
État d'avancement des travaux de l'administration municipale en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques

BUREAU DE LA COMMISSAIRE À LA LUTTE AU RACISME ET AUX DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES (BRDS)

Montréal 

Table des matières

3 Mot de la mairesse et de la présidente du comité exécutif

4 Faits saillants des travaux de la Ville

5 De la consultation publique à l'institutionnalisation des changements

6 Mener une transformation systémique

8 Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques

9 Faits saillants du Bureau de la Commissaire

10 Résumé des actions

13 Suivi des 38 recommandations

15-58 Recommandations 1 à 38



Mot de la mairesse et de la présidente du comité exécutif

Le 15 juin 2020, à la suite d'une importante consultation citoyenne, la Ville de Montréal a officiellement reconnu le caractère systémique du racisme et des discriminations et s'est engagée à les combattre. Depuis, notre administration a entamé ses travaux pour mettre en œuvre les 38 recommandations du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) portant sur le racisme et les discriminations systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal.

Nous sommes fières de vous présenter un premier état d'avancement de ces travaux. Afin d'offrir à la population une plus grande transparence, ce bilan fera l'objet, dans les prochaines semaines, d'une discussion publique devant la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise ainsi que devant la Commission de la sécurité publique. Ce rendez-vous sera aussi l'occasion de présenter aux Montréalaises et aux Montréalais les actions et les engagements à venir en 2022.

D'importantes avancées ont déjà été réalisées en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques envers les personnes racisées et autochtones à Montréal. Citons à titre d'exemples :

- La reconnaissance formelle du caractère systémique du racisme et des discriminations par le conseil municipal;
- La nomination d'une élue responsable du dossier au comité exécutif;
- La création du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et la nomination de sa commissaire;
- La modification de la Charte montréalaise des droits et responsabilités;
- L'adoption de cibles ambitieuses d'embauche, de promotion et de représentation dans le cadre du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023;
- L'adoption de la première politique sur les interpellations policières au Québec.

Nous tenons également à souligner les efforts faits par les partis municipaux pour assurer une meilleure représentativité chez les personnes élues de la Ville de Montréal. Ces efforts nous valent aujourd'hui des instances politiques beaucoup plus diversifiées et représentatives de la population montréalaise.

Aucune forme de racisme ou de discriminations n'est tolérée à la Ville de Montréal. À cet effet, nous voulons saluer le travail de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, Bochra Manāï, de la commissaire aux relations avec les Peuples autochtones, Marie-Eve L. Bordeleau, de leurs équipes et de l'ensemble des services qui travaillent sans relâche à l'avancement de ce dossier.

Notre administration est fermement déterminée à poursuivre les efforts pour accélérer la transformation organisationnelle de Montréal afin d'en faire une ville plus juste et inclusive, au sein de laquelle toutes les personnes se reconnaissent et ont la possibilité de s'épanouir.



Valérie Plante
Mairesse de Montréal

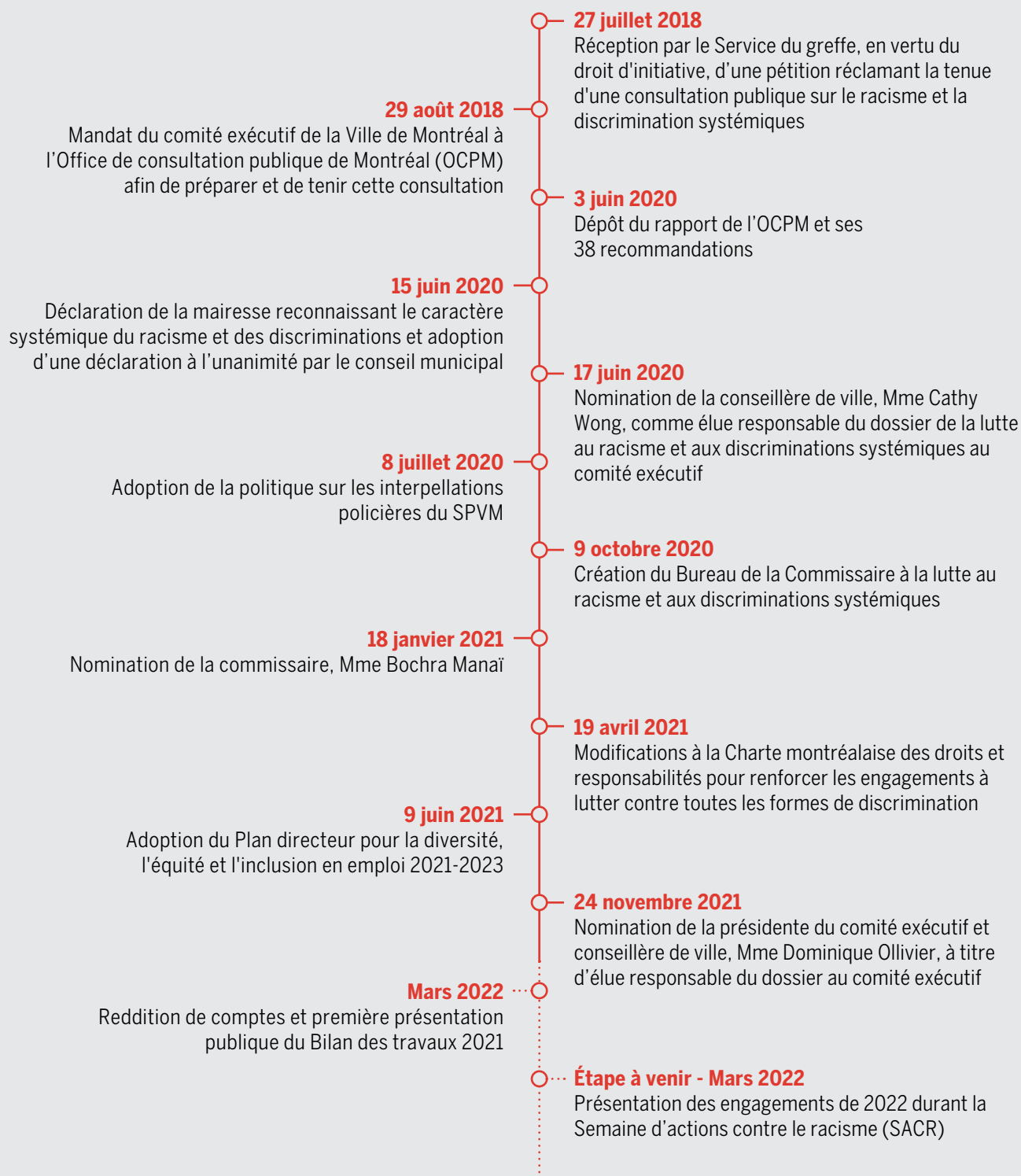


Dominique Ollivier
Présidente du comité exécutif, responsable des finances, des ressources humaines, des relations gouvernementales, de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et de la langue française

Faits saillants des travaux de la Ville



De la consultation publique à l'institutionnalisation des changements





Mener une transformation systémique

La mobilisation citoyenne menée par des organisations montréalaises et des citoyen-ne-s de la métropole, rassemblant plus de 22 000 signatures et utilisant le droit d'initiative, a été l'occasion pour le comité exécutif de confier à l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) la responsabilité de tenir des rencontres publiques sur l'ensemble du territoire et de rédiger un rapport exhaustif sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal.

Composé de 38 recommandations, le rapport de l'OCPM nomme l'importance de créer les conditions d'une transformation systémique dans l'administration municipale et propose des voies à suivre en matière de ressources humaines, de sécurité publique, d'offre culturelle, de culture d'analyse des données ou encore des conditions de représentativité politique et civique des Montréalais-es racisé-e-s, des Montréalais-es autochtones ou issu-e-s des diverses vagues migratoires.

Réalisé dans un contexte où les sociétés québécoise, canadienne, nord-américaine voient de nombreuses voix s'élever pour dénoncer un profond sentiment d'injustice vécu par de larges pans de populations racisées, en plus du fait que les institutions ne sont pas représentatives de la diversité démographique, ce rapport a été déposé en juin 2020 alors que les premières vagues de la pandémie révélaient plusieurs inégalités sociales structurelles.

Ces analyses ont été déposées au moment même où l'attention était rivée sur les mouvements de quête de justice sociale. La mort de l'Afro-Américain George Floyd au cours d'une arrestation à Minneapolis en mai 2020, filmée et retransmise à travers le monde, a été une onde de choc, illustrant les tragédies quotidiennes que les populations racisées vivent. Plus près de nous, la mort de Joyce Echaquan en septembre 2020 a mis les institutions face au déni persistant du racisme envers les peuples autochtones, même si deux enquêtes majeures, soit l'Enquête nationale sur les femmes autochtones disparues et assassinées et la *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès*, avaient décrit les réalités vécues par les populations autochtones.

Enfin, durant la pandémie, des attaques violentes envers diverses communautés asiatiques sont venues s'ajouter à une liste déjà trop longue d'incidents et de crimes haineux à caractère antisémite ou islamophobe dans l'espace public montréalais. Ces événements ont amené de nombreuses organisations et institutions à reconnaître les angles morts qui continuent de produire et reproduire des inégalités et des discriminations. L'ensemble de ces tragédies quotidiennes, visibles et invisibles, a incité tou-te-s les acteur-trice-s à l'œuvre à entreprendre une transformation systémique.

Suggérant des pistes de solution et des propositions de correctifs systémiques, les recommandations de l'OCPM ont été immédiatement accueillies par l'administration municipale et par les différents services de la Ville. La mairesse, Valérie Plante, dans une déclaration publique datant du 15 juin 2020, a accueilli ces travaux et a nommé une élue chargée du dossier de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques. Dès le lendemain, le directeur du Service de Police de la Ville de Montréal, Sylvain Caron, a également reconnu la perspective systémique du racisme et a annoncé plusieurs travaux à venir en matière de sécurité publique.

Durant l'année 2021, plusieurs événements sont venus corroborer les constats de l'OCPM en présentant des situations où les enjeux de racisme et de discriminations systémiques persistaient, que ce soit dans les processus de dotation, dans l'accès aux formations ou dans l'ascension professionnelle. Les deux rapports des chercheurs Soares et Saba, publiés en mai 2021, sur les cols bleus discriminés de Montréal-Nord, ont détaillé les conditions de production et de reproduction des discriminations raciales, et mis au grand jour la nécessité de revoir les processus de plaintes à la Ville de Montréal. Immédiatement pris au sérieux, ces travaux ont accéléré la transformation organisationnelle de l'arrondissement concerné et de l'administration municipale dans son ensemble. Les sensibilisations et accompagnements effectués par le Bureau de la Commissaire au cours de l'année de 2021 témoignent des besoins pressants de l'écosystème municipal.

Le présent document relate les réalisations et les avancées autant que les freins et accompagnements nécessaires pour mener cette transformation systémique qui implique l'adhésion de l'ensemble des services. Les chantiers entamés avec engagement et détermination dépassent la portée des recommandations initiales, car ils s'ancrent dans une transformation organisationnelle holistique. Reconnaître que le racisme est systémique, c'est plonger dans une culture du changement, où l'institution repense ses politiques, sa gouvernance, ses pratiques organisationnelles, ses communications et ses possibilités de développer une proximité avec les citoyen-ne-s et les organismes.

Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques

Positionné à la Direction générale, le mandat du Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS) est d'accélérer les changements nécessaires autour des thématiques émanant des recommandations de l'OCPM. Le bureau a pour mission d'accompagner les entités de la Ville de Montréal dans cette transformation organisationnelle. Le travail de la Commissaire se concentre très majoritairement sur l'interne et vise à développer les conditions nécessaires afin que les services municipaux soient inclusifs et représentatifs des Montréalais·e·s dans toute leur diversité.

L'équipe du Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, est composée de quatre personnes :

- La **Commissaire** coordonne le suivi des travaux en matière de transformation organisationnelle sur les enjeux de racisme, de discriminations systémiques, d'équité et d'inclusion. Elle assure le lien entre les services et les arrondissements, et appuie toutes les unités de l'administration municipale dans leurs travaux en matière de lutte contre le racisme.
- L'**assistante administrative** permet d'organiser le travail de la commissaire et de l'équipe opérationnelle.
- La **Conseillère en équité, diversité et inclusion** accompagne les unités concernées par les recommandations relatives aux ressources humaines et plus généralement à la vie des employé·e·s.
- Le **Chargé d'expertise en profilage racial et social** accompagne le bureau et les divers services concernés par les recommandations en matière de sécurité publique sans profilages.

Ses interventions se situent à trois échelles :

- à l'échelle des employé·e·s et des gestionnaires : les individus trouvent auprès de l'équipe du Bureau une écoute des enjeux et sont redirigés vers les entités de gestion des plaintes, telles que la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM), le Contrôleur Général ou encore le Respect de la Personne.
- à l'échelle des services et des unités : les gestionnaires sont accompagnés dans leurs transformations et planifications en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques. À travers les sensibilisations, l'accompagnement des travaux en Diversité, Équité et Inclusion, le suivi des plans et stratégies, le Bureau joue un rôle de conseil pour que les services et unités s'approprient les enjeux, garantie de changement organisationnel.
- à diverses échelles, allant des écosystèmes montréalais, québécois, canadien et international, le Bureau s'assure de présenter les travaux de la Ville de Montréal en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques

Le BRDS collabore avec la commissaire aux relations avec les Peuples autochtones pour la mise en œuvre des recommandations du rapport de l'OCPM touchant les Peuples autochtones.

Les travaux du BRDS se basent sur une perspective de prévention et de promotion des bonnes pratiques inclusives. À partir d'une analyse des dysfonctionnements, un accompagnement des services permet de développer et de généraliser le *réflexe diversité*.

Faits saillants du Bureau de la Commissaire

ACCOMPAGNEMENTS

Individus



32 candidat-e-s et employé-e-s
(témoignages, requêtes)

Présentation du mandat du Bureau à près de



2000 cadres et gestionnaires
(Tournée du Directeur général)

Présentation du mandat du Bureau
aux Directeur·trice·s



19
arrondissements

SENSIBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ARRONDISSEMENTS

Sensibilisation dans les Arrondissements

Près de 300 gestionnaires
rencontrés

Collaboration avec les
Arrondissements

13/19

ÉCOSYSTÈME



90 Rencontres avec des organisations communautaires,
chercheur-e-s et institutions

Résumé des actions

ÉTAT DES 38 RECOMMANDATIONS

Volets	Réalisées	En cours	N/A ou à adapter
Reconnaissance et gouvernance des enjeux de Racisme et discriminations systémiques	4	-	-
Administration exempte de racisme et de discriminations	2	6	-
Sécurité publique sans profilages	1	7	1
Pour une équité culturelle	-	5	-
Pour une équité territoriale et économique	-	6	-
Pour une participation citoyenne inclusive	2	1	1
Recommandations transversales sur les enjeux vécus par les Autochtones	1	1	-

Le rapport de l'OCPM a permis de reconnaître le racisme et les discriminations systémiques et de consolider la voie à suivre en matière de changements organisationnels. En plus d'une recommandation transversale sur les enjeux autochtones, les recommandations ont induit les actions suivantes :

RECONNAISSANCE ET GOUVERNANCE DES TRAVAUX EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES

- Une administration municipale et un Service de police qui ont reconnu la perspective systémique du racisme et des discriminations.
- Une modification de la Charte montréalaise des droits et responsabilités pour y intégrer la reconnaissance du caractère systémique et intersectionnel des formes de discrimination.
- Depuis le 24 novembre 2021, la présidente du comité exécutif est également la responsable politique du dossier de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques.
- Un engagement à réaliser une présentation publique annuelle des travaux de l'administration municipale durant la Semaine d'actions contre le racisme (SACR).
- L'Organisation de conversations continues avec l'équipe du Bureau de la Commissaire pour assurer une transparence des travaux.

STRATÉGIE DE RÉCONCILIATION ET DE LIENS AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES

- Pérennisation du poste de Commissaire aux Relations avec les peuples autochtones.
- Adoption de la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones en novembre 2020.
- Plan Diversité, Équité et Inclusion avec des cibles afin d'augmenter la représentativité des Autochtones au sein de la fonction publique (groupes visés au sens de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)).
- Évaluation d'impact de la formation sur la réalité des peuples autochtones.
- Programmation annuelle intégrant les artistes autochtones à Espace pour la Vie, et dans le réseau des Maisons de la culture et les programmes d'art public du Service de la culture.

POUR UNE ADMINISTRATION EXEMPTÉ DE RACISME ET DE DISCRIMINATIONS

- Diagnostic des pratiques des entités de gestion des plaintes en racisme et discriminations pour les employé·e·s de la Ville de Montréal, avec le Contrôleur général, la Division respect de la personne du Service des ressources humaines et la CFPM.
- Adoption du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 avec des cibles afin d'augmenter l'embauche et la représentativité des 5 groupes visés (au sens des programmes d'accès à l'égalité en emploi : femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées).
- Déploiement de la formation de la CDPDJ sur le racisme
- Lancement d'un Chantier en accessibilité universelle pour lutter contre le capacitisme et les discriminations, puis favoriser une gouvernance participative des personnes ayant une limitation fonctionnelle.
- Poursuite de l'implantation de l'ADS+ : inscription dans les plans décennaux d'immobilisation et dans les sommaires décisionnels.
- Formation ADS+ à 320 employé·e·s
- 140 membres de la communauté de pratique ADS+

- Outils de sensibilisation accessible au personnel de la Ville sur les discriminations systémiques, tels que la Boîte à outils LGBTQ2+
- Lancement d'un outil de sensibilisation autour de l'auto-identification des employé·e·s.
- Sensibilisation auprès des services et des arrondissements par le Bureau de la Commissaire (près de 300 gestionnaires et employé·e·s).
- Stratégie de gestion des talents inclusive pour positionner les professionnel·le·s dans des postes de cadres-gestionnaires – 23 % de placement dans la première cohorte.
- Restructuration des travaux de la Division respect de la personne au Service des ressources humaines.
- Transfert à la CFPM du pouvoir d'enquête afin de procéder à des vérifications de conformité des processus de dotation.
- Analyse des plaintes reçues par la CFPM avec une approche ADS+.
- Arrondissements en transformation avec planification EDI et lutte contre le racisme : Montréal-Nord, Ville-Marie.
- Création du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du Service de sécurité incendie de Montréal (BÉDI).

POUR UNE SÉCURITÉ PUBLIQUE SANS PROFILAGES

- Formation de l'ensemble des policières et policiers sur la politique sur les interpellations policières.
- Constitution d'une équipe de Coach en interpellations pour accompagner les pratiques policières.
- Optimisation du processus de plaintes au SPVM et restructuration du Bureau de services au citoyen (BSC).
- Révision et optimisation du processus de recrutement et d'identification de biais systémiques au SPVM.
- Nouveau recrutement pour le poste d'agent de liaison autochtone au SPVM – conseiller·ère en développement communautaire et de liaison auprès des Peuples autochtones.

- Formation de 1500 policiers sur les enjeux des populations autochtones.
- Augmentation des pratiques de patrouilles mixtes : Patrouille mixte autochtone - PDQ 38 en collaboration avec le Centre d'amitié autochtone de Montréal.
- Accompagnement du SPVM par un Conseiller stratégique externe dans les enjeux de racisme et de discriminations systémiques.
- Ateliers de sensibilisation sur les incidents et crimes haineux auprès des communautés racisées et analyse des statistiques ADS+.
- Accompagnement des constables de la STM sur les enjeux de profilages racial et social.

POUR UNE ÉQUITÉ CULTURELLE

- Formation du personnel des bibliothèques, des maisons de la culture et du Service de la culture sur les enjeux autochtones.
- Révision de l'offre de services municipaux et des programmes de subvention du Service de la culture aux personnes et organismes autochtones.
- Concertation avec des représentants du milieu culturel issus de la diversité pour inclure davantage les artistes issu·e·s de la diversité dans la programmation artistique des maisons de la culture.
- Création d'un comité consultatif avec des représentants du milieu culturel issus de la diversité et rencontres d'information avec les artistes de la diversité sur le fonctionnement du réseau.
- Début des travaux sur la vision des Maisons de la culture afin qu'elles reflètent la diversité des pratiques artistiques, la diversité des quartiers montréalais et la diversité montréalaise.
- Projet pilote de commissaires de la diversité en résidence dans deux maisons de la culture afin de développer des démarches plus inclusives au sein des programmations et de rejoindre des publics de la diversité.
- Déploiement d'un indice d'équité (IDÉ) afin d'établir un point zéro sur la situation des organismes culturels en matière d'équité.

POUR UNE ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE ET TERRITORIALE

- Diagnostic du Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) pour augmenter la banque des fournisseur·euse·s issu·e·s de la diversité à la Ville de Montréal.
- Mise en œuvre du Plan d'approvisionnement responsable et équitable 2020-2025.
- Intégration de l'Équité dans les principes du Plan d'urbanisme et de mobilité.
- Mise en place d'un projet de relance économique inclusive : Dialogue avec le Quartier chinois.
- Création d'une Division intelligence d'affaires sociales et optimisation afin d'avoir une vision cohérente sur les données au Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS).
- Formation ADS+ du personnel du Service de l'habitation.
- Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) : Démarrage de la déclaration volontaire concernant l'origine des employé·e·s et formations internes sur le racisme et la discrimination à l'intention des gestionnaires (50 gestionnaires) en collaboration avec la CDPDJ.
- OMHM : Analyse du système d'éviction afin de détecter des biais et pour rendre le processus exempt de racisme et de discrimination avec une vigie pour les prochaines années.

POUR UNE PARTICIPATION CITOYENNE INCLUSIVE

- Augmentation de la représentativité parmi les personnes élues et au sein des instances politiques.
- Participation et transparence sur les travaux de la Commission de la sécurité publique.
- Tournée des quartiers montréalais pour présenter les services de l'Ombudsman.
- Mise en place d'un budget participatif.

Suivi des **38** recommandations



« Nous sommes fermement engagés à mettre en place des solutions systémiques à ces problèmes systémiques. Nous devons agir maintenant et la Ville de Montréal doit être exemplaire »

Valérie Plante, le 15 juin 2020

Recommandation

1



La commission recommande à la Ville de Montréal de reconnaître publiquement et dans les plus brefs délais, le caractère systémique du racisme et de la discrimination et de s'engager à les combattre.

Réalisations

Dès le dépôt du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal, la Ville de Montréal a reconnu qu'une **« réponse systémique à un problème systémique »** s'imposait.

« Nous sommes fermement engagés à mettre en place des solutions systémiques à ces problèmes systémiques. Nous devons agir maintenant et la Ville de Montréal doit être exemplaire », a déclaré la mairesse Valérie Plante le 15 juin 2020.

Une *Déclaration visant à reconnaître le caractère systémique du racisme et de la discrimination et à s'engager à les combattre* a été déposée au conseil municipal.

Concomitamment, le SPVM a déclaré le 16 juin 2020 : **« Nous réitérons que toutes formes de racisme et de discrimination sont des comportements proscrits dans les pratiques policières et dans l'administration de notre Service. »** Le SPVM a reconnu le caractère systémique du racisme et de la discrimination et s'est engagé à agir.

Pour réaliser le suivi des travaux de l'administration municipale, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, le Directeur général a été mandaté pour créer un poste de commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et son Bureau.

Afin d'incarner l'une de ses orientations principales **« Renforcer la solidarité, l'équité et l'inclusion »,** la Ville de Montréal s'est dotée d'une vision stratégique Montréal 2030, menée par la Direction générale, faisant de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques une priorité spécifique : **« Lutter contre le racisme et les discriminations systémiques, à la Ville et au sein de la société pour assurer l'inclusion, l'intégration économique, la sécurité urbaine et l'épanouissement de toutes et tous. »**

Recommandation

2



Reconnaissant le caractère systémique du racisme et de la discrimination, la commission recommande que le conseil municipal crée, d'ici le mois d'octobre 2020, une fonction de Commissaire à la lutte au racisme et à la discrimination à être pourvue rapidement. Relevant du directeur général et assistée d'une équipe opérationnelle, cette personne aurait pour fonction de :

- + proposer, d'ici un an, un premier plan d'action, à la lumière des informations recueillies au cours de la prochaine année;
- + coordonner la mise en application et le suivi du plan d'action suite à son adoption;
- + assister les unités administratives à cet effet;
- + collaborer avec l'Ombudsman, le Vérificateur général, l'Inspecteur général, le Contrôleur général et la CFPM afin de mieux répondre aux personnes sujettes à vivre des incidents de racisme et de discrimination;
- + préparer les éléments d'une reddition de comptes publique annuelle, présentée par le directeur général, devant le conseil municipal, et ce, débutant dès 2021.

Réalisations

La Direction générale a été accompagnée par le Service des ressources humaines pour procéder à la dotation du Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

La nomination de la Commissaire a été entérinée par le comité exécutif le 13 janvier 2021 et l'entrée en poste de la Commissaire a eu lieu le 18 janvier 2021. Pour l'appuyer, une équipe de deux professionnels et un col blanc ont été recrutés au printemps 2021.

Dès février 2021, la Direction générale a présenté le mandat de la Commissaire et le travail du Bureau (BRDS) à tous les cadres, gestionnaires et directions de la Ville de Montréal, soit près de 2000 cadres. De plus, le mandat du Bureau (BRDS) a été présenté à toutes les directions d'arrondissement, partenaires privilégiés dans cette transformation organisationnelle.

Sous la supervision de la Direction générale, les travaux de la Commissaire et du BRDS durant l'année 2021 ont permis :

- d'accompagner les directions d'arrondissement, les directions de service, les gestionnaires et les unités, dans leurs travaux en matière de racisme et de discriminations systémiques;
- de créer des espaces pour les employé·e·s souhaitant témoigner de leur trajectoire et de leur vécu;
- d'appuyer les services dans toute documentation, plan directeur, communication et travaux;
- d'effectuer les suivis avec les élus, notamment sur les travaux des déclarations et motions du Conseil municipal en lien avec les enjeux de racisme et de discriminations systémiques.

Recommandation

3



Pour améliorer l'imputabilité de l'administration municipale en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal de désigner immédiatement un membre du comité exécutif à titre de responsable politique de ce dossier.

Réalisations

La mairesse de Montréal, Valérie Plante, a procédé à la nomination d'une première élue responsable, madame Cathy Wong, le 17 juin 2020. Durant son mandat, elle a notamment suivi les travaux des services et l'adoption du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023.

Après l'élection du 7 novembre 2021, la nomination de la présidente du comité exécutif, madame Dominique Ollivier, comme responsable politique du dossier de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques, traduit l'importance de cette transformation organisationnelle.

Les travaux du Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques sont suivis par l'élue.

Recommandation 4



Pour élargir et actualiser la portée de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande au conseil municipal :

- + de modifier l'article 16 i) pour qu'il intègre la reconnaissance du caractère systémique et intersectionnel des formes de discrimination présentées;
- + d'ajouter l'endossement de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones au préambule rappelant l'adhésion de la Ville à des textes promouvant des droits fondamentaux.

Réalisations

C'est le Service du greffe, accompagné par le Service de la Diversité et de l'inclusion sociale et les deux commissaires Bordeleau et Manai, qui a réalisé les travaux de suivi de cette recommandation. En s'appuyant notamment sur les avis de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, ces transformations à la Charte montréalaise ont été adoptées à l'unanimité le 20 avril 2021 par le conseil municipal par la résolution CM21 0454.

La recommandation a été appliquée, en étendant la portée des changements à la Charte Montréalaise des droits et responsabilités afin :

- d'ajouter l'endossement de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones à son préambule;
- de modifier l'article 2 pour y ajouter « l'identité et l'expression de genre »;
- d'attester à l'article 16 i) de la reconnaissance de la nature directe, indirecte, systémique et intersectionnelle des profilages racial et social ainsi que des autres formes de discrimination et en ajoutant que la Ville de Montréal combat également les autres profilages discriminatoires; la lesbophobie; la transphobie et le capacitisme.

Recommandation

5



Afin de guider de façon adéquate les actions de la Ville en matière de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et les réajuster éventuellement en fonction de l'évolution de données, la commission recommande que la Ville de Montréal et les Arrondissements produisent, tous les trois ans, et rendent publiques des données populationnelles comparatives et différenciées afin de mesurer les écarts entre les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes blanches aux profils semblables (p. ex. sexe, âge, scolarité), dans les secteurs ciblés tels l'emploi, la sécurité publique (profilage racial et social), le logement, la culture, le développement social et économique, ainsi que la vie démocratique.

Réalisations

Cette recommandation a nécessité un arrimage du travail des services et des arrondissements. En 2021, au cœur de cette transformation en matière de données et de culture d'analyse des données, le SDIS a établi un premier portrait des enjeux et barrières liés à la collecte de données ventilées à la Ville, et ce, de concert avec le Laboratoire d'innovation urbaine de Montréal, le Service des technologies de l'information (STI), le Service du greffe et le BRDS.

Ainsi, pour s'assurer d'une cohérence et d'une durabilité de la réflexion en matière de données, des services ont procédé à la création de divisions dédiées à la collecte et à l'analyse de données :

- Le Service de la diversité et de l'inclusion sociale a créé une Division intelligence d'affaires sociales et optimisation;
- Le Service de police de la Ville de Montréal a créé une nouvelle division en intelligence d'affaires afin de répondre aux besoins de recherche et de documentation.

Afin de documenter en continu les réalités de l'immigration montréalaise, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) du Service de la diversité et de l'inclusion sociale a procédé au dévoilement en avril

2021 du *Baromètre Écho 2020 de la Ville de Montréal sur l'inclusion des personnes immigrantes, Regard intersectionnel (ADS+) des priorités et des besoins liés aux compétences municipales.*

Enfin, en collaboration avec le Laboratoire d'innovation urbaine de Montréal, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale a inséré l'ADS+ et l'importance de capter des données ventilées dans la Charte des données numériques à la Ville. Dans ce contexte, avec l'appui du SDIS, des mécanismes permettant de capter des données populationnelles sur différents programmes ont été déployés dans les services suivants :

- Service de la culture, à travers le Bureau d'art public et le Programme d'art mural, avec un formulaire d'auto-identification des artistes;
- Service de l'approvisionnement en accompagnant la mise en place d'un Registre de fournisseur·euse·s de la diversité. Les fournisseur·euse·s peuvent désormais s'auto-déclarer afin d'enrichir les données sur les groupes visés et potentiellement discriminés (femmes, Autochtones, personnes racisées, en situation de handicap, LGBTQ2+).

Recommandation

6



Afin d'offrir à son personnel et à l'ensemble de sa population une meilleure compréhension de son positionnement et susciter une plus grande confiance face aux processus touchant des allégations de racisme et de discrimination, la commission recommande que la Ville de Montréal clarifie le rôle du Contrôleur général en ces matières, et s'assure que les interventions de ce dernier soient transparentes et respectueuses des règles de justice naturelle.

Réalisations

La Ville de Montréal souhaite incarner l'exemplarité comme employeur. Les plaintes des employé-e-s sont donc considérées comme un révélateur des transformations systémiques permettant d'améliorer les conditions de travail des personnes potentiellement discriminées et de rebâtir la confiance au sein de l'administration municipale.

Les enjeux de racisme et de discriminations systémiques ont nécessité un arrimage du travail entre les entités de gestion des plaintes pour mieux comprendre et pour mieux accueillir les employé-e-s vivant des discriminations. Toutes les entités de gestion des plaintes ont collaboré avec la Commissaire et le Bureau (BRDS) afin d'identifier les lacunes et les angles morts potentiels. Pour cet enjeu crucial, méritant des solutions intégrées, la Commissaire et le Bureau (BRDS) ont mené des travaux pour s'assurer que les questions de discrimination et de racisme soient incarnées dans la gouvernance et les pratiques des entités de gestion des plaintes de la Ville de Montréal.

Le BRDS a co-construit avec les entités de gestion des plaintes, dont le Contrôleur général, le Service des ressources humaines - Division respect de la personne et la CFPM, un état des lieux des capacités des équipes d'accueillir et d'analyser les plaintes avec une perspective anti-discriminations, allant de la formation en enquêtes à l'analyse des données ADS+.

Deux services, soit le Contrôleur général et le Service des ressources humaines - Division respect de la personne ont entamé les travaux sur la modification 1) du code de conduite et 2) de la politique de Respect de la personne. Menés simultanément, pour harmoniser les règlements sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques et de harcèlement discriminatoire, ils seront achevés en 2022.

Recommandation

7



Afin de responsabiliser les organismes de contrôle dans la lutte contre le racisme et la discrimination et pour renforcer leur imputabilité en ces matières, la commission recommande :

- + que la Ville de Montréal incite les responsables des mécanismes de contrôle indépendants à mettre en place des mesures pour informer les plaignants de leurs recours et pour les accompagner dans le processus approprié, le cas échéant;
- + que le portail officiel de la Ville centralise, rende facilement accessible et compréhensible l'information sur les recours d'un·e citoyen·ne ou d'un·e employé·e qui estime que ses droits ont été lésés par la Ville ou l'un de ses services ou une personne la représentant;
- + que soit fixé un délai de traitement d'une plainte formulée auprès de l'Ombudsman et de la CFPM;
- + que l'Ombudsman et la CFPM disposent d'un personnel formé et qualifié pour traiter des plaintes en matière de racisme et de discrimination;
- + qu'à l'intérieur du rapport annuel de l'Ombudsman et de la CFPM, il soit fait mention du nombre de plaintes en lien avec le racisme et la discrimination ainsi que des résultats de chaque intervention, tout en préservant l'anonymat des parties.

Réalisations

RESPECT DE LA PERSONNE

Afin de clarifier les processus de plainte et d'assurer que les enquêtes sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques soient intégrées aux pratiques organisationnelles de la Ville de Montréal, comme exposé à la recommandation 6, le Bureau de la Commissaire (BRDS) a réalisé un état des lieux, co-construit avec les entités de gestion des plaintes, soit le Contrôleur général, le SRH-Respect de la personne et la CFPM pour évaluer les capacités organisationnelles des structures sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques.

Plusieurs changements organisationnels ont été nécessaires au Service des ressources humaines afin de procéder à une restructuration des travaux de la **Division respect de la personne**. Accompagné par le BRDS, le SRH a préparé les équipes de prévention, qui réalisent des

interventions dans les arrondissements et dans les services, ainsi que les équipes d'enquêtes, pour mieux intégrer les enjeux de racisme et discriminations systémiques. Le Service des ressources humaines a commencé les travaux en ADS+ et la préparation des équipes sur les enquêtes en discriminations, qui seront communiquées en 2022.

Bien que le **Bureau de la commissaire** ne soit pas une entité de gestion des plaintes, l'équipe s'assure de proposer un espace anonyme pour les employé·e·s vivant des discriminations, pour favoriser l'écoute empathique et la compréhension des enjeux de racisme et de discriminations systémiques. Afin de s'assurer d'une transformation institutionnelle, le vécu des employé·e·s racisé·e·s et vivant des discriminations est écouté, puis étudié en vue de proposer des changements institutionnels et systémiques.

Réalisations (suite)

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

Concernant les plaintes des candidat·e·s et des employé·e·s, la **Commission de la fonction publique de Montréal** s'est engagée à travailler sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques. Afin d'être plus connue des employé·e·s, la CFPM a consolidé une stratégie d'influence, avec la mise en ligne d'une page intranet pour le personnel de la Ville avec une stratégie de communication, le lancement d'une page LinkedIn, des capsules vidéo et la publication d'articles de presse. Sur le site Web, les plaignant·e·s peuvent obtenir de l'information sur le meilleur recours.

Les délais de traitement ont été abordés dans le plan stratégique 2017-2020. Sur le site Web de la CFPM, il est inscrit que les conclusions sont transmises dans un délai moyen de 45 jours ouvrables. Depuis 2017, le délai moyen de traitement est communiqué dans le rapport annuel de la CFPM; et depuis 2018, le délai est de 45 jours ou moins.

La formation des employé·e·s était un objectif du plan stratégique 2017-2020 et 2021-2024 de la CFPM. Le nouveau plan d'action prévoit de faire évoluer et grandir l'équipe de la CFPM par le développement des compétences des habiletés sur des thématiques clés. L'équipe de la CFPM a suivi deux formations en lien avec le sujet: une formation offerte par la CDPDJ (droit à l'égalité, racisme et discrimination) et la formation ADS+. La CFPM a procédé à l'adoption d'une approche ADS+ dans les projets menés, notamment la refonte du formulaire de plainte. Une révision de l'accessibilité et des données recueillies au moment de l'ouverture d'une enquête permet de pouvoir identifier un schéma global et de questionner le contexte de la plainte.

Durant les dernières années, l'absence d'anonymat était un frein au dépôt d'une plainte pour les personnes vivant des situations de racisme et de discrimination. Afin de permettre aux personnes plaignantes de conserver leur anonymat (option perdue en 2016), une modification du règlement a été proposée. Cette modification a été entérinée au conseil municipal du 27 septembre 2021.

La CFPM a procédé à une refonte du formulaire de plainte avec une approche ADS+ pour obtenir une meilleure analyse statistique.

Plusieurs résultats importants ont été notés, comme le pouvoir d'effectuer des audits, un anonymat total auprès des gestionnaires, un anonymat total lorsque le SRH est visé.

Des collaborations régulières entre la CFPM et la Commissaire et le Bureau (BRDS) sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques, telles que la participation conjointe à une conférence en septembre 2021 sur les « *Mythes et réalités à la Ville de Montréal* », un appui à propos de l'étude des freins, la collaboration au sein du comité des plaintes et un arrimage pour les trajectoires de plaintes individuelles, etc.

OMBUDSMAN

L'Ombudsman est le recours désigné en vertu de la Charte montréalaise des droits et responsabilités pour les citoyen·ne·s qui estiment être victimes de discrimination. En 2021, toute l'équipe de l'Ombudsman a été rigoureusement formée par une experte en matière d'enquête en discrimination et a reçu la formation de la CDPDJ (droit à l'égalité, racisme et discrimination) ainsi que l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+).

L'Ombudsman procède désormais à l'analyse de ses données de plaintes en fonction de leurs quartiers de provenance et effectue une tournée des organismes communautaires afin de rejoindre les populations les plus exclues. Nous travaillons à la refonte de notre formulaire de plainte pour une version plus inclusive et engageante.

Le rapport annuel de l'Ombudsman compte également une section discrimination reflétant les plaintes à ce propos. Le travail se poursuit en 2022.

Recommandation

8



Pour assurer le succès dans la gestion du changement vers une lutte, assumée à tous les niveaux, contre le racisme et la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- 1** que des formations consacrées explicitement à la lutte au racisme et à la discrimination soient développées et obligatoires pour l'ensemble de la fonction publique municipale (employé·e·s, professionnel·le·s, cadres) ainsi que pour le personnel des sociétés paramunicipales;
- 2** que ces formations soient élaborées en partenariat avec la CDPDJ et les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination;
- 3** que soit développée, pour les cadres et gestionnaires, une formation spécifique et obligatoire sur le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Ville, les discriminations et le racisme;
- 4** que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact sur les clientèles visées.

Réalisations

Les formations sont une des stratégies utilisées par la Ville de Montréal afin de sensibiliser et de consolider les compétences des employé·e·s et des gestionnaires. Pour s'assurer d'une cohérence des travaux et des phases ultérieures d'évaluation, le BRDS s'assure d'une vision d'ensemble et d'un suivi des travaux en matière de formation et de communication des possibilités d'apprentissage et de transition vers des pratiques organisationnelles inclusives.

Les collaborations avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sont régulières, notamment pour la sensibilisation du personnel. Les formations sur le racisme proposées par la CDPDJ ont été déployées dans plusieurs services.

Une entente de collaboration entre la Ville de Montréal et la CDPDJ a été réalisée sur les formations. La CDPDJ a également joué un rôle-conseil auprès de la Ville à propos des enjeux d'auto-identification dans le contexte de l'accès à l'égalité en emploi.

La Commissaire et l'équipe du Bureau (BRDS) ont mis en place plusieurs projets pilotes en matière de sensibilisation et de développement des compétences :

- la sensibilisation en Équité, Diversité et Inclusion à partir du cycle de vie des employé·e·s à destination des gestionnaires, des directions de services, des cadres de gestion, des contremaîtres, de certains employé·e·s à la demande des directions et des comités EDI existants;
- des sensibilisations ont été réalisées auprès de cinq arrondissements à l'intention de plusieurs centaines de gestionnaires et d'employé·e·s (Ville-Marie, Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, Verdun, Saint-Laurent, Le Plateau Mont-Royal);
- des sensibilisations réalisées auprès du Service de l'expérience citoyenne et des communications et du comité de direction Service des ressources humaines.

Réalisations (suite)

En 2021, le Service des ressources humaines a créé un parcours de formation en diversité, équité et inclusion, basé sur les comportements inclusifs attendus des gestionnaires, des gestionnaires de projets et du personnel offrant un service aux citoyen-ne-s.

- Le module d'introduction commun aux parcours de formation sensibilise l'ensemble du personnel aux différentes diversités et à ses contributions aux concepts de discrimination et de profilage ainsi qu'à leurs effets.
- Parcours intégré de l'offre d'apprentissage en diversité, équité et inclusion.
- Un parcours de formation virtuel d'accueil et d'intégration pour les gestionnaires en complément à celui disponible pour l'ensemble des nouveaux employé-e-s.
- Une nouvelle boîte à outils LGBTQ2+ est accessible au personnel de la Ville.
- Quelques formations à visée antiraciste et anti-discriminations permettent de prendre conscience des enjeux et d'engager les participant-e-s à agir : les capsules sur les micro-agressions.

Recommandation

9



Conformément aux principes de transversalité, de pérennité et de coconstruction énoncés dans le projet de Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, et d'ici la fin du premier mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones, la commission recommande que, conjointement avec des organisations autochtones, la Ville de Montréal procède à la révision :

- + de l'offre de services municipaux aux personnes autochtones, indépendamment de leur arrondissement de résidence dans le cas des individus, et d'implantation, dans le cas des organismes, afin de mieux s'adapter à leur réalité démographique;
- + du système de subvention de projets afin d'identifier si des biais ou des pratiques organisationnelles désavantagent les groupes autochtones.

Réalisations

La Ville de Montréal s'assure de la transversalité des enjeux autochtones dans l'administration municipale. En lien avec la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones 2020-2025 et comme prévu au Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 de la Ville de Montréal, le Service des ressources humaines a réalisé des démarches exploratoires pour la rédaction et la mise en place d'un plan pour l'emploi des Autochtones à la Ville de Montréal.

Les cibles de représentation suivantes ont été fixées au plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi adopté en 2021.

- Représentation dans l'effectif total : 151 pour 0,6 %;
- Représentation chez les professionnel-le-s et cadres conseil : 22 pour 0,6 %.

En matière de culture, plusieurs types d'action ont permis de faire avancer les travaux en lien avec la stratégie de réconciliation.

Une formation a été offerte par l'organisme Mikana aux travailleur-euse-s culturel-le-s des réseaux des bibliothèques et des maisons de la culture de la Ville de Montréal ainsi qu'aux employé-e-s du Service de la culture pour les sensibiliser aux réalités artistiques autochtones.

Afin de mieux représenter les artistes et les expressions artistiques des peuples autochtones, le Service de la culture a procédé à :

- la révision de l'offre de services municipaux et des programmes de subvention du SC aux personnes et organismes autochtones;
- l'appui des pratiques organisationnelles s'est accompagné par la création d'un comité consultatif pour les collections autochtones en bibliothèques;
- la révision du programme d'art mural a permis l'ajout d'un nouveau volet dédié aux artistes de la relève autochtone du Québec, vivant ou actifs artistiquement à Montréal, et d'un appel à projets pour des œuvres d'art public éphémère. Elle a aussi permis l'intégration d'un système de mentorat pour soutenir les artistes dans l'élaboration et la réalisation de leurs projets;

Réalisations (suite)

- la diffusion aux organismes des Premières Nations de l'information sur le lancement du Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles (PSDEC);
- l'achat de documents écrits ou illustrés par des artistes autochtones dans les bibliothèques et la participation à la campagne «*En juin: je lis autochtone!*» afin de promouvoir les œuvres d'artistes autochtones.

Un comité d'experts a été créé pour la validation de contenus autochtones dans les futures expositions du MEM - Centre des mémoires montréalaises - pour éviter les biais dans le contenu des expositions.

Le Service de la diversité et de l'inclusion sociale a accompagné les services de la Ville, notamment dans le soutien au Service de l'habitation pour l'implantation de l'ADS+ dans les données, les projets ainsi que le Service lui-même, pour faciliter une meilleure prise en compte des besoins des groupes discriminés, parmi lesquels les Autochtones.

Afin de s'assurer que la programmation des musées de la Ville de Montréal représente une vision par et pour les Autochtones, Espace pour la vie a créé et proposé une vaste programmation au Jardin des Premières Nations du Jardin botanique. Les actions et initiatives ont été accompagnées par la mise en place d'un comité consultatif, composé d'aînés autochtones pour l'enrichissement et l'alignement de la programmation des cinq institutions d'Espace pour la vie.



Pour offrir plus d'ancrage et d'appui aux actions concernant les relations avec les peuples autochtones, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- + de pérenniser le mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones et d'accroître les ressources qui lui sont accordées afin qu'elle puisse avoir les moyens de mener à bien le mandat que l'administration lui a confié;
- + de demander au SPVM de travailler de concert avec les organisations autochtones afin de renforcer la fonction de l'agent de liaison autochtone dans différents secteurs d'activités policières.

Réalisations

Les travaux de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones permettent d'accompagner l'administration municipale dans sa volonté de mieux prendre en considération les employé-e-s autochtones, les Autochtones de Montréal ainsi que les relations avec les organisations communautaires et institutions qui appuient les populations autochtones dans l'espace urbain.

Le poste de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones a été pérennisé au sein du Bureau des relations gouvernementales et municipales (BRGM).

Le Service de police de la Ville de Montréal a collaboré avec les partenaires autochtones. L'agent de liaison autochtone du SPVM assure un dialogue continu avec les membres des communautés autochtones.

En 2021, cette fonction a été pérennisée par la création d'un poste spécifique. À la suite d'un départ à la retraite, un nouvel agent a été nommé à ce poste et présenté aux partenaires autochtones.

En collaboration avec le Centre d'amitié autochtone de Montréal, le SPVM a bonifié son modèle de patrouille conjointe. La participation à plein temps de quatre intervenants autochtones a permis de régulariser ces patrouilles et d'augmenter les plages horaires et le territoire couvert.

En collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal, 1) Une patrouille mixte autochtone a été mise en place au PDQ 38 et 2) une formation/sensibilisation a été réalisée auprès de 1500 policiers sur les enjeux des populations autochtones.

Recommandation

11



La commission considère que la Ville de Montréal doit renforcer son prochain plan d'action pour la diversité en emploi et recommande notamment que celui-ci :

- a** fixe des cibles de représentativité contraignantes à son échéance, spécifiques pour chacun des groupes visés par un PAÉE et différenciées selon la catégorie d'emploi (employé-e-s, professionnel-le-s, cadres);
- b** s'assure que la représentativité se reflète aussi bien à la Ville-centre que dans les Arrondissements;
- c** produise un bilan annuel, également différencié, de la progression du plan d'action pour la diversité en emploi et sa présentation au conseil municipal, avec période de questions du public.

Réalisations

En mai 2021, le plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi (DEI) 2021-2023 a été publié avec :

- une cible globale d'embauche pour les minorités visibles et ethniques;
- une cible globale d'embauche et de promotion pour les minorités visibles et ethniques chez les gestionnaires;
- une cible globale de représentation pour chacun des cinq groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
- et 12 cibles pour des groupes spécifiques dans des catégories d'emploi particulières en fonction des calculs de sous-représentation.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a évalué le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville, en 2020, et le considère conforme à l'article 20 de la Loi. La Commission estime que les mesures proposées sont susceptibles de corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés, que les objectifs quantitatifs poursuivis sont suffisants eu égard à la disponibilité de personnes compétentes faisant partie de chaque groupe visé et que les échéanciers pour

l'implantation des mesures ou l'atteinte des objectifs quantitatifs sont raisonnables.

Partenaires importants dans l'atteinte des cibles, les Arrondissements sont accompagnés pour produire un plan local en faveur d'une augmentation de la représentativité. Un suivi des deux indicateurs globaux d'embauche et de promotion est effectué par le Service de la performance organisationnelle et sont communiqués aux directions. Les sensibilisations réalisées par le BRDS en collaboration avec les Directeur-trice-s de service et d'arrondissement appuient les travaux en matière de Diversité, Équité et Inclusion en Emploi en outillant les gestionnaires.

À la suite de l'adoption du plan directeur pour la DEI en emploi en juin 2021 par le comité exécutif, le SRH réalise un suivi des 75 indicateurs du plan et évalue leur état d'avancement trimestriellement.

La STM possède une Déclaration en matière de diversité et d'inclusion depuis 2012 ainsi qu'une politique corporative sur l'accessibilité universelle afin d'assurer l'accès à l'égalité dans les services. Au sein de cette société para-municipale, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à occuper des postes traditionnellement masculins, représentant

Réalisations (suite)

aujourd'hui plus du tiers de la main-d'œuvre, tout comme les personnes issues des minorités visibles, ethniques et autochtones. La STM compte 34 % de personnes issues des minorités visibles, ethniques et autochtones au sein de sa main-d'œuvre. La STM a 10 stratégies et 33 mesures prévues au Plan d'accès à l'égalité en emploi.

Au SPVM, plusieurs stratégies ont été mises en place pour la diversification des employé·e·s :

- un inspecteur a été nommé pour mettre en place une stratégie renouvelée d'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée en collaboration avec le SRH. Une Conseillère a également été ajoutée à l'équipe du recrutement afin d'augmenter les ressources pour la mise en œuvre de cette stratégie;
- comme cela est mentionné dans le mémoire sur la réalité policière du SPVM en octobre 2020, le programme AEC diversité policière répond difficilement aux besoins du SPVM. Ce faisant, le mémoire comprend des recommandations destinées à rendre plus accessibles les programmes de techniques policières et à susciter les candidatures à l'ÉNPQ : faciliter l'obtention d'équivalences lorsque la scolarité a été effectuée hors Québec et mettre en place des mesures de recrutement et de rétention adaptées (ex. : améliorer l'accès au programme de prêts et bourses);
- embauche de 222 nouveaux policiers, dont 59 (26,67 %) issus des groupes cibles, répartis comme suit :
2 Autochtones (1 %), 19 minorités ethniques (8,56 %),
38 minorités visibles (17,12 %).

Le SIM a mis en place plusieurs stratégies afin de diversifier ses effectifs :

- création d'un bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (BÉDI) coordonné par une conseillère principale en EDI;
- appui du BÉDI par 23 ambassadeur·trice·s travaillant au SIM;
- maintien des travaux du comité EDI composé de représentant·e·s de la dotation, des ressources humaines et des communications;
- création d'un partenariat entre les équipes EDI du SIM et du SPVM.
- les groupes en sous-représentation représentent 36,4 % des embauches en 2020.

Recommandations

12 + 13



La commission recommande que la Ville de Montréal exige du Service des ressources humaines qu'il mette en place, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion visant l'accès des personnes racisées et autochtones à des postes de cadre et de haute direction à la Ville. Ce programme, validé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), doit :

- + être doté de cibles de représentativité spécifiques et contraignantes pour les postes de cadres de direction et de cadres administratifs;
- + favoriser des stratégies novatrices de gestion des talents, telles les promotions à l'interne sans affichage pour des postes non syndiqués de cadres;
- + prévoir un bilan annuel des résultats basé sur des données différenciées.

La commission recommande que la Ville de Montréal requiert du Service des ressources humaines qu'il élabore, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion particulier pour la relève féminine des groupes ciblés par un PAÉE dans les postes de cadres, particulièrement les cadres de hautes direction.

Réalisations

La Ville de Montréal a alloué un budget annuel de 100 000 \$ pour accompagner le développement et le suivi d'initiatives d'une nouvelle Stratégie de gestion des talents inclusive et la création du poste d'une experte dédiée. Les objectifs de la démarche visent à assurer la présence d'un bassin de personnes issues des groupes sous-représentés avec les bonnes qualifications au bon moment en les préparant à occuper une fonction de niveau supérieur (cadre de gestion et de direction), à maximiser les chances de réussite aux processus de dotation de la Ville et à inculquer une culture de développement favorisant l'adoption de saines pratiques de gestion dans un contexte de mobilisation des employé-e-s.

La Stratégie de gestion des talents inclusive se divise en quatre parties :

- une stratégie de communication pour présenter la démarche et les critères d'admissibilité ainsi que les objectifs et les rôles et responsabilités;
- une stratégie d'identification des participant-e-s supportée par différents outils d'évaluation, dont le profil de la personne (son expérience, ses aspirations et ses motivations), le portrait global du talent (potentiel de développement) et un comité de développement (compétences, leviers et objectifs de développement);
- une stratégie de développement des compétences et d'accompagnement des participants et gestionnaires dans la rétroaction, l'élaboration de plan individuel de développement, le coaching, la formation, les occasions d'apprentissage dans l'action et le bilan des acquis;
- une stratégie d'accompagnement de carrière supportée par des professionnel-le-s du domaine et un suivi en continu.

En accompagnement des travaux du SRH, le BRDS a effectué un diagnostic des pratiques en matière de DEI au sein de la Division dotation des cadres. Ce travail a été mené par la Conseillère EDI du BRDS et présenté à la Division en vue d'un co-développement porté par le BRDS pour appuyer les pratiques inclusives des équipes de dotation.

Recommandation

14



La commission est d'avis que les syndicats sont des acteurs incontournables dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques. Afin de faire du prochain plan d'action pour la diversité en emploi une réussite, la commission recommande que, dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective, la Ville de Montréal :

- + prépare des propositions pour accélérer la progression et la promotion en emploi des personnes membres des cinq groupes du PAÉE;
- + demande à la partie syndicale de formuler des propositions à cet égard.

Réalisations

Les syndicats sont un acteur primordial de l'écosystème municipal et des rencontres avec eux sont prévues, dans le cadre de la mise en œuvre du plan directeur pour la DEI en emploi 2021-2023, sur les enjeux d'équité dans l'optique d'une recherche de solution.

En 2021, le Bureau de la Commissaire a entamé des rencontres avec les divers représentants syndicaux.



La commission recommande à la Ville de Montréal :

- + qu'une référence explicite au harcèlement, à la discrimination et à la violence raciaux soit faite dans le Code de conduite des employés ainsi qu'au Règlement 19-03 – Politique sur le respect de la personne;
- + qu'une référence similaire soit inscrite aux codes de conduite du personnel d'autres organismes et sociétés paramunicipales rattachés à la Ville (p. ex. STM, SPVM);
- + qu'elle pratique une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) des plaintes reçues pour se pencher sur les aspects récurrents.

Réalisations

Depuis 2019, la Ville de Montréal a adopté un règlement municipal en matière de respect de la personne, duquel découle une Politique de respect de la personne révisée. Le **harcèlement discriminatoire** est prévu et est décrit comme se manifestant notamment par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, c. C-12), soit le harcèlement en raison de la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Les travaux du Service des ressources humaines et du Contrôleur général ont été entamés et se poursuivront en 2022, incluant les enquêtes analysées avec une perspective ADS+. Afin de procéder à l'évaluation d'une modification du Règlement sur le Code de conduite, le Contrôleur général présentera un avis de motion au Conseil d'agglomération en 2022. Les propositions de modification devraient inclure un paragraphe interdisant toute violence ou discrimination en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12).

D'autre part, plusieurs règlements régissent le travail des policiers du SPVM, notamment le Règlement sur la discipline interne des policiers et policières de la Ville de Montréal (2015) et la Politique de relation avec le citoyen.

Recommandation

16



La commission recommande à la Ville de Montréal qu'en matière d'appel d'offres et d'attribution de contrats, la Ville favorise les organismes ayant des standards élevés en matière d'accès à l'égalité en emploi, telle l'existence d'un PAÉE et qu'elle inclut les actions suivantes :

- + que l'Inspecteur général ait la responsabilité d'en faire le suivi;
- + que cette nouvelle fonction soit inscrite dans son mandat;
- + que cette fonction soit publicisée au moment des appels d'offres et attributions de contrats.

Réalisations

Cette recommandation est sous la responsabilité du Service de l'Approvisionnement. Dans le cadre des travaux pour la mise en place du comité du Plan d'approvisionnement responsable et équitable 2020-2025, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale a accompagné le service d'approvisionnement pour diversifier le bassin de fournisseurs inscrits au fichier fournisseur de la Ville dans le cadre de la réforme en cours.

La refonte de la Politique d'approvisionnement responsable prend en compte les principes de l'ADS+ et un projet pilote (appel d'offres pour l'hippodrome) a été lancé pour la première fois en 2021 pour prendre en compte ces principes.

La mise en place d'une auto-déclaration des fournisseurs lors de leur inscription, pour les contrats de gré à gré, a été réalisée pour identifier les fournisseurs des groupes sous-représentés. Ces groupes sont : Personnes immigrantes, Minorités visibles (personnes racisées), Femmes, Autochtones, personnes ayant un handicap et personnes LGBTQ2+.

Recommandation

17



La commission estime que le profilage racial et social sévit au sein du SPVM et qu'il constitue de la violence dirigée vers certains groupes racisés et vers les personnes autochtones. Ainsi, elle recommande :

- + que la candidature retenue pour le poste de directrice ou de directeur du SPVM par la Commission de la sécurité publique et le conseil d'agglomération et proposée au gouvernement du Québec soit conditionnelle à sa connaissance et à sa reconnaissance du problème de profilage racial et social ainsi qu'à sa maîtrise des compétences nécessaires pour mener un changement de culture organisationnelle;
- + que le processus de sélection soit revu pour exiger que les finalistes fassent une présentation au cours d'une séance webdiffusée de la Commission de la sécurité publique qui inclurait une période de questions du public;
- + que la haute direction du SPVM revoie les outils et les méthodes de recrutement du SPVM afin d'éliminer tout candidat qui manifesterait des préjugés raciaux, et ce, dès la sélection de la prochaine cohorte de recrues;
- + que le SPVM fasse une mise à jour annuelle et publique des données relatives à la mise en œuvre du plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021 ainsi que d'autres actions qu'il entreprend pour lutter contre le profilage racial et social dans le cadre d'une séance de la Commission sur la sécurité publique, avec une période de questions citoyennes.

Réalisations

En 2021, le SPVM a été accompagné par un conseiller stratégique, expert en sociologie, et dont le mandat vise à accompagner le Service, et à sensibiliser les gestionnaires et les cadres sur les enjeux de racisme et de discriminations.

Le plan d'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée au SPVM 2021-2023 de la Division dotation sécurité publique prévoit la révision et l'optimisation du processus de recrutement et d'identification de biais systémiques.

Le SPVM a rendu public le bilan de la mise en œuvre de ses actions en matière de profilage racial et social, notamment des actions en lien avec son plan stratégique 2018-2021, annuellement dans le cadre de la Commission de la sécurité publique. Celle-ci portait sur la mise en œuvre des

recommandations de la Commission conjointe sur la lutte au profilage racial et social de 2017. Le bilan annuel du SPVM en matière de profilage racial et social s'inscrit à l'avenir dans la démarche de reddition de compte du plan intégré de la Ville de Montréal et pourra être présenté à la Commission de la sécurité publique, à sa demande.

La formation initiale prévue dans le programme d'études Techniques policières (310.A0) a été modifiée par l'ajout de 45 heures d'enseignement et de 2 unités de formation spécifique, afin de permettre aux collègues de bonifier la formation liée aux interventions policières faites auprès des populations issues des communautés culturelles, ethniques et autochtones.



La commission fait siennes les cinq recommandations du Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, et elle prend acte de l'engagement du SPVM de développer une politique en matière d'interpellation. Afin d'enchâsser des principes antiprofilages dans une telle politique du SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal de s'assurer que cette politique :

- + déclare explicitement que le profilage racial et social est une violation des droits fondamentaux des Montréalaises et des Montréalais;
- + interdit, sous peine de sanctions, les interpellations policières qui sont fondées sur « la race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et la condition sociale;
- + inclue une refonte des pratiques, des outils, des directives et des protocoles d'intervention afin d'éliminer tout biais systémique inhérent qui compromet le droit à l'égalité des citoyens;
- + rende systématique une collecte des données des activités d'interpellation policières et rende ces données accessibles au public afin de faciliter la recherche et de rebâtir la confiance des citoyens.

Réalisations

Le SPVM a lancé en 2020 une Politique d'interpellation qui exige que toute interpellation repose sur un ensemble de faits observables. Une interpellation reposant sur un motif discriminatoire, incluant l'identité ethnoculturelle, la religion ou la condition sociale, est sans fondement et proscrite.

Tous les policiers doivent respecter les procédures, directives ou politiques en vigueur au SPVM, en vertu du Règlement sur la discipline interne des policiers et policières de la Ville de Montréal, sous peine de sanction.

En 2020, un comité de travail a été mis en place afin d'identifier les bonnes pratiques et d'établir un processus de révision. Depuis, plusieurs démarches ont été effectuées afin de déterminer les meilleures pratiques et de désigner une ou des personnes ayant l'expertise requise pour accompagner le SPVM dans l'élaboration d'une façon de procéder.

Le personnel du SPVM a été formé sur la politique en matière d'interpellations et une équipe de coaches en interpellation a été mise en place pour accompagner le Service.

Le SPVM a également été en communication avec le Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et M. Boisrond, le conseiller stratégique du SPVM, pour établir le rôle que ces derniers pourraient avoir dans cette démarche. Il a été décidé qu'un outil d'analyse sera développé par le SPVM dès que les ressources requises seront disponibles.

Le SPVM est d'avis que la collecte systématique de données à l'occasion d'une interpellation policière est susceptible de causer préjudice aux personnes interpellées. La Politique exige ainsi qu'une fiche d'interpellation soit produite uniquement lorsque les données recueillies sont d'intérêt au regard de la mission du Service.

Recommandation

19



Afin de renforcer le rôle de la Commission de la sécurité publique et la capacité de surveillance du travail du SPVM par les instances municipales, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- + que d'ici octobre 2021, elle fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour amender l'article 72 de la Charte de la Ville de Montréal et faire passer de neuf à onze le nombre de membres siégeant à la Commission de la sécurité publique, afin d'inclure deux membres indépendants représentant la société civile;
- + que les membres indépendants aient un droit de vote égal aux membres actuels;
- + que les deux membres indépendants soient choisis pour leur expertise, entre autres, en matière de profilage racial et social et de droits de la personne;
- + que les membres indépendants soient nommés à la suite d'un processus de sélection transparent mené par la Commission de la sécurité publique.

Réalisations

En 2021, plusieurs rencontres ont eu lieu entre le Service du Greffe et le BRDS pour déterminer les étapes de travail, puisque cette recommandation nécessite une modification de la Charte de Montréal.

Le travail autour de cette recommandation sera consolidé au cours de l'année 2022.



Afin de renforcer l'imputabilité du SPVM et ainsi rebâtir la confiance dans les mécanismes institutionnels, la commission recommande que, d'ici octobre 2021, la Ville de Montréal fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour amender l'article 74 de la Charte de la Ville de Montréal afin que la Commission de la sécurité publique tienne un minimum de six rencontres publiques par année, et que :

- + le calendrier et l'ordre du jour des rencontres soient rendus publics au plus tard le vendredi avant les séances, à l'instar des séances du conseil municipal;
- + chaque rencontre soit webdiffusée et comprenne une période de questions citoyennes;
- + les archives des ordres du jour, les webdiffusions, les procès-verbaux et les documents officiels puissent être consultés en ligne, à l'instar des séances du conseil municipal.

Réalisations

L'administration s'est engagée à tenir un minimum de 10 rencontres publiques par année à la CSP, en adoptant un règlement en mai 2018. Les rencontres incluent une période de questions du public. Cette pratique est donc en vigueur depuis plusieurs années.

Le programme des activités de la Commission de la sécurité publique, tout comme celui des autres commissions, est déposé et adopté aux séances du conseil municipal et d'agglomération au début de chaque année. La CSP annonce 14 jours à l'avance, comme prévu dans les règlements des commissions, l'activité de la CSP par avis public. Cette séance est par la suite webdiffusée et accueille les questions du public. Ensuite, cette séance fait l'objet d'un procès-verbal qui, une fois adopté, est mis en ligne sur la page Web des commissions permanentes.

Chaque point du procès-verbal porte sur un point qui correspond à l'ordre du jour et qui est également mentionné dans l'avis public. La publication d'un ordre du jour est inutile, puisqu'il n'y a qu'un point à traiter par séance.

- Toutes les séances publiques des commissions sont maintenant webdiffusées.
- Toutes les séances passées sont accessibles sur le compte Youtube de la Ville de Montréal.



Afin d'améliorer la perception et la performance des mécanismes de plainte en lien avec le SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal, dans le cadre de ses représentations auprès du gouvernement du Québec, de tenir compte des conditions de succès suivantes :

- + l'accès à une information claire pour les personnes plaignantes auprès du SPVM, du commissaire à la déontologie policière et du comité de déontologie policière;
- + la présence au sein de ces entités d'un personnel formé et qualifié pour traiter les plaintes en matière de racisme et de discrimination et mener des enquêtes;
- + l'assurance que les décisions relatives aux plaintes soient communiquées aux plaignants de manière claire et accessible;
- + la mise en place d'un mécanisme indépendant d'accompagnement juridique et psychosocial des personnes plaignantes.

Réalisations

Au SPVM, des travaux ont été réalisés afin d'optimiser le processus de signalement, de traitement et de suivi des plaintes de citoyens. Ainsi, des mesures supplémentaires d'accompagnement s'ajouteront aux mécanismes existants afin d'assurer la prestation d'un service exempt de toute forme de discrimination, tant systémique qu'individuelle, et ce, après une consultation interne et auprès de plusieurs organismes externes.

Les employé·e·s permanent·e·s qui assurent le fonctionnement du Bureau de service aux citoyens ont suivi la formation « interpellation : atelier de présentation » en 2021, dans le cadre de la nouvelle « politique sur les interpellations policières » du SPVM.

Le SPVM met à disposition des citoyens et citoyennes une diversité de moyens pour déposer une plainte contre un policier ou une policière. Le Bureau de service aux citoyens (BSC) sert de point de centralisation pour les plaignants, qu'ils contactent directement les différentes unités du SPVM ou les services de la Ville de Montréal. Les citoyen·ne·s se plaignant de faits relevant du code de déontologie se voient informé·e·s par le BSC, en tant que point de centralisation par une procédure systématisée, de leurs droits et voies de recours.

Le BSC informe également les citoyen·ne·s se plaignant de faits relevant de la CDPDJ de leurs droits et voies de recours.

Les faits relevant du Commissaire à la déontologie et de la CDPDJ ne sont pas enquêtés en interne, le SPVM n'ayant des pouvoirs indépendants ou partagés d'enquête qu'en matière disciplinaire et criminelle.

Le BSC rappelle que les plaintes entrent au SPVM via de multiples unités avant d'être redirigées vers le BSC. Une information sur les processus est prévue dans les travaux de 2022.

Une Division des relations avec les partenaires permettra au SPVM de consolider une vision intégrée sur les enjeux d'équité.

Le site Web du SPVM a été révisé en 2020 pour permettre aux citoyen·ne·s d'accéder à une information plus claire et plus précise en matière de plainte contre un·e policier·ère, de plainte auprès d'un organisme indépendant ainsi que de plainte contre un·e employé·e civil·e.



Afin de prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial de la part des agents de la paix (SPVM et STM), la commission recommande :

- + que le SPVM procède à une mise à niveau du curriculum et de l'offre de ses formations afin d'intégrer des notions propres au profilage racial et social ainsi qu'à l'antiracisme d'ici la fin du présent mandat du directeur, et que celles-ci soient obligatoires pour tout le corps policier;
- + que le curriculum et les formations soient développés en partenariat avec les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination ainsi que la CDPDJ;
- + que l'évaluation du personnel policier ainsi que le système de promotion interne reflètent une valorisation de l'acquisition du nouveau savoir et des nouvelles compétences liés au profilage racial et social;
- + que soient organisées à l'intention des agentes et des agents des expériences d'immersion dans la communauté, en complément aux nouvelles formations;
- + que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact périodique sur les clientèles visées.

Réalisations

Les travaux du SPVM en matière de consolidation des connaissances intègrent plusieurs volets. Les séances d'information et de formation afin de sensibiliser les policier·ère·s aux réalités des personnes vulnérables et marginalisées sont basées sur un plan de formation annuel, élaboré en fonction des besoins définis par l'organisation. L'ensemble des formations données comporte des mises en situation susceptibles d'inclure des interventions pouvant mener à de la discrimination ou à du profilage racial et social :

- journée d'information sur la Diversité sociale et culturelle montréalaise;
- formation pouvoirs et devoirs;
- formation sur la désescalade et l'endiguement;
- politique sur les interpellations.

Le SPVM participe au projet pilote de formation sur le développement des compétences interculturelles développé par le Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec (GEDCIQ) et au comité provincial qui accompagne cette démarche et réfléchit à la façon de développer les compétences interculturelles des membres des autres organisations.

De plus, la Division de la prévention et de la sécurité urbaine participe à un sous-comité du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social (ministère de la Sécurité publique) qui travaille, conjointement avec la CDPDJ, au développement d'une formation-cadre provinciale pour les policiers. Elle répondra aux recommandations formulées par la CDPDJ en matière de formation ainsi qu'aux demandes d'ordonnances de formation adressées au Tribunal des droits de la personne.

Pour consolider une vision intégrée, la nouvelle unité Équité, diversité et inclusion (ÉDI) a été mise en place en novembre 2021 sous la direction de la Division des relations avec les partenaires au SPVM pour accompagner les équipes sur les questions d'équité.

En 2021, le chargé d'expertise en profilage racial et social du BRDS a accompagné une cohorte de constables spéciaux, à la demande de la STM, sur les enjeux de profilage racial et social. Les accompagnements se poursuivent en 2022.



Dans le respect de l'esprit de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande à la Ville de Montréal de poursuivre les discussions avec le SPVM sur la manière de conjuguer la sécurité publique et la communication des informations relativement aux personnes sans statut à l'Agence des services frontaliers du Canada lorsqu'il n'y a pas motif d'arrestation.

Réalisations

Le dialogue actif entre le BINAM et le SPVM, ainsi qu'avec certains organismes représentant les migrants, s'est intensifié en 2021 pour dénouer les problématiques d'identification et d'insécurité, notamment dans le contexte du couvre-feu. Une capsule de formation est en élaboration afin de rappeler aux agent-e-s du SPVM la Politique d'accès aux services municipaux sans peur, le registre de contrôle du SPVM et les droits des migrants.

Des nouvelles mesures en cohérence avec la nouvelle Politique d'accès aux services municipaux sans peur de la Ville de Montréal ont permis notamment de développer un « mécanisme de double filtre ».

Au SPVM, le 19 octobre 2020, une note de service est envoyée au personnel et le registre de contrôle fait ses débuts.

En date du 28 novembre 2021, l'ASFC rapporte avoir répondu à 945 appels du SPVM avec une moyenne de 2,6 appels par jour.

Pour rappel, on comptait 3 524 appels (9 par jour) en 2018 et 3 563 appels (9 par jour) en 2019.



Préoccupée par l'accroissement des actes haineux et de la cyberhaine sur le territoire de la Ville de Montréal, la commission recommande à la Ville que, durant la prochaine année, le SPVM renforce et améliore :

- + les mécanismes ainsi que les procédures entourant le signalement et la compilation des données, à l'interne, des actes haineux et de la cyberhaine;
- + la communication publique pour s'assurer que la population ait une information sur la manière de faire un signalement accessible et efficace;
- + la protection et le soutien offert aux victimes dans leur démarche de dénonciation.

Réalisations

Au SPVM, le Module des incidents et des crimes haineux (MICH), spécialement dédié à les détecter et à en assurer le suivi, a été créé en 2016. L'équipe compile des statistiques en la matière, effectue une vigie et maintient des liens avec un réseau de partenaires et divers corps de police provinciaux et canadiens. Ceci permet de favoriser la mise en place des meilleures pratiques et l'adoption d'une approche préventive face aux nouvelles tendances émergentes en la matière.

Dans le contexte de la COVID-19 et de l'émergence d'actes de nature haineuse envers des communautés asiatiques à travers le monde, des opérations de sensibilisation ont été effectuées auprès des communautés montréalaises.

- Des brochures et des affiches ont été produites, traduites en diverses langues, et distribuées dans de nombreux établissements pour informer les communautés du contexte particulier et de la nature de ces actes, favoriser les signalements et fournir une information claire sur la façon de procéder.

Le SPVM participe aux activités de l'écosystème montréalais, québécois et canadien en matière d'incidents et de crimes haineux :

- participation au Comité de coordination provinciale sur les crimes haineux;
- participation au développement de la table de coalition contre la haine mise en place par le CPRMV.

En 2021, plusieurs actions ont été organisées par le MICH en lien avec les consulats, les organismes communautaires et les institutions. Les ateliers de sensibilisation permettent d'expliquer le mandat du MICH, la différence entre un incident et un crime haineux, les façons de déposer une plainte et le processus judiciaire, de sensibiliser à l'importance de porter plainte, de développer des liens et d'établir un sentiment de confiance à l'égard du SPVM. Des opérations de sensibilisation pour contrer les crimes haineux anti-asiatiques ont été réalisées spécifiquement dans certains quartiers comme le Quartier chinois de Montréal.

Réalisations (suite)

Une section du site Web du SPVM est réservée aux incidents et crimes haineux. Celle-ci offre un lien direct permettant aux citoyens de remplir un rapport de signalement. De plus, une stratégie de communication a été entreprise avec la création d'un dépliant informatif multilingue pour les communautés visées (japonais, coréen, tagalog, mandarin, vietnamien et arabe).

L'équipe du MICH assure le relai au sein des employé-e-s du SPVM, notamment en rencontrant les 37 agents de soutien dans les postes de quartier afin les sensibiliser et de les informer sur l'importance de prendre un rapport lorsqu'un citoyen rapporte un incident haineux même s'il n'y a pas d'infraction criminelle; sur les éléments importants de la rédaction d'un rapport pour un incident ou un crime haineux; sur l'amélioration du tableau de saisie de données en matière de crimes et d'incidents haineux; et sur le suivi personnalisé auprès de tous les citoyens rapportant un incident ou un crime haineux.

Dans le cadre de la première année de travail, le BRDS a rencontré plusieurs acteur-trice-s, organismes communautaires, consulats et institutions pour affiner les besoins des citoyens en matière d'incidents et de crimes haineux, collaboré avec le Conseil interculturel de Montréal en mars 2021, participé au sommet sur l'islamophobie et l'antisémitisme organisé par le gouvernement fédéral et réalisé des activités de sensibilisation, à la demande des organismes communautaires. L'année 2021 a permis d'arrimer les travaux des services (SPVM MICH-BRDS-SDIS) sur les écosystèmes à sensibiliser en 2022 afin d'accompagner les victimes et les organismes relais.

Recommandation

25



La commission recommande que la Ville de Montréal entreprenne les actions suivantes, d'ici l'échéance du présent mandat du directeur du SPVM :

- + mener et publier les résultats d'une analyse éthique et criminologique en collaboration avec des équipes de recherche montréalaises avant que le SPVM déploie toute technologie de prévision policière et de reconnaissance faciale à grande échelle;
- + encadrer toute éventuelle utilisation de ces technologies pour qu'elles n'amplifient pas le profilage racial et social.

Réalisations

Cette recommandation n'est pas applicable telle quelle. Le SPVM n'utilise pas de technologie de prévision policière et de reconnaissance faciale et n'a pas de projet de déploiement de ce type de technologie.



La commission recommande à la Ville de Montréal que la Politique de développement culturel, les plans d'action des Arrondissements et le Plan d'action en diversité du réseau Accès culture 2019-2023 (présentement en élaboration) soient réajustés afin de prévoir des mesures spécifiques visant à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, notamment en :

- + intégrant des cibles contraignantes, en concertation avec les Arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour assurer un meilleur financement des artistes racisé-e-s et autochtones;
- + fixant des cibles de représentativité contraignantes, spécifiques et différenciées selon les disciplines artistiques, en concertation avec les Arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour réduire la sous-représentation des artistes racisé-e-s et autochtones dans l'offre culturelle montréalaise;
- + publiant un bilan annuel faisant état de la progression de l'atteinte des cibles.

Réalisations

Le Service de la culture a réalisé un plan de travail dès la réception des recommandations par l'administration municipale et procède à :

- la révision du plan d'action du Réseau Accès Culture en étroite collaboration avec les Arrondissements pour mettre en place différents appels à projets qui ciblent spécifiquement les candidatures d'artistes ou de travailleur·euse·s issu·e·s des diversités;
- la mise en œuvre du Plan d'action en diversité, qui couvre un ensemble d'actions pour promouvoir et augmenter la représentativité de la diversité, et ce, tant dans sa programmation et ses publics que ses équipes. Chaque année, de nouvelles actions sont intégrées;
- la mise à niveau de la base de données statistiques du Réseau Accès culture et la préparation d'un formulaire d'auto-identification pour les artistes du réseau (terminologie du formulaire d'auto-identification approuvée par le SDIS);
- l'introduction d'un formulaire d'auto-identification pour les artistes muralistes et en art public et, auprès des organismes producteurs de murales, pour compléter la collecte de données;
- la mise en valeur des œuvres et des artistes visant à lutter contre le racisme dans les bibliothèques;

En parallèle, pour augmenter la représentation des artistes racisé-e-s et autochtones au sein de la programmation du réseau des maisons de la culture, des moyens de soutien et d'accompagnement aux artistes issu·e·s de la diversité ont été mis en place par le réseau via son Plan d'action sur la diversité, dont :

- la mise en place d'un comité consultatif avec des représentant·e·s du milieu culturel issu·e·s de la diversité afin d'accompagner le réseau pour que les actions mises en place par les maisons de la culture soient plus inclusives et qu'elles répondent mieux aux besoins des personnes issues de l'immigration, des personnes racisées et des personnes issues de la diversité ethnoculturelle;
- des rencontres d'information et d'accompagnement à l'intention spécifique des artistes issu·e·s de la diversité pour soutenir le dépôt de projets afin d'intégrer la programmation des maisons de la culture;
- un atelier de concertation avec des représentant·e·s du milieu culturel issu·e·s de la diversité pour inclure davantage les artistes issu·e·s de la diversité dans la programmation artistique des maisons de la culture;
- la tenue d'ateliers sur les relations interculturelles avec les agents culturels des 19 Arrondissements en collaboration avec le Laboratoire de recherche en relations interculturelles de l'Université de Montréal (LABRRI).



La commission recommande à la Ville de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, et pour les prochaines politiques et plans d'action en la matière, elle mandate le Service de la culture pour mener les actions suivantes :

- + produire annuellement des données différenciées par arrondissement quant à la fréquentation des activités culturelles municipales par les populations racisées et autochtones afin de mieux connaître l'état des lieux;
- + mettre en place dans tous les arrondissements des comités citoyens représentatifs de la réalité sociodémographique montréalaise pour appuyer le développement de la programmation et la réflexion entourant le renouvellement des publics dans les maisons de la culture;
- + élargir la portée du projet Agents de liaison afin de placer les lieux de diffusion de chaque arrondissement sous la responsabilité conjointe, au minimum, d'un agent culturel et d'un agent de liaison. L'agent de liaison serait responsable de joindre des artistes et des publics racisés et autochtones, ceci dans une perspective intersectionnelle.

Réalisations

Le Service de la culture a réalisé un plan de travail dès la réception des recommandations par l'administration municipale.

Le Service a mandaté une firme externe pour dresser un portrait (données différenciées) des usager·ère·s des bibliothèques et des maisons de la culture afin de définir leurs profils respectifs et de les comparer avec celui de la population de la Ville de Montréal, et ce, en vue de pouvoir mieux répondre aux besoins des citoyen·ne·s. En raison de la pandémie, le sondage a été reporté en 2022 pour tenir compte de la reprise des activités.

Pour appuyer le développement de la programmation et la réflexion entourant le renouvellement des publics dans les maisons de la culture avec une participation représentative de la réalité sociodémographique montréalaise :

- mandat pour l'élaboration d'un inventaire sur les bonnes pratiques et les formes de collaboration citoyenne au développement de la programmation;

- mise en place d'un comité consultatif avec des représentant·e·s du milieu culturel issu·e·s de la diversité et rencontres d'information avec les artistes de la diversité sur le fonctionnement du réseau pour favoriser la concertation et le réseautage.

Développement de la programmation du MEM - Centre des mémoires montréalaises, en partenariat et en cocréation avec des comités, dont les membres proviennent de diverses communautés culturelles montréalaises, avec l'objectif d'être représentatif et de donner une voix à tou·te·s les Montréalais·es.

Pour joindre les artistes et les publics racisés et autochtones dans les maisons de la culture, lancement d'un projet-pilote dans deux arrondissements (Ville-Marie et Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce) pour retenir des commissaires invité·e·s, issu·e·s de la diversité, pour un contrat d'un an, dont le mandat est de comprendre les publics et de proposer un ou des projets artistiques et d'aider à développer la programmation pour rejoindre les publics de la diversité.



La commission recommande au Service de la culture et au Conseil des arts de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, ceux-ci :

- + mettent en place des incitatifs financiers pour les organisations subventionnées qui prévoient des mesures d'inclusion de personnes racisées et autochtones dans leurs programmes et projets ainsi que dans la composition de leurs conseils d'administration;
- + octroient ces incitatifs financiers de manière proportionnelle à la quantité, la qualité et la portée des mesures d'inclusion proposées.

Réalisations

Le Service de la culture a introduit des principes d'inclusion et de diversité dans les grands objectifs des programmes, et le but est de « valoriser les projets interculturels et inclusifs pour rejoindre les personnes éloignées de l'offre culturelle professionnelle, notamment les personnes issues des communautés culturelles, les Autochtones, les personnes vulnérables, les personnes ayant des limitations fonctionnelles ou encore, pour répondre aux besoins spécifiques d'une population, comme les enfants, les adolescent·e·s, les jeunes adultes, les adultes, les femmes, les aîné·e·s, les familles, etc. ».

Dans le cadre d'un projet-pilote pour les festivals :

- déploiement d'un indice d'équité (IDÉ) afin d'établir un point zéro sur la situation des organismes culturels en matière d'équité
- augmentation du financement pour divers festivals de la diversité.

Dans le programme AGIR pour la relance du centre-ville par les festivals et événements, on a constaté que déjà 40 % des projets soutenus comprennent une thématique des diversités ou sont produits par des organismes issus des diversités.



La commission recommande que d'ici la prochaine année, la Ville de Montréal examine, en concertation avec les organisations autochtones, l'opportunité de mettre sur pied un centre culturel autochtone à Montréal et qu'elle s'assure que la formation dispensée aux guides comprenne des éléments solides et véridiques relatifs à l'histoire, à l'art et aux cultures autochtones.

Réalisations

Ce projet artistique, culturel, économique et touristique a reçu l'appui de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador. Ce projet est le fruit de l'alliance entre l'organisme DestiNATIONS et Tourisme autochtone Québec.

Contrairement aux autres grandes villes canadiennes, Montréal ne dispose d'aucun lieu mettant en valeur autant le patrimoine culturel que les pratiques artistiques traditionnelles et contemporaines autochtones. Ce projet stratégique est appuyé par la Ville de Montréal.

Ce projet ne relève pas seulement du Service de la Culture. Le lieu se veut un catalyseur et un lieu de développement et de rayonnement des communautés autochtones et fait partie des projets priorités par la Ville pour Montréal, métropole culturelle. Ce projet est travaillé avec les partenaires des divers paliers gouvernementaux.

En 2021, le Service de la culture a appuyé des initiatives du comité des arts autochtones du Conseil des arts de Montréal. Dans le cadre d'un projet-pilote d'accompagnement, deux collectifs autochtones ont bénéficié du soutien de groupes de ressources techniques (GRT) pour le développement de projets immobiliers d'ateliers d'artistes dédiés aux artistes autochtones (Projet Daphnée et Odinnuk).



Afin de corriger les biais désavantageant directement ou indirectement les artistes racisé-e-s et les artistes autochtones, la commission recommande que la Ville de Montréal requiert du Service de la culture qu'il mène les actions suivantes avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022 :

- + procéder à la révision de ses pratiques et processus de financement afin d'identifier si leur application introduit des biais ou désavantage les artistes racisé-e-s et autochtones;
- + solliciter la collaboration d'organismes du milieu culturel ayant une expérience en défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, ainsi que du Service de la diversité et de l'inclusion sociale dans le cadre de cette révision;
- + établir des mécanismes internes pour que le personnel puisse signaler des procédures ou des manières de faire qui contreviennent au droit à un traitement égal.

Réalisations

Le Service de la culture a réalisé un plan de travail dès la réception des recommandations par l'administration municipale et travaille notamment à :

- la révision des pratiques et des processus de financement afin d'identifier si leur application introduit des biais ou désavantage les artistes racisé-e-s et autochtones au SC;
- l'augmentation significative de représentant-e-s issu-e-s de la diversité pour la composition des jurys pour les programmes du SC;
- des formations sur la diversité sexuelle et de genre (ADS+), les relations interculturelles, la sensibilisation aux réalités autochtones et sur l'accessibilité et l'inclusion aux employé.e.s du Service de la culture, aux agents culturels des réseaux des maisons de la culture et aux animateurs des programmes de la direction des bibliothèques;
- des formations et la révision des programmes et projets accompagnés par des organismes - Diffusion de diverses activités et publications concernant la lutte contre le racisme et la discrimination systémique dans le réseau des bibliothèques;
- la révision du processus de financement au sein du Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles (PSDEC) et du Programme de soutien aux festivals et événements culturels (PSFEC) avec l'introduction d'un indice des diversités (IDÉ) élaboré par le SC.



Dans une optique de lutte au racisme et à la discrimination systémiques et à la disparité territoriale, la commission recommande à la Ville de mettre sur pied, d'ici un an, un groupe de travail composé de représentants des arrondissements et des services municipaux concernés (p. ex. Service de l'urbanisme et de la mobilité, Service de la diversité et de l'inclusion sociale), de la société civile et d'équipes de recherche afin de développer une stratégie, un échéancier et des indicateurs de réussite pour analyser et agir sur :

- + les déserts alimentaires dans les arrondissements;
- + la couverture territoriale déficiente des transports collectifs;
- + le verdissement équitable du territoire;
- + l'entretien des parcs et des infrastructures.

Réalisations

Cette recommandation englobe les actions et initiatives de plusieurs secteurs d'intervention de l'administration. En 2021, l'ancrage de l'équité territoriale dans la vision stratégique Montréal 2030 a consolidé son incorporation dans les services. Pour réaliser le suivi de cette recommandation, un comité de travail a été constitué. Il est composé du Bureau de la transition écologique et de la résilience, du Service de l'urbanisme et de la mobilité, du Service de la diversité et de l'inclusion sociale, du Service du développement économique et du Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports (SGPMRS).

L'équité territoriale et économique est inscrite dans plusieurs éléments transversaux et planifications stratégiques de Montréal 2030. Les orientations et échelles d'intervention, notamment les actions dans les quartiers qui font partie de la planification stratégique de la Ville de Montréal, vont orienter les travaux des différents services en lien avec la société civile et des instances de recherche jusqu'en 2030 pour les quatre axes ciblés.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Dans le Projet de ville (PUM 2050), l'équité est l'un des principes directeurs et plusieurs objets d'iniquité territoriale telles que les infrastructures de mobilité durable, l'accès aux parcs et espaces verts ou le verdissement y sont abordés.
- Le Plan climat adopté en décembre 2020 (Plan climat 2020-2030) a été développé dans un souci de rendre la métropole plus résiliente, plus verte et carboneutre, mais aussi plus inclusive et plus équitable.
- Projets de développement d'indicateurs d'équité et cartographies (dans le cadre du PUM et du plan d'action en résilience urbaine).

DIVERSITÉ ET INCLUSION SOCIALE

- En matière d'équité territoriale et économique, le projet de Dialogue avec le Quartier chinois a été mené au centre-ville par le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (BINAM), dans le contexte d'augmentation des actes de racisme anti-asiatique et de dévitalisation du

Réalisations (suite)

Quartier chinois. C'est un projet de relance inclusive territoriale qui s'ajoute à l'initiative des Territoires d'inclusion prioritaires (TIP) et à Montréal inclusive, qui ont consenti 5,8 M\$ pour 2022-2024 pour financer 38 projets favorisant l'intégration et l'inclusion des personnes immigrantes et renforçant la lutte contre le racisme et les discriminations.

- L'Entente administrative de cinq ans entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS) et la Ville de Montréal permet à cette dernière de gérer une enveloppe de 50 millions visant à soutenir financièrement des initiatives en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Une nouvelle répartition équitable basée sur la mesure du panier de consommation (MPC) a été mise en place. Annuellement, ce sont plus de 350 projets lancés par des organismes communautaires qui sont soutenus par les Arrondissements, les Villes liées et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale.

PARTICIPATION CITOYENNE

- Budget participatif de 10 M\$ dont le processus est basé sur plusieurs principes comme l'équité territoriale et populationnelle. Les projets proposés devaient viser notamment à favoriser la solidarité, l'équité et l'inclusion.

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

- Agriculture urbaine commerciale: Développement de l'agriculture urbaine dans une perspective commerciale et augmentation du verdissement et du potentiel agricole montréalais. Le Service du développement économique a lancé plusieurs appels à projets en ce sens.
- Le Projet de ville (2021) intègre la problématique des déserts alimentaires (Service de l'urbanisme et de la mobilité) et de l'ADS+.
- Octroi de 3,2 M\$ pour la mise en place du Système alimentaire local et intégré de Montréal (SALIM) 2020-2024, qui a pour mission de renforcer le réseau d'approvisionnement des organismes communautaires alimentaires à Montréal en produits frais, sains et locaux, tout en améliorant l'accès aux marchés pour les producteurs locaux.

TRANSPORT ET MOBILITÉ

- En matière de transports collectifs, une refonte tarifaire à l'ARTM a été adoptée en janvier 2022.
- Modification du Règlement sur le stationnement des véhicules libre service (VLS) afin de mieux comprendre la répartition du service sur le territoire et donc de mettre en place des mesures pour favoriser l'équité territoriale et la mobilité durable.
- Électromobilité et équité territoriale: la Stratégie d'électrification 2021-2023 mise sur l'électrification des transports collectifs et partagés.

VERDISSEMENT

- L'enjeu du verdissement figure dans plusieurs planifications stratégiques, notamment dans le Plan climat (2020) qui fixe comme objectif la plantation et l'entretien de 500 000 arbres, en priorité dans des secteurs vulnérables d'ici à 2030 (BTER, SGPMS, Service des infrastructures et des réseaux routiers, CSC). Parmi les actions du Service du développement économique et du Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports, figurent le soutien aux 19 Arrondissements pour l'identification de sites potentiels de plantation ou l'élaboration de plans maîtres de plantation en privilégiant les arrondissements présentant le plus fort pourcentage d'îlots de chaleur urbains.
- Le Projet de ville (2021) intègre la problématique des iniquités territoriales de verdissement et d'accès à la nature.
- Une révision des cartographies sur les îlots de chaleur urbains, avec une méthodologie pour évaluer le nombre de plantations faites dans les zones de vulnérabilité aux vagues et îlots de chaleur.



La commission recommande à la Ville de Montréal d'élaborer, au courant de l'année, un cadre de gestion des lieux de cultes qui tienne compte :

- + des enjeux sociaux tels les rapports harmonieux entre citoyens, les droits et responsabilités entourant les lieux de cultes minoritaires;
- + des enjeux urbanistiques tels des méthodes et des outils en précisant des normes et des critères destinés à mieux aider les fonctionnaires à identifier, évaluer et classer les divers usages principaux, accessoires, occasionnels et conditionnels des lieux servant à des activités religieuses, communautaires, culturelles et éducatives.

Réalisations

En 2021, le SDIS a mené des travaux préparatoires pour une approche cohérente en matière de diversité religieuse montréalaise et une planification qui touche à la fois les enjeux sociaux et urbanistiques. Une recherche sur l'encadrement urbanistique a été réalisée avec une revue des meilleures pratiques et une analyse interne des travaux des diverses instances de la Ville de Montréal sur les enjeux liés à la diversité religieuse montréalaise depuis 2000.

De plus, un comité comprenant des conseillers (12) en Arrondissement (développement social et urbanisme), incluant des chercheur·euse·s, sous le leadership du SDIS, a été créé pour détailler les enjeux, les meilleures pratiques en arrondissement et les pistes de solutions potentielles. Le travail d'arrimage et de concertation se poursuivra en 2022.



Considérant qu'il est plus difficile pour les personnes racisées et les personnes autochtones de trouver un logement décent dans un contexte de pénurie de logements locatifs et où la discrimination est largement documentée, la commission considère que l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) doit être intégrée à tous les projets ainsi qu'à toutes les réflexions sur l'habitation. Elle recommande à la Ville :

- + de réaliser, tous les trois ans et avec des personnes ayant une expertise en antiracisme, une évaluation intersectionnelle des processus d'attribution des terrains vacants à des organisations communautaires qui auraient le projet de construire du logement social et communautaire, ainsi que les processus de sélection de locataires par ceux-ci, afin d'assurer un accès plus équitable au logement social;
- + de s'assurer que d'ici deux ans, les divers volets du programme AccèsLogis Montréal prévoient des interventions particulières et adaptées pour mieux soutenir les locataires plus susceptibles d'éprouver des difficultés en matière de logement, notamment les femmes racisées en situation de handicap et/ou de pauvreté;
- + de soutenir des projets de logements sociaux qui s'adressent spécifiquement aux personnes autochtones et dont les modalités seront développées avec des groupes les représentant et de mettre en œuvre, durant l'année en cours, un chantier à cet égard;
- + d'inciter la Société d'habitation du Québec à abolir la clause limitant l'accès aux logements sociaux et communautaires aux personnes avec statut de citoyen, ou de résident permanent, afin de permettre un accès élargi et inclusif aux Montréalaises et aux Montréalais.

Réalisations

Parmi les projets réalisés dans le cadre de la Stratégie 12 000 logements, plusieurs s'inscrivent dans une perspective d'inclusion des populations autochtones :

- Dans le cadre du programme Accès Logis Volet 3 - Logements pour personnes ayant des besoins particuliers en matière d'habitation : au 31 décembre 2021, 713 unités de volet 3 ont vu le jour et 389 sont en développement. La maison d'hébergement de 2^e étape du *Native Women Shelter* offre 23 logements transitoires (un à trois ans) à des femmes autochtones seules ou avec enfant ayant besoin d'un environnement stable et culturellement adapté à leurs besoins.
- Dans le cadre de l'Axe 3 de la Stratégie 12 000 (projets hors programme) : 10 projets totalisant 696 unités ont été financés. Le Centre d'hébergement temporaire pour femmes en difficulté Chez Doris est situé à proximité du square Cabot et offrira 22 lits. Une ressource parlant inuktitut financée par la Société Makivik sera présente au centre de jour.
- L'Initiative pour la création rapide de logement (ICRL-Phase 1) finance la réalisation de 11 projets totalisant 257 unités. Projet autochtone du Québec offrira 18 chambres, dont 4 doubles à des personnes autochtones (femmes, hommes ou couples) en situation

Réalisations (suite)

ou à risque d'itinérance, certaines en perte d'autonomie et souffrant d'une dépendance chronique à l'alcool. Le projet vise notamment à pérenniser un programme pilote existant de gestion de consommation d'alcool avec des intervenants sur place. La maison Shety de l'organisme Chez Doris comprend 20 chambres et s'adresse à des femmes en situation d'itinérance, issues de communautés autochtones, de minorités visibles ou ayant subi des violences.

L'OMHM a élaboré un Plan d'action sur le racisme et la discrimination systémiques 2021-2026, afin d'améliorer les conditions de vie de familles et de personnes à faible revenu en offrant des logements et des services de qualité, tout en favorisant leur pouvoir d'influence et d'action. Le plan de l'OMHM contient 6 axes :

- déclaration publique: reconnaître l'existence du phénomène dans la société et à Montréal et s'engager à assurer un milieu de travail et des milieux de vie ouverts et inclusifs;
- données populationnelles: réaliser l'analyse de la présence des groupes racisés et des minorités ethniques au sein de l'OMHM, tant au niveau de ses employé-e-s que de sa clientèle;
- diversité en emploi : accroître l'accès des groupes racisés et des minorités ethniques, y compris les femmes issues de ces groupes, à tous les niveaux d'emploi à l'OMHM, favoriser l'adhésion de l'ensemble du personnel aux apports positifs de la diversité à l'OMHM, accroître la possibilité d'offre de stage aux jeunes locataires des groupes visés;
- logements: permettre aux Montréalais-e-s un accès élargi et inclusif aux logements sociaux;
- gouvernance: s'assurer que la composition du conseil d'administration soit représentative du profil ethnique de la population des locataires de l'OMHM, favoriser l'instauration d'un climat exempt de racisme et de discrimination systémiques dans les milieux de travail et de vie, produire annuellement un rapport faisant état de la situation;
- locataires: sensibiliser les associations de locataires à ces phénomènes.



Afin d'améliorer l'application du Règlement sur la salubrité, l'entretien et la sécurité des logements et le Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021, la commission recommande à la Ville de Montréal de prioriser les actions suivantes :

- + l'inspection des 31 200 logements présentant des risques élevés et moyens détectés par l'indicateur de risque d'insalubrité, d'ici l'automne 2021;**
- + l'augmentation des outils coercitifs et de la fréquence de leur usage afin de faire réaliser plus rapidement les travaux nécessaires à l'assainissement des logements.**

Réalisations

La concurrence pour obtenir un logement abordable et de bonne qualité est particulièrement difficile sur l'ensemble du territoire montréalais. Les populations les plus vulnérables ou qui cumulent des facteurs de discrimination sont nombreuses à devoir vivre dans des logements mal entretenus situés dans des bâtiments de piètre qualité de construction et dont l'entretien est déficient depuis de nombreuses années, et à subir des pratiques potentiellement abusives et discriminatoires de la part des propriétaires. Les nouveaux arrivants, notamment les migrants à statut précaire (demandeur·euse·s d'asile, sans-papiers, étudiants étrangers et travailleur·euse·s temporaires) et les populations racisées sont particulièrement touchés par ces enjeux: au recensement de 2016, la proportion de locataires déclarant que leur logement nécessitait des réparations majeures était plus élevée dans les arrondissements de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, Lachine, Montréal-Nord et Saint-Laurent, où se trouvent plusieurs quartiers à forte immigration récente.

- Les données permettant de cerner la réalité des personnes racisées, immigrantes ou non, manquent encore, et elles feront l'objet d'une plus grande attention au cours des prochaines années.
- Les interventions en salubrité de la Ville de Montréal contribuent à corriger cette situation en obligeant les propriétaires à apporter les correctifs nécessaires pour rendre leur bâtiment conforme à la réglementation sur la sécurité, la salubrité et l'entretien des logements.
- Les Arrondissements sont en première ligne pour détecter les situations problématiques et sont appuyés par le Service de l'habitation dans les cas les plus complexes.
- Durant l'inspection, la Ville relève les non-conformités et soumet au propriétaire une liste de correctifs. Si ce dernier ne règle pas les problèmes soulevés, la Ville utilise d'autres outils de plus en plus coercitifs: l'avis de détérioration, qui est rattaché au bâtiment même en cas de vente (en 2021, 34 avis de détérioration ont été publiés, beaucoup plus qu'entre 2012 et 2020 (27 avis en 8 ans). On peut aussi ordonner des travaux en lieu et place: la Ville fait faire les travaux puis envoie la facture au propriétaire.
- Au cours des dernières années, le rythme des inspections a augmenté grâce à l'amélioration continue des pratiques d'inspection, mais les activités ont été ralenties par les mesures sanitaires. De plus, les cas traités au SH sont complexes et demandent un suivi souvent sur plus d'un an, ce qui limite la capacité de prise en charge d'un plus grand volume de dossiers.
- Dans de nombreux cas, la vulnérabilité d'un ou plusieurs locataires complique les inspections (refus de laisser entrer les inspecteur·trice·s, difficulté de préparer son logement en vue d'une extermination, méfiance à l'égard des autorités publiques). La Ville a donc créé des postes d'agent·e·s de liaison et d'intervention sociales (ALIS), au SH et dans certains Arrondissements, pour accompagner les locataires et faire le lien avec les intervenants communautaires ou du réseau de la santé et des services sociaux. De plus, les inspecteur·trice·s et les ALIS constituent une équipe diversifiée représentative de la population montréalaise, dont les compétences linguistiques diverses facilitent la résolution de certains dossiers (relation avec les propriétaires ou avec les locataires).



La commission recommande que la Ville de Montréal se fixe des cibles contraignantes de représentativité spécifiques pour les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination, visant :

- + la parité femmes et hommes;
- + qu'au minimum, le tiers des postes soit pourvu par des personnes racisées ou autochtones;
- + le choix des candidatures dans une perspective intersectionnelle (p. ex. genre, âge, situation de handicap, orientation sexuelle);
- + que les prochaines nominations soient priorisées en ce sens;
- + qu'un règlement municipal en la matière soit adopté durant la prochaine année.

Réalisations

La Ville et Concertation Montréal soutiennent un comité de suivi sur la diversité, la parité et l'équité qui vise à rehausser la nomination des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi aux diverses instances formelles et informelles de la Ville avec une banque de candidatures diversifiées. Les travaux de Concertation Montréal sont détaillés dans le Bilan dont la date de publication est prévue pour 2022. Ce comité de suivi est piloté par le Service de la diversité et de l'inclusion sociale et par le Service du développement économique.

- La contribution de la Ville à ce volet de l'entente avec Concertation MTL est estimée à 350 000 \$.

Ce travail est complémentaire des nominations réalisées par les élus et les instances décisionnelles responsables. La préparation d'un règlement nécessiterait un avis juridique du Service des affaires juridiques.



Afin que la composition des prochains conseils municipaux et conseils d'arrondissement reflète la réalité sociodémographique montréalaise, la commission recommande à tous les partis politiques montréalais :

- + de s'inspirer des mesures mises en place pour atteindre et maintenir la parité femmes-hommes et de les adapter afin de recruter et faire élire des candidat-e-s racisé-e-s et autochtones;
- + d'entreprendre ces actions en vue des élections de 2021.

Réalisations

Cette recommandation relève directement des partis politiques et des candidats-e-s indépendants-e-s se présentant. Durant l'année 2021, et de nouveau après les élections municipales des 6 et 7 novembre, le Service du greffe a fourni des données pour dresser un portrait des candidats-e-s et des élus-e-s.

Élections Montréal compile des statistiques à ce sujet et les données sont disponibles dans les communiqués diffusés en 2021. Notons quelques faits saillants relevés par Élections Montréal.

L'élection a vu l'augmentation des candidatures des personnes issues des groupes visés :

- 48 % des personnes candidates qui ont complété le formulaire s'identifient à l'un ou l'autre des quatre groupes visés, contre 32 % en 2017, une augmentation significative;
- 71 personnes s'identifient comme minorité visible, contre 43 en 2017;
- 58 personnes s'identifient comme minorité ethnique, contre 43 en 2017.

L'élection a fait émerger plus de candidatures de jeunes et de femmes.

Une plus grande diversité chez les élu-e-s :

- Si 21 personnes s'étaient identifiées comme appartenant à un groupe visé en 2017, cette année, ce sont 35 personnes qui ont déclaré appartenir à l'un ou l'autre de ces groupes : 12 femmes et 5 hommes s'identifient comme minorité visible; 10 femmes et 7 hommes, comme minorité ethnique; une femme, comme handicapée.



La commission recommande à la Ville de Montréal que la Commission de la présidence du conseil (CPC), dans le cadre de sa réflexion annoncée sur la thématique de la démocratie municipale, étudie en priorité les moyens d'accroître la présence au conseil municipal des personnes racisées et autochtones afin que le conseil municipal reflète adéquatement la réalité sociodémographique montréalaise.

Réalisations

La Commission de la présidence du conseil (CPC) est informée de cette recommandation par le rapport public de l'OCPM publié le 15 juin 2020 et décide de se doter d'un mandat d'initiative, dès l'été 2020, pour réfléchir à la question de la sous-représentativité au sein des instances municipales et définir des pistes d'action.

Afin d'alimenter sa réflexion, la Commission a notamment échangé avec des personnes élues issues de la diversité et provenant d'organismes du milieu qui bénéficient d'une expertise sur les questions de diversité et d'inclusion, dans le cadre de séances à huis clos et de tables rondes publiques. Les travaux de la Commission sont accessibles à l'adresse : ville.montreal.qc.ca/democratieinclusive.

La Commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations a participé à une séance publique avec Myrlande Plerre (CDPDJ) et Philippe Meilleur (*Native Montreal*) sur les pratiques d'inclusion et d'équité. Ces travaux ont alimenté les travaux de la Commission, qui a déposé au conseil municipal le 17 mai 2021 un rapport intitulé *Favoriser la participation des personnes racisées et des Autochtones aux instances municipales : Réflexion sur les pistes d'actions à développer*.



La Commission recommande à la Ville de Montréal que, dès à présent et annuellement, la Commission sur le développement social et la diversité ainsi que la Commission de la sécurité publique tiennent conjointement une assemblée publique, suivie d'une période de questions citoyennes, au cours de laquelle le directeur général fera le bilan des activités et de la mise en œuvre du plan d'action en matière de lutte au racisme et aux discriminations.

Réalisations

La Commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations a été invitée à rencontrer les commissaires de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CDSDM) pour une présentation du mandat du BRDS et des perspectives de travail et pour une rencontre de travail sur les recommandations en matière de lutte contre le racisme et les discriminations déposées dans le rapport de la CDSDM.

Une présentation des travaux est prévue devant la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et devant la Commission de la Sécurité Publique. En 2022, cette discussion publique aura lieu en mars.



Bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et
aux discriminations systémiques (BRDS)