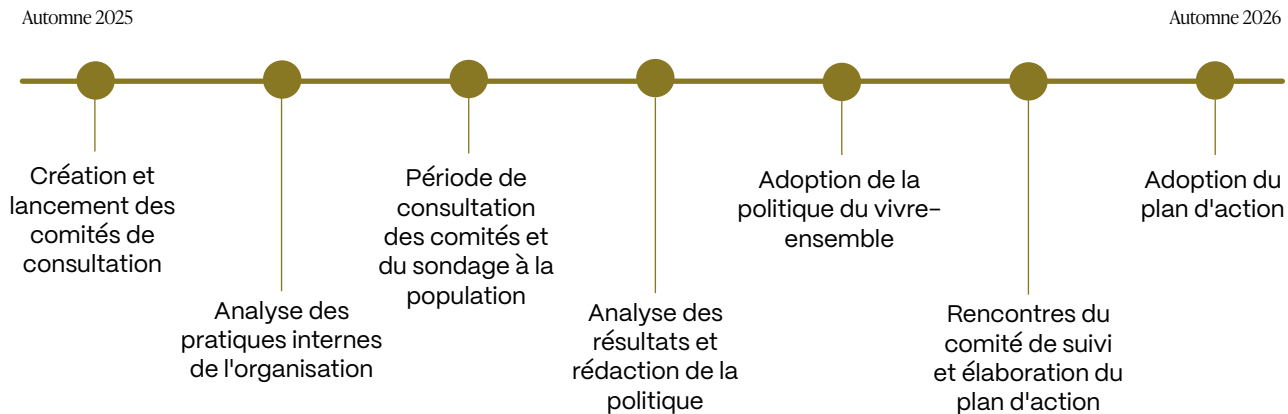
L'évolution récente du territoire, marquée par une diversification progressive de la population, met en évidence la nécessité de consolider et d'adapter les pratiques en matière d'accueil, d'inclusion et de participation citoyenne. Bien que les personnes nouvellement arrivées occupent une place importante dans cette réflexion, la présente politique vise plus largement à établir un cadre de référence commun pour l'ensemble de la population. Elle reconnaît la diversité des réalités et des besoins, notamment ceux des personnes issues de minorités ethnoculturelles, linguistiques ou religieuses, des personnes en situation de handicap, des membres des communautés 2ELGBTQI+ ainsi que des jeunes et des personnes âgées. Dans cette perspective, la démarche de vivre-ensemble constitue un levier essentiel pour favoriser la cohésion sociale, renforcer le sentiment d'appartenance et assurer un développement durable et inclusif du territoire.

La démarche

Processus de consultation

La Communauté maritime reconnaît que le vivre-ensemble et la cohésion sociale se construisent collectivement, grâce à la participation active de l'ensemble de la population et à des actions concertées qui renforcent le tissu social. Cette politique s'inscrit dans une démarche inclusive et consultative ayant mobilisé la population — notamment par la mise en place de **quatre comités de consultation** et de **deux sondages** — ainsi que l'implication active de l'administration municipale et des organismes locaux. Elle vise à orienter les initiatives et les pratiques sur le territoire, tout en soutenant les dynamiques déjà en place.

Figure 3
Les étapes principales



Comités de consultation

En vue de définir les objectifs de la présente politique et d'en produire un plan d'action, quatre comités de consultation ont été formés et lancés en septembre 2025. La période de consultation s'est échelonnée sur six mois, soit jusqu'en mars 2026.

Comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de représentant·es de différents services de la Communauté maritime : attractivité, communications et expérience citoyenne, ressources humaines, loisirs, culture et vie communautaire, développement du milieu, aménagement du territoire et urbanisme, infrastructures et bureau de projets.

Rôle et mandats :

- Identifier les thématiques, les enjeux et les défis liés au vivre-ensemble, tant au niveau organisationnel que dans la communauté ;
- Réfléchir aux enjeux du vivre-ensemble et aux orientations de la politique ;
- Présenter des pistes d'action au comité de consultation municipale.

Comité de consultation municipale

Le comité de consultation municipale est composé de membres de l'équipe de direction des différents services de la Communauté maritime : direction générale adjointe aux services de proximité, attractivité, communications et expérience citoyenne, ressources humaines, loisirs, culture et vie communautaire et développement du milieu, aménagement du territoire et urbanisme. Des représentant·es des services des travaux publics, de la sécurité incendie et de la sécurité publique, de la direction générale et du greffe ont également été consultés de manière ponctuelle.

Rôle et mandats :

- Valider le contenu de la politique (exemple : approuver les énoncés de valeurs et de vision, les principes directeurs, les orientations et les objectifs de la politique).

Le comité des partenaires

Le comité des partenaires est composé de représentant·es de différentes organisations des îles comme le Centre de services scolaire, le Centre intégré de santé et de services sociaux (Santé Québec des îles), le Groupe Collegia, le Cégep de la Gaspésie et des Îles, le Council for anglophone Magdalen Islanders (CAMI), le Carrefour jeunesse emploi, le Bon goût frais des îles et la Table des organismes communautaires (TOC). Plusieurs autres organisations ont été consultées de manière ponctuelle et selon les thématiques.

Rôle et mandats :

- Identifier et approfondir les enjeux touchant les différentes thématiques du vivre-ensemble ;
- Faire des recommandations sur les priorités de la politique ;
- Identifier des éléments à clarifier avec le comité de consultation citoyenne.



Le comité de consultation citoyenne

Le comité de consultation citoyenne est composé de 11 citoyen·nes résident·es des Îles impliqués pour enraciner la démarche dans les réalités de la population.

Rôle et mandats :

- Se prononcer sur les enjeux du vivre-ensemble et des thématiques associées ;
- Identifier les besoins et priorités des différents groupes faisant partie de la communauté ;
- Formuler des avis et des recommandations sur les enjeux et priorités identifiées par les autres comités ;
- Offrir des éléments de réponses aux questionnements des autres comités ;
- Contribuer à identifier les orientations de la politique ;
- Agir à titre d'ambassadrices et d'ambassadeurs afin de promouvoir le vivre-ensemble et de sensibiliser la population madelinienne.

Dans le cadre de la démarche, 15 rencontres de consultation ont été tenues. Celles-ci, combinées à des sondages, ont permis de dresser un portrait des principaux obstacles au vivre-ensemble, tant au sein de l'organisation que sur le territoire. Elles ont également contribué à définir des objectifs à atteindre sur un horizon de cinq ans, ainsi qu'à identifier des actions prioritaires qui seront intégrées au plan d'action.

Sondage

Additionnellement aux consultations des comités, deux sondages distincts ont été réalisés. Le premier, de nature interne, s'adressait au personnel municipal. Diffusé pendant une période de deux semaines en septembre 2025, il a permis de recueillir 100 réponses. Cet exercice a servi de point de départ pour identifier les besoins, les enjeux et les défis vécus par les employé-es, tout en amorçant une réflexion organisationnelle basée sur une démarche d'introspection.

Le second sondage, destiné à l'ensemble de la population madelinienne, a été mené entre décembre 2025 et mars 2026 avec un total de 110 répondant-es. Rédigé initialement en français, le questionnaire a également été rendu accessible en anglais afin de rejoindre les communautés anglophones, principalement établies à L'Île-d'Entrée et à Grosse-Île. Cette version traduite a été diffusée par l'entremise du portail citoyen de la Municipalité des Îles ainsi que par le Council for Anglophone Magdalen Islanders (CAMI), un organisme actif auprès des communautés anglophones des îles.

En ce qui concerne la répartition géographique des répondant-es, la majorité provient de l'île centrale — qui regroupe les localités de Cap-aux-Meules, Fatima et L'Étang-du-Nord — avec un total de 46 réponses. Les secteurs de Havre-aux-Maisons et de Havre-Aubert comptent respectivement 19 répondant-es chacun, tandis que Grosse-Île en totalise 9. À l'inverse, les plus faibles taux de participation ont été observés dans les villages de Grande-Entrée, de L'Île-d'Entrée et de Pointe-aux-Loups, avec respectivement 2, 2 et 1 répondant-es.

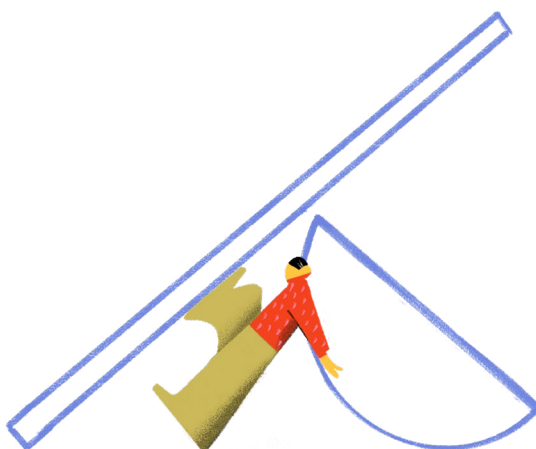
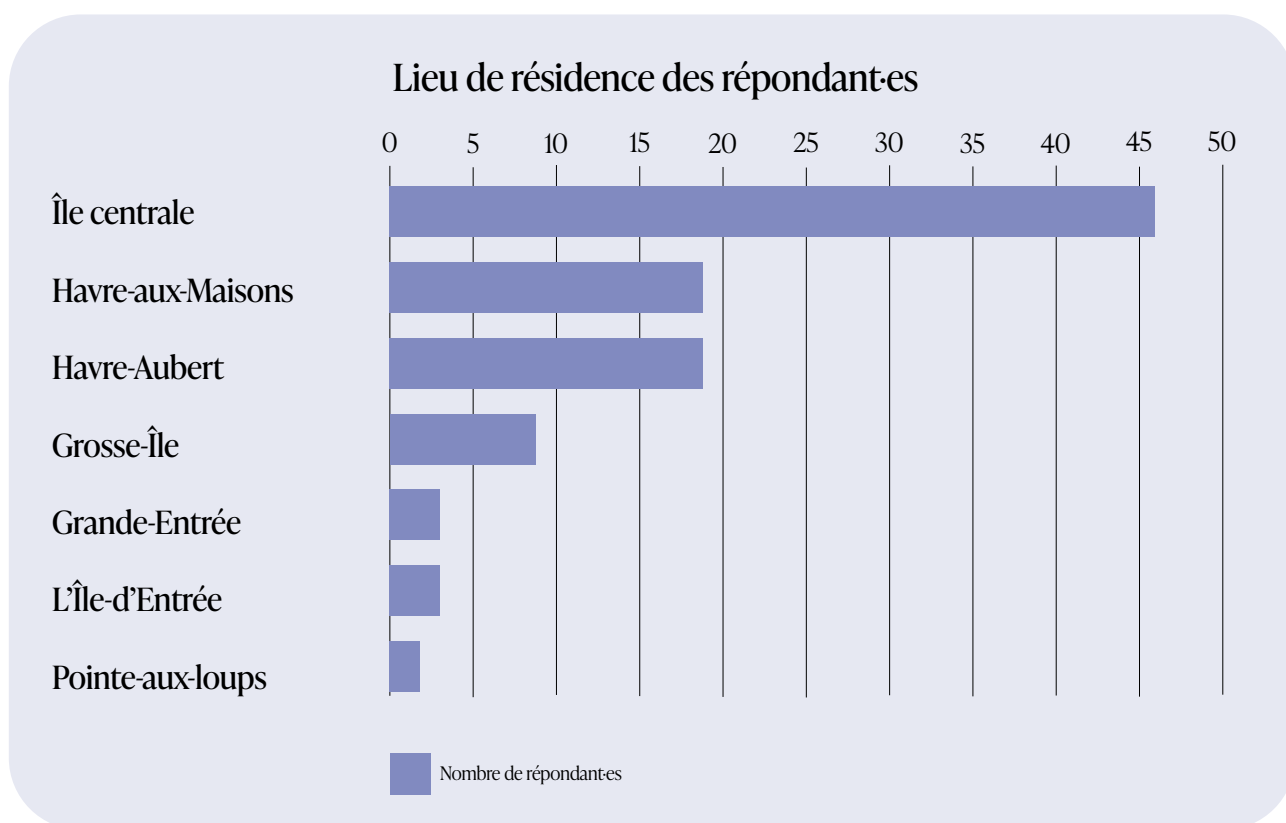


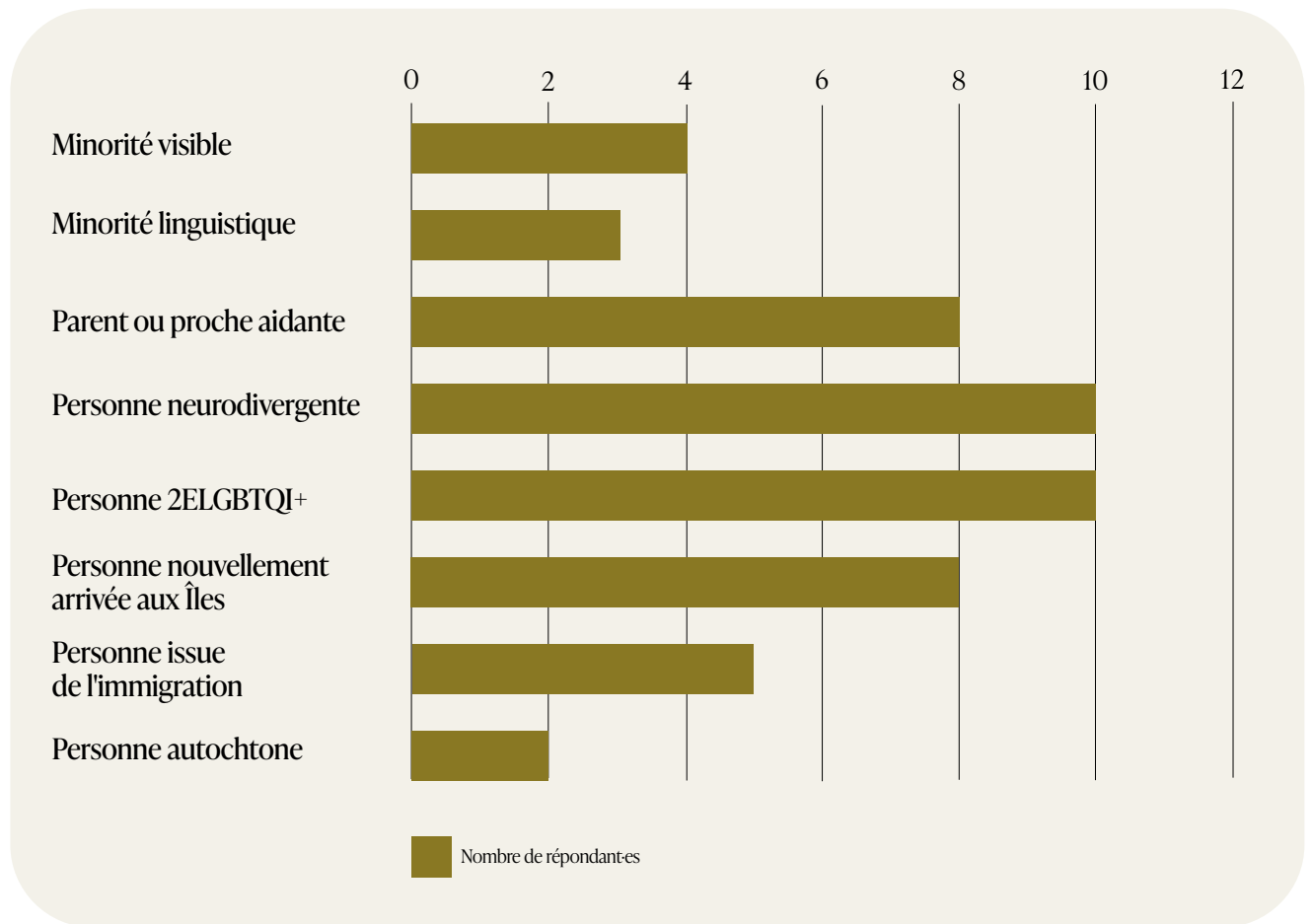
Figure 4
Répartition des répondant-es par village – sondage à la population



Parmi les répondant-es au sondage, 50 % s'identifiaient à un ou des groupes minoritaires listés.

- 10 % à la communauté 2ELGBTQI+
- 10 % étant des personnes neurodivergentes
- 8 % étant des personnes nouvellement arrivées aux Îles (depuis 2 ans et moins)
- 8 % étant des parents ou des proches aidant-es
- 5 % étant des personnes issues de l'immigration récente ou ancienne
- 4 % étant des minorités visibles
- 2 % étant des personnes autochtones du Canada
- 3 % étant des minorités linguistiques, incluant les communautés anglophones

Figure 5
Identification à un groupe minoritaire – sondage à la population



Intersectionnalité

Les questions étant à choix multiples, les répondant-es pouvaient également sélectionner plusieurs catégories de groupes minoritaires (par exemple : une personne issue de l'immigration, nouvellement arrivée aux îles et neurodivergente). Dans le sondage, 8 % des participant-es ont sélectionné plus d'un groupe minoritaire parmi ceux listés.

Manque de représentativité

Les deux groupes suivants n'ont pas été ajoutés au tableau ci-haut, puisqu'aucun-e répondant-e au sondage ne les a sélectionnés, soit :

- Les personnes en situation de handicap (0 répondant-e)
- Les membres d'une minorité religieuse (0 répondant-e)

Autres réponses

- 3 % ont préféré ne pas répondre
- 2 % ont répondu « autres »
- 42 % des répondant·es se sont identifié·es comme n'appartenant pas à un des groupes minoritaires listés dans le sondage.

Constats

Les réponses aux consultations et aux sondages montrent une communauté consciente des défis, mais aussi porteuse de nombreux leviers concrets, à condition de les articuler dans une vision commune. Dans ce contexte, le vivre-ensemble est perçu non comme une valeur abstraite, mais comme une pratique quotidienne, incarnée dans les gestes, les relations et les conditions de vie des Madelinots et des Madelinienes. Les principaux constats qui en découlent ont ainsi servi de fondement à l'élaboration des objectifs de la politique qui suivent.

Catégorie	Description sommaire des défis
Relations et culture	Les transformations rapides de l'archipel et la cohabitation entre les personnes en visite, celles nouvellement établies et les personnes résidentes de longue date peuvent générer des défis relationnels et culturels, affectant le sentiment d'appartenance, la cohésion entre la population et l'équité dans la participation sociale et culturelle.
Information et communications	La difficulté d'accès à l'information, la polarisation des échanges et l'influence des réseaux sociaux, combinés à la rareté d'espaces de dialogue ouverts, peuvent renforcer le sentiment de distance et de méfiance envers les institutions (organisations, municipalités, instances gouvernementales, etc.).
Enjeux structurels et territoriaux	La crise du logement, la pression sur les services et le coût de la vie, associés à l'isolement social et géographique et au vieillissement de la population, constituent des enjeux structurels majeurs ayant un impact sur la vie collective, la participation et l'équité sociale dans la communauté.

Principaux enseignements des consultations

1. Le respect constitue le socle du vivre-ensemble

Le respect est la valeur la plus fréquemment exprimée et apparaît comme la condition essentielle à toute cohabitation harmonieuse aux Îles-de-la-Madeleine. Que ce soit le respect des personnes et de leurs différences, le respect des identités et des parcours ou encore le respect du territoire, de l'environnement et du patrimoine.

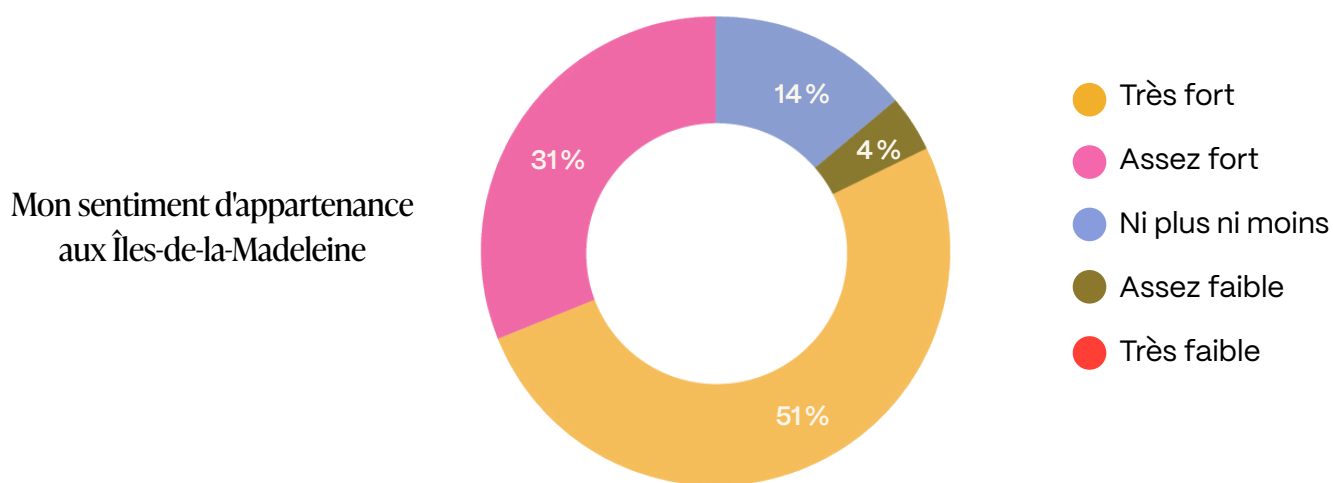
2. Une volonté claire d'ouverture et d'inclusion est exprimée

On remarque par ailleurs dans les réponses au sondage un appui important pour des initiatives favorisant l'inclusion, la diversité et la cohabitation harmonieuse. Les personnes répondantes expriment un désir marqué d'accueillir avec bienveillance les personnes nouvellement arrivées, de contribuer à réduire les préjugés et les discriminations et de favoriser le sentiment de sécurité, l'absence de jugement et l'égalité des chances au sein de la communauté.

3. La solidarité est perçue comme une valeur identitaire forte

L'entraide, le soutien mutuel et la proximité sont largement évoqués dans les résultats des consultations. La réalité insulaire des Îles renforce l'importance des réseaux de soutien ainsi que du maintien des personnes de tout âge dans leur milieu de vie. D'autres aspects qui ressortent fortement sont la volonté de contribuer au bien commun, l'importance de soutenir les personnes vulnérables ainsi que le désir de maintenir un tissu social fort dans le milieu.

Figure 6
Sentiment d'appartenance - sondage à la population



4. Le territoire et l'identité insulaire sont au cœur de la réflexion

Le respect du territoire, la fragilité de l'environnement ainsi que l'histoire et le patrimoine sont au cœur du vivre-ensemble aux Îles-de-la-Madeleine. La cohésion sociale y est ainsi envisagée en intégrant pleinement les réalités territoriales et environnementales propres au contexte insulaire.

5. Le vivre-ensemble est perçu comme une responsabilité partagée

Plusieurs réponses insistent sur la nécessité d'actions concrètes au quotidien et sur le renforcement du sentiment d'appartenance. Les personnes répondantes reconnaissent que le vivre-ensemble aux Îles repose autant sur les comportements individuels que sur les initiatives des organisations, qu'elles soient municipales ou communautaires.

Principes directeurs et objectifs

Cette politique se veut un levier structurant pour renforcer la cohésion sociale et orienter les actions des personnes qui vivent et travaillent aux Îles-de-la-Madeleine. Elle établit des repères clairs afin de guider les pratiques, les décisions et les initiatives sur le territoire, tout en mobilisant les organismes, les partenaires et la population autour d'une vision commune.

Objectif global

La Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine s'engage à mobiliser la population et à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes ses décisions et pratiques. Elle crée des espaces de dialogue et de participation pour renforcer les liens sociaux et favoriser un vivre-ensemble durable.

*Soutenir une communauté solidaire, où la diversité,
l'inclusion et le dialogue sont intégrés de manière transversale
dans la vie municipale et citoyenne.*

Objectifs spécifiques

Objectif 1 – Renforcer la confiance envers les institutions et stimuler la participation citoyenne

Cet objectif passe d'abord par le renforcement du sentiment de confiance des citoyennes et citoyens des Îles envers la Municipalité, et met de l'avant la transparence, l'écoute et la cohérence des actions municipales. Il vise à encourager l'engagement de toutes et tous dans la vie de la communauté, en créant des espaces de participation accessibles et significatifs, où les opinions sont entendues et intégrées dans la prise de décision.

Objectif 2 – Renforcer les liens entre les personnes résidentes et cultiver la fierté collective

Une communauté solidaire et unie repose sur des relations humaines positives et un fort sentiment d'appartenance. Cet objectif vise à favoriser les liens sociaux, à valoriser les initiatives locales et à mettre en valeur la richesse culturelle et identitaire des Îles-de-la-Madeleine.

Objectif 3 – Favoriser un dialogue ouvert et faciliter l'accès à l'information

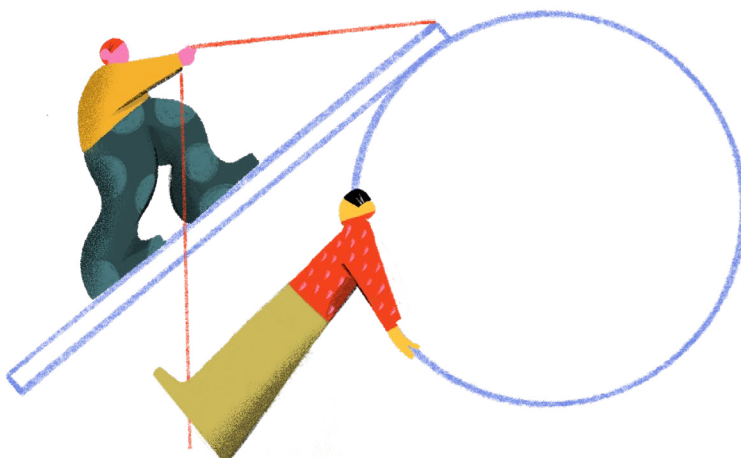
Le vivre-ensemble repose sur une communication claire, respectueuse et accessible. Cet objectif vise à favoriser la circulation d'une information fiable et compréhensible, ainsi qu'à promouvoir des espaces d'échange permettant l'expression de points de vue divers dans un climat d'écoute et de respect. Il contribue à prévenir la désinformation, les rumeurs et les incompréhensions pouvant nuire aux relations au sein de la communauté des Îles.

Objectif 4 – Faciliter la cohabitation harmonieuse et l'inclusion

Accueillir et intégrer les personnes nouvellement arrivées est un levier pour renforcer le vivre-ensemble aux Îles-de-la-Madeleine. Cet objectif soutient des pratiques favorisant l'inclusion sociale et culturelle, l'accès aux services essentiels ainsi que la participation aux activités collectives, afin que chaque personne puisse trouver sa place et contribuer activement au dynamisme du milieu.

Objectif 5 – Favoriser l'ouverture et réduire les préjugés

Le vivre-ensemble repose sur le respect, l'empathie et la reconnaissance des différences. Cet objectif vise à promouvoir des attitudes ouvertes, à sensibiliser la population à toutes les formes de diversité et à lutter contre les préjugés et la discrimination, en encourageant des pratiques et des initiatives qui favorisent une participation inclusive dans les lieux de décision, les services et les activités du quotidien.



Rôles et responsabilités

Leviers municipaux prioritaires

Comme mentionné dans le Guide pour les municipalités inclusives et leurs alliés, «une fois que les pratiques inclusives sont devenues un réflexe à l’interne, notamment dans la structure de gouvernance et dans les processus de dotation, la ville sera mieux placée pour proposer des actions qui visent à promouvoir l’inclusion ailleurs» (White et Frozzini, 2025).

Dans cette perspective, et en suivant les cinq dimensions du référentiel mondial en équité, diversité et inclusion (GDEIB), la Communauté maritime s’engage à :

1. **Assurer la conformité aux lois, règlements et normes applicables**, dans le respect des principes d’équité, de diversité et d’inclusion (EDI) ainsi que des droits garantis par la Charte des droits et libertés de la personne, notamment en matière de non-discrimination. La présente politique s’inscrit également dans l’esprit de la Loi sur l’intégration à la nation québécoise.
2. **Promouvoir la justice sociale** en contribuant à la réduction des inégalités et en favorisant un accès équitable aux services municipaux pour l’ensemble de la population.
3. **Renforcer les compétences** des membres du personnel, de l’administration et des personnes élues, notamment par la formation, la sensibilisation et l’adoption de pratiques de gestion inclusive.
4. **Reconnaître et respecter la dignité** de chaque personne, en favorisant des environnements inclusifs, sécuritaires et exempts de discrimination, tout en valorisant la diversité culturelle, linguistique et identitaire.
5. **Soutenir le développement organisationnel** en intégrant les principes d’EDI dans la planification stratégique, les processus décisionnels, les pratiques administratives et les mécanismes de reddition de comptes.

Exemples d'initiatives et d'actions proposées

Issus des consultations menées entre septembre 2025 et mars 2026 — liste non exhaustive; les actions seront précisées dans le plan d'action à venir à l'automne 2026

- Souligner la Journée internationale du vivre-ensemble en paix (16 mai), reconnue par l'UNESCO, par des activités de sensibilisation et de mobilisation citoyenne.
- Développer, en collaboration avec des organismes locaux et la Sûreté du Québec, des formations destinées aux services policiers portant sur les réalités, les défis et les besoins des groupes historiquement marginalisés, incluant notamment la diversité culturelle et de genre ainsi que les situations liées aux handicaps.
- Intégrer des pratiques de rédaction inclusive et épicène dans les communications municipales, accompagnées d'un cadre de référence, de formations et de mesures en accessibilité universelle (par exemple : refonte du site Web et de l'image de marque).
- Offrir des formations en équité, diversité et inclusion (EDI) ainsi qu'en analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) au personnel municipal et aux personnes élues.
- Poursuivre et approfondir la collaboration avec le comité 2ELGBTQI+ des Îles, notamment en soutenant les initiatives existantes (ex. : levée du drapeau lors de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, événements et défilés) et en développant de nouvelles actions inclusives.
- Favoriser une représentation diversifiée au sein des conseils d'administration, des comités de loisirs et des instances consultatives, en collaboration avec les organismes communautaires et les personnes élues.
- Consolider et arrimer les actions inclusives déjà prévues dans les politiques et plans existants et à venir (quelques exemples en annexe) :
 - Politique d'accessibilité universelle
 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
 - Politique familiale et des aînés

- Politique Municipalité amie des aînés (MADA)
 - Plan d'action MADA
 - Plan d'action famille
 - Culture, patrimoine et loisirs
 - Politique culturelle et du patrimoine
 - Cadre d'admissibilité et de soutien aux organismes
- Assurer la pérennité des comités de consultation en tenant des rencontres annuelles permettant de suivre, d'évaluer et d'ajuster les actions du plan.

Leviers d'action des citoyennes et citoyens

Les pistes qui suivent sont directement inspirées des idées exprimées par les citoyennes et citoyens consultés. Elles témoignent d'une volonté partagée de contribuer au vivre-ensemble et rappellent que chaque personne peut s'impliquer à son niveau et en fonction de ses capacités.

« Adopter une attitude respectueuse, rester ouvert au dialogue, s'informer et se former, dénoncer et réagir aux propos irrespectueux, tout en favorisant l'inclusion et la diversité. »³

« Solidarity, supporting each other, sharing resources and acceptance of both languages. »⁴

Au quotidien, cela passe par des gestes simples d'ouverture, d'écoute et de respect. Créer des liens, participer à la vie locale et aller à la rencontre des autres sont des exemples d'actions qui renforcent le sentiment d'appartenance. Plusieurs formes d'engagement sont possibles : bénévolat, participation communautaire ou implication municipale. Le dialogue, que ce soit dans les milieux de vie ou au travail, est un levier essentiel pour mieux se comprendre. Enfin, accueillir, inclure et valoriser la diversité contribuent à bâtir une communauté où chaque personne trouve sa place. Ces actions montrent que le vivre-ensemble aux îles-de-la-Madeleine se construit avec la contribution de toutes et tous, à travers une multitude de gestes, petits et grands.

³ Réponse anonyme au sondage sur le vivre-ensemble publié en ligne entre décembre 2025 et mars 2026

⁴ *Ibid.*

Suivi et évaluation

Étant donné qu'il s'agit de la première édition de la Politique du vivre-ensemble, la Communauté maritime reconnaît que ses orientations et ses engagements évolueront au fil du temps, dans un contexte où la société québécoise et madelinienne continue de se transformer et où les cadres légaux et normatifs peuvent être appelés à s'adapter. Afin d'assurer la pertinence et l'efficacité de la politique, celle-ci sera, dans un second temps, accompagnée d'un plan d'action comprenant des mesures concrètes alignées sur ses cinq objectifs spécifiques. Ce plan intégrera des mécanismes de suivi clairs, notamment des indicateurs, des cibles, des résultats attendus et des échéanciers, et portera à la fois sur des actions internes à l'organisation municipale et sur des interventions destinées à l'ensemble de la communauté des Îles-de-la-Madeleine.

Les comités de consultation mis en place dans le cadre de la démarche seront associés à l'élaboration et au suivi de ce plan d'action. À cette fin, leurs membres participeront à des rencontres annuelles visant à évaluer l'avancement des actions, à valider les résultats obtenus et à formuler, au besoin, des recommandations quant aux orientations et aux priorités à privilégier. Enfin, la politique et son plan d'action seront révisés tous les cinq ans afin de répondre à l'évolution des besoins de la population, de tirer parti des enseignements issus du suivi des actions mises en œuvre et de s'arrimer aux mises à jour du projet de territoire Horizon 2035.

Remerciements

La Communauté maritime souhaite remercier chaleureusement l'ensemble des personnes, partenaires et organisations qui ont contribué à l'élaboration de la Politique du vivre-ensemble. Leur expertise, leur engagement et leur participation ont été essentiels à la démarche.

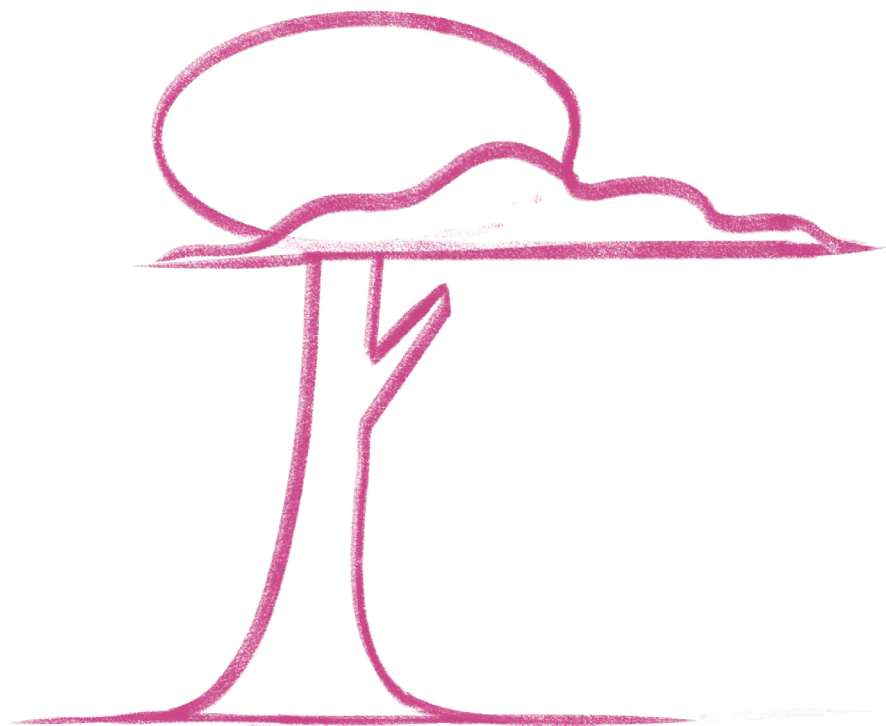
Un merci particulier est adressé au gouvernement du Québec et au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour leur soutien financier, accordé dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC), ayant permis la réalisation du projet.

Nous soulignons ensuite l'apport de Pascale Lauzon et de la Municipalité de Vaudreuil-Dorion ainsi que de Bob White, directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal et coordonnateur du Réseau des municipalités en immigration et relations

interculturelles du Québec (RÉMIRI). Son expertise en matière d'interculturalité, notamment dans l'accompagnement de plusieurs municipalités québécoises et dans le cadre du Programme Cités interculturelles du Conseil de l'Europe, a soutenu de façon déterminante les travaux des comités.

Nous remercions également Chloé Frelson et l'équipe d'Urelles, cabinet-conseil en équité, diversité et inclusion (ÉDI), pour leur accompagnement dans la démarche, notamment en appui à la révision des politiques internes et à la mise en œuvre de formations favorisant des milieux plus inclusifs.

Enfin, nous remercions les membres des comités de consultation (en annexe), l'équipe de l'attractivité, des communications et de l'expérience citoyenne, ainsi que les partenaires et organismes impliqués dans la démarche. Nous saluons la participation de la population ayant répondu aux sondages ou pris part aux consultations et activités, ainsi que toutes les personnes consultées en dehors des comités, dont l'apport contribue au quotidien à renforcer le vivre-ensemble aux Îles-de-la-Madeleine.



Définitions essentielles

2ELGBTQI+

Acronyme inclusif désignant la diversité des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre et des caractéristiques sexuelles, incluant notamment les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer ou en questionnement, bispirituelles (2S), intersexes, asexuelles, ainsi que d'autres identités (+). Il vise à reconnaître la pluralité des réalités et des parcours, ainsi que les enjeux spécifiques d'inclusion, de discrimination et de droits auxquels ces personnes peuvent faire face.

(Gouvernement du Canada, 2025)

Accessibilité

Principe et ensemble de pratiques visant à éliminer les obstacles afin de permettre à toutes les personnes, notamment celles en situation de handicap ou issues de groupes historiquement marginalisés, de participer pleinement, de manière autonome et équitable, à la vie sociale, civique et institutionnelle.

(Organisation des Nations unies, 2018)

Cohésion sociale

Résulte d'un ensemble de processus étatiques ou citoyens qui font que les membres d'une même société s'y sentent acceptés et reconnus, peu importe leur origine, leur religion, leur allégeance politique, leur condition sociale ou physique, etc. La cohésion sociale contribue au maintien de l'ordre social et la construction d'un avenir commun.

(Office québécois de la langue française, 2015)

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la « race », la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

(MIFI, 2020)

Diversité

Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.

(ULAAVAL, 2017)

**Diversité
ethnoculturelle**

Diversité de groupes linguistiques, culturels, racisés, ethniques ou religieux.

(MIFI, 2020)

Équité

Principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés.

(ULaval, 2017)

**Équité, diversité
et inclusion (EDI)**

Cadre visant à promouvoir la diversité, à assurer l'équité et favoriser la participation de tous et toutes.

(Organisation des Nations unies, 2020)

Inclusion

Ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect des valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité de droits et de conditions.

(MIFI, 2020)

Intersectionnalité

Ce concept affirme qu'il n'est pas possible de discuter de privilège et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects (classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui constituent l'identité des personnes [dont la vie] est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques.

(Ligue des droits et libertés, n.d.)

**Minorité
linguistique**

Groupe de personnes partageant une langue différente de la langue majoritaire d'un territoire, et pouvant faire face à des obstacles en matière d'accès aux services, à la participation citoyenne et à la reconnaissance culturelle.

(Gouvernement du Canada, n.d.)

**Minorité
religieuse**

Groupe de personnes partageant des croyances, pratiques ou appartenances religieuses différentes de celles de la majorité, et pouvant être exposé à des formes de marginalisation, de discrimination ou de non-reconnaissance dans l'espace public et institutionnel.

(Gouvernement du Canada, n.d.)

Minorité visible	Groupe de personnes, autres que les peuples autochtones, qui se distinguent par des caractéristiques physiques visibles, notamment la couleur de la peau, et qui sont plus susceptibles de faire l'objet de discrimination ou de désavantages sociaux en raison de cette perception. (Gouvernement du Canada, n.d.)
Neurodiversité	Ensemble des différents fonctionnements neurologiques et traits comportementaux qui font partie de l'espèce humaine. (Office québécois de la langue française, 2019)
Personne autochtone	Membre des Premières Nations, Inuit ou Métis du Canada. (Gouvernement du Canada, n.d.)
Personne en situation de handicap	L'expression a une portée plus large que le terme « personne handicapée ». Elle englobe les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes, mais aussi des incapacités temporaires ou légères. (Gouvernement du Québec, 2023)
Préjugés	Opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu à l'endroit d'un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques qu'il croit attachées au groupe auquel il appartient. (MIFI, 2020)
Racisme	Théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines, considère que les races sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale. (CDPDJ, 2020)

Références

1. Aucoin, L. (n.d.). *La démographie (Partie 1)*.
<https://leonardaucoin.com/wp-content/uploads/2021/05/Partie-1-La-de%CC%81mographie.pdf>
2. Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (n.d.). *Créer une stratégie d'équité, diversité et inclusion*.
<https://ccdi.ca/>
3. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2016). *Charte des droits et libertés de la personne (version simplifiée)*.
https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/charte-simplifiee/Charte_simplifiee.pdf
4. Conseil LGBTQ+ du Québec. (2026). *Guide pratique pour des municipalités québécoises inclusives des personnes LGBTQIA2+ (2e éd.)*.
<https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2026/02/Guide-Municipal-2026-Numerique-VF.pdf>
5. Dami-Houle, L. (2025, 16 janvier). *Mince recul de la population des îles en 2024*. CFIM.
<https://cfim.ca/mince-recul-de-la-population-des-iles-en-2024/>
6. Direction de la santé publique de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. (2024). *Portrait de santé de la population et des jeunes : Données régionales sur les troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) et les EHDA*. Centre intégré de santé et de services sociaux (Santé Québec des îles) de la Gaspésie.
7. Ferdman, B. M., et Deane, B. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. John Wiley & Sons.
8. Fouron, S., et Baillargeon, N. (2021). *Comment vivre tous ensemble? (Re)penser le monde* [émission]. Savoir média.
<https://www.youtube.com/watch?v=48CcepK1SMs>
9. Immigration. (n.d.). *Guides et outils*.
<https://immigration.ape.qc.ca/?c=type-guides-et-outils>
10. Institut de la statistique du Québec. (2016). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2036*. Gouvernement du Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/perspectives-demographiques-des-mrc-du-quebec-2011-2036.pdf>
11. Institut de la statistique du Québec. (2021). *Portrait statistique régional : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Gouvernement du Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/gaspesie-iles-de-la-madeleine-panorama>

12. Institut de la statistique du Québec. (2025). Fiches démographiques – Les régions administratives du Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/fiches-demographiques-regions-administratives-quebec-2025.pdf>
13. Institut de la statistique du Québec. (2025). Bilan démographique du Québec et des régions : Naissances, décès et migrations. Gouvernement du Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/document/le-bilan-demographique-du-quebec/publication/naissances-fecondite-bilan-demographique>
14. Institut de la statistique du Québec. (n.d.). Principaux indicateurs sur le Québec et ses régions.
<https://statistique.quebec.ca/fr/vitrine/region/11/mrc/0126>
15. Institut de la statistique du Québec. (2025). Coup d’œil : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/coup-oeil-gaspesie-iles-madeleine-2025.pdf>
16. Institut de la statistique du Québec. (2025). Solde migratoire et taux net de migration interne, MRC du Québec (2001–2002 à 2023–2024).
<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/solde-migratoire-et-taux-net-de-migration-interne-mrc-du-quebec-classees-par-regions-administratives>
17. Jalbert, L.-M. (2024). *Démographie et conditions socioéconomiques de la population des Îles-de-la-Madeleine : Territoires locaux (selon l’ancien découpage administratif)*. Direction de la santé publique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. (Diffusion restreinte)
18. Le réseau des municipalités en immigration et en relations interculturelles du Québec. (n.d.).
<https://www.remiric.org/>
19. Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration. (s. d.). *Programme d’appui aux collectivités (PAC)*. Gouvernement du Québec.
20. Molefi, N., O’Mara, J., et Richter, A. (2021). *Global diversity, equity & inclusion benchmarks: Standards for organizations around the world*. The Centre for Global Inclusion.
<https://antiracisminsport.ca/wp-content/uploads/2022/09/Global-Diversity-Equity-and-Inclusion-Benchmarks.pdf>
21. Municipalité des Îles-de-la-Madeleine. (n.d.). *Politiques municipales*.
<https://www.muniles.ca/affaires-municipales/conseil-municipal/politiques-municipales>

22. Municipalité des Îles-de-la-Madeleine. (n.d.). *Politique du vivre-ensemble*.
<https://citoyen.muniles.ca/consultation/projets/demarche-du-vivre-ensemble>
23. Municipalité des Îles-de-la-Madeleine et partenaires locaux. (2021). *Données administratives sur les travailleurs étrangers temporaires et la rétention des nouveaux arrivants*. Document interne non publié.
24. URELLES. (n.d.). *Services d'accompagnement en équité, diversité et inclusion (ÉDI)*.
<https://www.urelles.qc.ca>
25. Réseau Mentorat. (2022, 31 octobre). *Atelier D | Bâtir son premier plan d'action en équité, diversité et inclusion [vidéo]*. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=smq-jzOxA6I>
26. Revue Gestion HEC Montréal. (n.d.). *Stratégie en équité, diversité et inclusion : par où commencer?*
<https://gestion.hec.ca/>
27. Ville de Longueuil. (n.d.). *Politique d'interculturalisme*.
<https://www.longueuil.quebec>
28. Ville de Montréal. (n.d.). *Plan directeur en équité, diversité et inclusion en emploi*.
https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan_directeur_-_diversite_equite_inclusion_en_emploi.pdf
29. Ville de Québec. (n.d.). *Politique du vivre-ensemble*.
<https://www.ville.quebec.qc.ca>
30. Ville de Repentigny. (2022). *Stratégie vivre-ensemble : Ville inclusive 2022-2026*.
https://repentigny.ca/sites/default/files/2023-02/ville-repentigny_vivre-ensemble_strategie-ville-inclusive_2022-2026.pdf
31. Ville de Vaudreuil-Dorion. (n.d.). *Politique du vivre-ensemble*.
<https://www.ville.vaudreuil-dorion.qc.ca>
32. White, B., et Frozzini, J. (2025). *Guide pour les municipalités inclusives et leurs alliés*. Fondation canadienne des relations raciales.
<https://crrf-fcrr.ca/fr/guide-municipalites-inclusives/>
33. St-Louis, J.-C., El-Amraoui, A., et Ben Zerrouk, G. (2024). *Les initiatives en équité, diversité et inclusion au sein des organismes communautaires*. Institut universitaire SHERPA.
https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2024/01/Rapport_EDI_2024.pdf

34. Office québécois de la langue française. (n.d.). *Vivre-ensemble*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/21798794/vivre-ensemble>
35. Observatoire international des maires sur le vivre-ensemble. (2019). *Politiques et programmes sur le vivre-ensemble au sein des villes de la Francophonie : État des lieux*.
https://observatoirevivreensemble.org/sites/default/files/815_19_f_living_together_brochure_web.pdf
36. Statistique Canada. (2021). *Recensement de la population de 2021 : Profil du recensement – Îles-de-la-Madeleine et Grosse-Île*. Gouvernement du Canada.
<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/search-recherche/lst/results-resultats.cfm?Lang=F&GEOCODE=24>

Annexes

Annexe 1

Comités de consultation

Comité de consultation citoyenne

- Angela Lopez
- Awater El Harrabi
- Catherine Larouche
- Gustaff Besungu
- Janick Chevarie
- Josiane Cyr
- Marianne Dumais-Campeau
- Marie-Michelle Boudreau
- Mario Gerbaldo
- Marco Lepage
- Stéphane Vigneau

Comité de consultation interne – pilotage

- Alexandra Boudreau-Bourgeois (conseillère à la vie communautaire)
- Annabelle Arseneau (agente des communications)
- Audrey Robitaille (conseillère en diversité et en inclusion)
- Gérald Lapierre (contremaître sites et parcs)
- Guylain Boudreau (contremaître aux bâtiments)
- Marie-Michelle Leblanc (agente des communications)
- Mélanie Huot (gestionnaire des projets majeurs)
- Mélissa Lapierre (agente des ressources humaines)
- Noémie Déraspe (agente de développement territorial)
- Olivier Déraspe (coordonnateur – terres publiques, géomatique et environnement)
- Swany Péquin (régisseuse activités aquatiques et camp de jour)

Comité de consultation interne – municipal

- Alexandre Bessette (directeur de l'attractivité, des communications et de l'expérience citoyenne)
- Caroline Nguyen Minh (directrice générale adjointe)
- Maude Leblanc (directrice des ressources humaines par intérim et conseillère aux ressources humaines)
- Marie-Christine Leblanc (cheffe de section du développement territorial)
- Monica Poirier (directrice du loisir, de la culture et de la vie communautaire)
- Georges Painchaud (élu et représentant du comité)

Comité des partenaires

- Geneviève Joyal (Groupe Collegia)
- Marilyn Couturier (CJE des Îles)
- Noémie Lapierre (CJE des Îles)
- André St-Onge (CJE des Îles)
- Maxime Déraspe (CJE des Îles)
- Véronique Chiasson (Santé Québec des Îles)
- Sara Martinet (Santé Québec des Îles)
- Isabelle Boudreau (Santé Québec des Îles)
- Andréanne Bourgeois (Centre de services scolaire)
- Michel Vigneault (CAMI)
- Lolita Alborghetti (CAMI)
- Tania Vigneau (Services Québec)
- Vanessa Poirier (Services Québec)
- Camille Tremblay Lalancette (Le Bon goût frais des Îles-de-la-Madeleine)
- Élodie Caron (Le Bon goût frais des Îles-de-la-Madeleine)
- Alexandra Lebel (Table des organismes communautaires)

Annexe 2

Plan d'action en immigration de la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine (2025-2028)

Soutenu par le Programme d'appui aux collectivités du ministère
de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Objectif général 1		
Préparer le milieu en termes d'accueil, d'établissement et d'intégration des personnes immigrantes sur le territoire de la communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine afin de favoriser leur établissement durable, leur pleine participation à la collectivité et leur accès à des services complets.		
Objectif spécifique 1.1		
Renforcer la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance dans le milieu.		
Activités	Résultats attendus	Échéancier
1.1.1 Élaborer une politique du vivre-ensemble par et pour la population des Îles.	Doter l'administration municipale d'un cadre afin de favoriser l'inclusion et la pleine participation des personnes immigrantes. Sensibiliser les personnes élues à la diversité culturelle. Renforcer la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance des personnes immigrantes et issues de la diversité ethnoculturelle sur le territoire.	Automne 2025 : création des comités de consultation et rencontres de consultation. Hiver 2026 : rédaction de la politique (ébauche, validation, révision et mise en page) et présentation du plan aux personnes élues. Ajustements et adoption.
		Printemps 2026 : lancement de la politique.
Objectif spécifique 1.2		
Outiller les acteurs du milieu afin qu'ils soient en mesure d'accompagner ou d'orienter adéquatement les personnes immigrantes dans leur parcours.		
Activités	Résultats attendus	Échéancier
1.2.1 Offrir une formation de sensibilisation aux parcours des personnes issues de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle aux personnes intervenantes du milieu.	Les personnes participantes sont mieux outillées pour accompagner les personnes issues de l'immigration, communiquer avec elles et contribuer activement à leur intégration dans le milieu.	En continu
1.2.2 Offrir un atelier de sensibilisation à la diversité et aux relations interculturelles dédié aux jeunes, en invitant une personne conférencière spécialisée dans cette thématique et avec ce public cible.	Meilleure compréhension des enjeux de la diversité culturelle et de l'inclusion chez les jeunes. Échanges interculturels respectueux Diminution de l'intimidation, de la discrimination et du racisme dans les milieux scolaire	En continu

Objectif général 2 Valoriser la diversité culturelle, développer des relations interculturelles harmonieuses et faciliter l'inclusion des personnes immigrantes aux Îles en luttant contre les préjugés et mythes concernant la diversité culturelle.		
Objectif spécifique 2.1 Favoriser les rencontres et les échanges entre la population locale d'origine québécoise et les personnes immigrantes qui s'établissent aux Îles		
Activités	Résultats attendus	Échéancier
2.1.1 Proposer des activités de rapprochement interculturel et de vivre-ensemble.	Les personnes participantes apprennent à connaître personnellement les personnes immigrantes et tissent des liens avec elles. Un échange de culture se crée entre les personnes participantes.	En continu
2.1.2 Organiser une cérémonie de bienvenue annuelle sur le territoire, en présence des personnes élues et de la communauté d'accueil.	Les personnes immigrantes nouvellement établies se sentent importantes pour leur communauté d'accueil et développent leur sentiment d'appartenance. La communauté locale et les élus sont sensibilisés à leur présence et à leur apport aux Îles-de-la-Madeleine.	En continu
Objectif spécifique 2.2 Sensibiliser la communauté locale à la réalité des personnes immigrantes, à leur apport et aux différents enjeux entourant la diversité culturelle.		
Activités	Résultats attendus	Échéancier
2.2.1 Planification et lancement des campagnes de sensibilisation à la diversité culturelle et du vivre-ensemble dans la communauté	La population est plus sensibilisée à la diversité culturelle et l'on fait briller les bons exemples d'inclusion. La population est plus éduquée sur l'apport positif des personnes immigrantes sur le territoire et la cohésion sociale s'améliore.	Novembre 2028

Annexe 3

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la Municipalité des Îles-de-la-Madeleine (2026)

	Obstacle	Action /mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
Inclusion et pratiques RH	Politique de dotation en attente d'adoption sans considération d'inclusion pour les personnes handicapées	Réviser la politique de dotation pour y intégrer des dispositions inclusives avant son adoption officielle.	Adoption de la nouvelle politique de dotation	Direction des ressources humaines	2026
	Les personnes handicapées rencontrent des obstacles dans leur intégration et leur maintien en emploi	Offrir à l'équipe RH un webinaire sur l'attraction et le recrutement des personnes handicapées.	5 participants au webinaire	Direction des ressources humaines	2026
	Les employés à l'accueil et dans le service ne sont pas tous formés aux bonnes pratiques d'interaction avec les personnes handicapées.	Offrir une formation annuelle sur l'accueil inclusif (langage approprié, assistance adaptée, gestion des situations particulières).	Pourcentage d'employés formés	Direction de l'attractivité, des communications et de l'expérience citoyenne	Première formation avant octobre 2026, renouvelée chaque année.
	Absence de mention sur la disponibilité	Créer une phrase standard sur la disponibilité d'accommodements à intégrer dans tous les affichages d'emploi.	Libellé de phrase intégré à l'ensemble des affichages d'emploi	Direction des ressources humaines	2026

Annexe 4

Politique Municipalité amie des aînés (MADA) et plan d'action MADA (2024-2027)

	Objectifs	Actions	Porteur	Partenaires potentiels	Échéancier	Indicateurs de suivi
Inclusion et pratiques RH	Objectif 17 Sensibiliser la communauté à l'âgisme	17.1 Développer une campagne de sensibilisation sur le respect et l'inclusion des aînés	Communauté maritime Développement social	(Santé Québec des Îles) Organismes	12 mois	Campagne de sensibilisation réalisée
		17.2 Réaliser une campagne de sensibilisation à la maltraitance envers les aînés	Table de concertation contre la maltraitance des aînés	Communauté maritime	En continu	Campagne de sensibilisation réalisée
		18.1 Développer des initiatives visant le partage de connaissances et d'expériences	Municipalité des Îles Service LCVC	Réseau des traditions vivantes Le Bon goût frais des Îles	12-24 mois	Voir indicateurs-Actions loisirs
	Objectif 18 Favoriser le développement d'activités intergénérationnelles	18.2 Promouvoir la Semaine québécoise de l'intergénérationnelle	Communauté maritime Service de développement du milieu	Table famille Municipalité des Îles Service LCVC	12-24 mois	Campagne de communication annuelle réalisée

Annexe 5

Politique culturelle et du patrimoine de la Municipalité des Îles-de-la-Madeleine

Orientation 1 Une culture accessible et inclusive, à laquelle les citoyennes et les citoyens participent activement.	
Engagements	
1.1 Soutenir le développement du loisir culturel sur l'ensemble du territoire de la municipalité en tenant compte des besoins évolutifs de la population.	1.5 Adapter les équipements culturels municipaux pour qu'ils répondent aux critères d'accessibilité universelle.
1.2 Soutenir le développement de la Bibliothèque Jean-Lapierre et de ses points de service et poursuivre le développement de leur action en tant qu'espaces culturels.	1.6 Favoriser l'accès et la participation de toutes les citoyennes et de tous les citoyens aux arts et à la culture partout sur le territoire.
1.3 Favoriser le développement d'un milieu de vie animé culturellement pour les citoyennes et les citoyens.	1.7 Promouvoir des initiatives et des activités qui favorisent la participation culturelle inclusive des citoyennes et des citoyens, notamment celle de la communauté anglophone de l'archipel
1.4 Consulter et impliquer les citoyennes et les citoyens dans les projets qui concernent la culture et le patrimoine.	1.8 Favoriser les initiatives intergénérationnelles qui permettent des échanges de savoir-faire, la transmission des traditions et des pratiques artistiques et patrimoniales.



Les Îles-de-la-Madeleine
Communauté maritime