



---

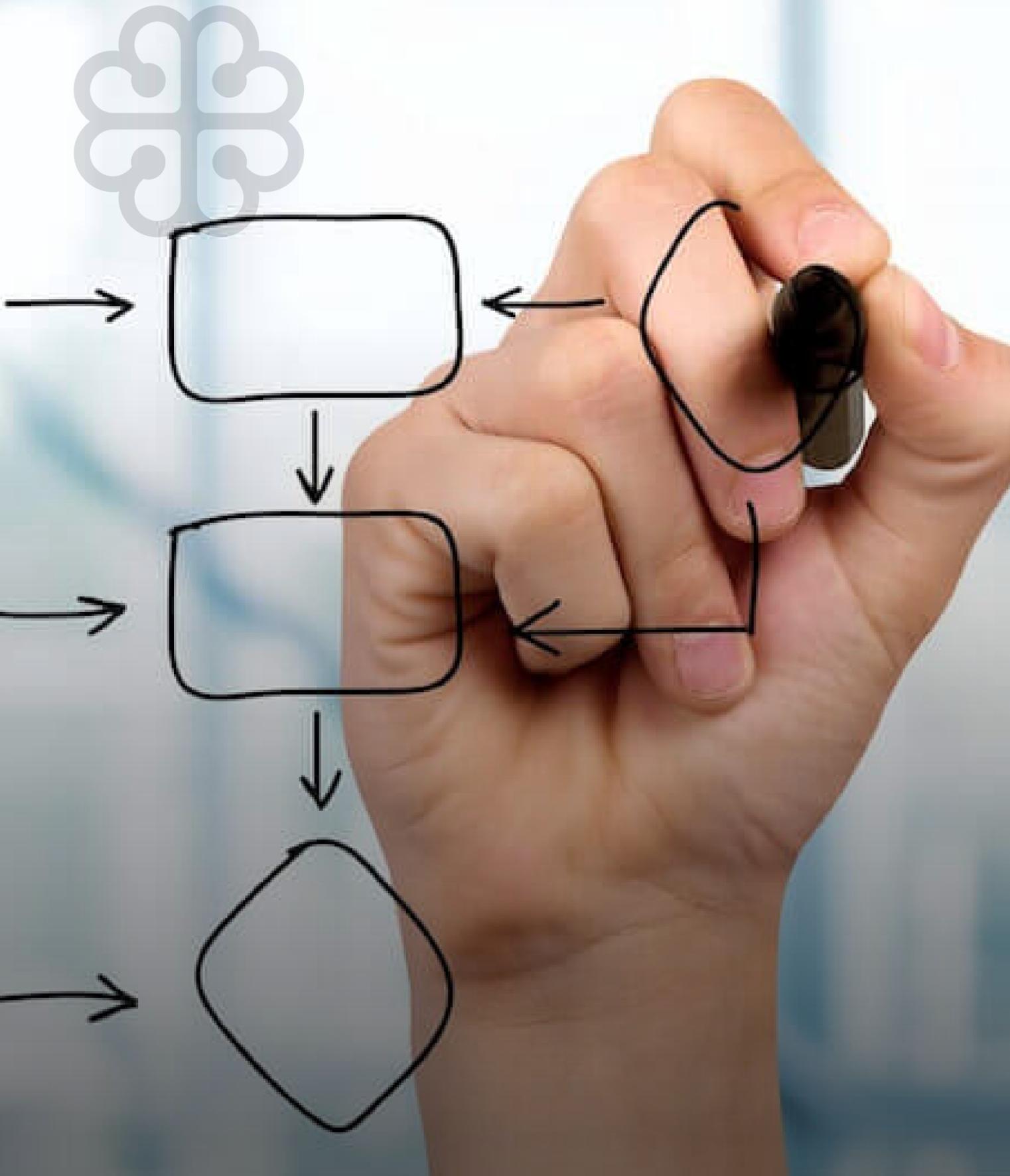
# Travaux de l'administration municipale en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques

## Discussion publique

COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET  
COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

29 mars 2022

Montréal 



---

# Travaux de l'administration municipale 2021 - 2022

Travaux de l'administration municipale en 2021



**État d'avancement -  
Recommandations OCPM**

---

# Travaux de l'administration municipale 2021 - 2022

Perspectives de travail de 2022



**Visions et politiques**



**Gouvernance**



**Pratiques organisationnelles**



**Culture d'analyse des données**



**Communications**



**Écosystèmes**



**Évènements**



---

**Pour une  
administration  
exempte de  
racisme et de  
discriminations**

# Bureau des relations gouvernementales et municipales

## 2021

- Pérennisation du poste de Commissaire aux Relations avec les peuples autochtones
- Représentation des besoins des personnes autochtones en matière de services d'aide et d'urgence culturellement adaptés tels des centres de jour/ soir et de répit, des centres d'hébergement d'urgence la nuit, des équipes de proximité de première ligne, auprès des instances pertinentes
- Soutien et promotion des initiatives assurant la concertation et la collaboration avec les organismes autochtones sur des problématiques de sécurité urbaine
- Évaluation d'impact de la formation sur la réalité des peuples autochtones

## 2022

- Bonifier la formation pour les employé·e·s de la Ville de Montréal visant l'acquisition de connaissances et de compétences interculturelles favorisant l'harmonie et le respect des peuples autochtones vivant sur le territoire montréalais
- Soutenir les efforts de concertation de la communauté autochtone urbaine (engagement 14 de la Stratégie)
- Participer à la promotion de rencontres entre les services municipaux et les communautés et partenaires autochtones

# Service des Ressources humaines

## 2021

- Participation au diagnostic des pratiques des entités de gestion des plaintes
- Adoption du Plan directeur diversité, équité et inclusion en emploi 2021-2023
- Déploiement de la stratégie de gestion des talents inclusive
- Élaboration du parcours de formation en collaboration notamment avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

## 2022

- Créer une Direction Stratégie, talents, diversité, équité et inclusion
- Créer une Division Respect et Équité qui réalisera les enquêtes en discriminations systémiques
- Modifier la politique de respect de la personne et contribuer à son harmonisation avec le Code de conduite et participer à une cellule inter-unités des entités de gestion des plaintes, coordonnée par le Bureau de la commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques (BRDS)
- Implanter des Plans de Partenariats Ressources Humaines incluant des volet Diversité, Équité et Inclusion en emploi

# Contrôleur Général

## 2021

- Contribution au diagnostic des pratiques des entités de gestion des plaintes

## 2022

- Participer à une cellule inter-unités des entités de gestion des plaintes, coordonnée par le Bureau de la commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques (BRDS)
- Modifier le Code de conduite afin de mettre en introduction du chapitre 5 une obligation pour le personnel de la Ville de se conformer au Règlement sur la Politique de respect de la personne (19-013) et ajouter une obligation de maintenir et adopter une conduite exempte de violence et de 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 du Québec (RLRQ, c. C-12)
- Créer un document de référence s'adressant au personnel de la Ville et à l'ensemble de sa population désirant formuler une plainte à l'entité ayant les compétences en lien avec leur besoin (le document sera accessible par l'intranet, l'extranet et le site internet de la Ville de Montréal)
- Former l'équipe afin qu'elle puisse accueillir et analyser les plaintes avec une perspective antidiscriminatoire et ADS+
- Prévoir, dans le cadre des enquêtes réalisées par le Contrôleur général, une compilation des données permettant de dresser un portrait plus précis des personnes ayant signalé un manquement au Code de conduite (personnes racisé·e·s, femmes, personne en situation de handicap)

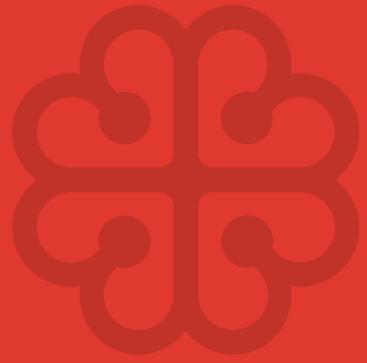
# Commission de la Fonction Publique de Montréal (CFPM)

## 2021

- Élaboration d'une stratégie de communication pour se faire connaître (citoyen·ne·s et employé·e·s)
- Participation au diagnostic des pratiques des entités de gestion des plaintes en discriminations
- Formation de l'équipe en ADS+ et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Élargissement de la portée des enquêtes pour saisir le schéma global du contexte des plaintes
- Modification de la réglementation afin de réintroduire la notion de confidentialité des plaintes et le pouvoir de réaliser des audits 2022

## 2022

- Établir des partenariats auprès d'organismes en employabilité travaillant avec les populations issues de la diversité ou en situation de handicap
- Continuer l'arrimage des entités de gestion des plaintes en contribuant à une cellule inter-unités, coordonnée par le Bureau de la commissaire à la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques (BRDS)
- Inclure une section consacrée aux plaintes en racisme et discrimination dans le rapport annuel



---

**Pour une  
Sécurité  
publique sans  
profilage**

# Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)

## 2021

- Politique sur les interpellations : Formation de l'ensemble des policiers·ères et déploiement d'une équipe de coachs pour accompagner le changement dans cette pratique policière
- Relations avec les peuples autochtones : Pérennisation de la fonction d'agent de liaison autochtone | Reprise de la formation des policiers·ères sur les enjeux des populations autochtones | Augmentation du nombre de patrouilles mixtes et du territoire desservi : PDQ 5,12,16,20,21,38 et le métro 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 avec une planification des sensibilisations auprès des gestionnaires et des policiers
- Déploiement de nouvelles équipes de concertation communautaire et de rapprochement (ECCR), notamment auprès des populations vulnérables et les différentes communautés montréalaises

## 2022

- Présenter les résultats des travaux en matière d'interpellations avec le deuxième mandat des chercheurs indépendants
- Créer d'une Division des Partenariats et de la diversité comprenant un module Équité Diversité et Inclusion visant la transversalisation des enjeux d'équité et de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques
- Former les policiers·ères, notamment avec la Journée d'information sur la diversité sociale et culturelle montréalaise; la formation sur les pouvoirs et devoirs et la formation sur la désescalade et l'endiguement
- Planifier les travaux de sensibilisation sur les incidents et crimes haineux et participer aux tournées dans l'écosystème montréalais et québécois
- Se doter d'un·e conseiller·ère en développement communautaire et de liaison auprès des Peuples autochtones

# Société de transport de Montréal (STM)

## 2021

- Déploiement des actions de rayonnement auprès d'organismes pour attirer les groupes cibles et promouvoir sa position d'employeur de choix ou encore la création de contenu interne et externe pour faire la promotion de sa culture d'inclusion, tel que prévu dans son Programme d'Accès à l'Égalité en Emploi (2021-22)
- Consolidation des connaissances des nouveaux constables spéciaux sur les environnements et la clientèle des transports en commun, des communautés et des organismes, en vue d'une meilleure compréhension de la diversité et des enjeux socio-communautaires. L'effectif d'inspecteurs et de constables est composé de personnes d'origines diverses, qui reflète bien la clientèle desservie. 35 % de l'effectif est issu de la diversité, et un total de 20 langues différentes sont parlées par les employé-e-s
- Atteinte de la parité au niveau de la haute direction, avec la nomination de la directrice exécutive ingénierie et grands projets; le Comité de Direction est désormais composé de 5 femmes sur 10 directions.
- Soumission des nouveaux constables spéciaux de la STM au processus de plainte du public du Commissaire à la déontologie policière
- Sensibilisation des nouveaux constables spéciaux de la STM avec des séances d'informations sur les réalités du profilage social et racial lors de la formation initiale à l'École Nationale de Police du Québec
- Formation sur les biais inconscients et le profilage racial données lors de la certification des constables spéciaux de la STM

## 2022

- Consolider grâce au Comité sur les relations entre les inspecteurs et la communauté (CRIC) une vigie des activités des inspecteurs et constables spéciaux de la STM
- Consolider les stages d'immersion en intervention sociale donnés aux superviseurs des équipes d'agents de la STM et continuer ce travail en 2022
- Réviser le code de comportement des agents de la STM afin d'assurer des éléments de prévention des risques de profilage racial et social. Concrètement, cela signifie que tout comportement qui s'apparente à du profilage sera plus rapidement détecté et adressé s'il y a lieu.
- Poursuivre l'engagement d'offrir un milieu de travail qui non seulement fait la promotion, mais agit concrètement pour avoir une main-d'oeuvre riche de sa diversité. Avec les nominations intérimaires de la nouvelle directrice générale et de directrice exécutive Métro et exploitation Bus, 7 membres du CODIR sur 10 sont des femmes.

# Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)

## 2021

- Mise en place d'une Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale (ÉMMIS) qui intervient auprès des personnes marginalisées ou en difficulté dans l'espace public pour notamment prévenir leur judiciarisation
- Collaboration avec le SPVM pour l'application de la Politique d'accès aux services municipaux sans peur, pour une meilleure protection des migrants sans statut d'immigration
- Analyse de la réglementation municipale pouvant induire du profilage et recommandations d'améliorations
- Soutien financier pour que les jeunes connaissent leurs droits en matière de lutte au profilage racial

## 2022

- Déployer la 2e phase pilote de l'*Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale* (ÉMMIS)
- Évaluer l'impact des mesures alternatives à la judiciarisation sur le nombre de constats d'infraction émis
- Élaborer un cadre de référence en matière de réduction des méfaits
- Co-développer une capsule de formation pour les agents du SPVM en lien avec la Politique d'accès aux services municipaux sans peur
- Élargir le projet de carte d'identification de la Ville de Montréal et développement d'un réseau de services sans peur

# Office Municipal d'Habitation de Montréal (OMHM)

## 2021

- Démarrage de la déclaration volontaire concernant l'origine des employé·e·s
- Réalisation de deux ateliers de formation sur le racisme et les discriminations systémiques à l'intention des gestionnaires (50 gestionnaires) en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Développement d'un guide pour l'analyse de notre système d'emploi
- Démarrage de l'analyse de la dotation
- Analyse du système d'éviction. Le résultat du processus est exempt de racisme et de discrimination. (Maintien d'une vigie pour le futur)

## 2022

- Assurer la diversification des patrouilleurs lors du renouvellement du contrat avec le fournisseur en 2022
- Consolider la formation sur le racisme et la discrimination à l'intention des gestionnaires en 2022
- Compléter l'essentiel de 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
- Mettre en place les mesures pour assurer la formation des employé·e·s et des locataires sur la diversité
- Finaliser l'analyse des pratiques de dotation et de promotion et mettre en place, s'il y a lieu, des mesures de redressement
- Poursuivre la formation du personnel sur le racisme et les discriminations systémiques

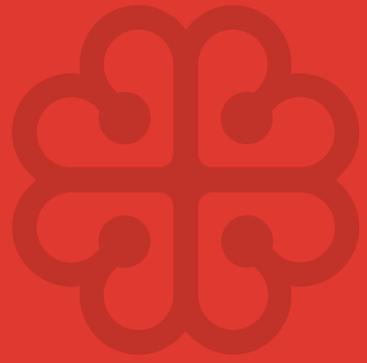
# Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)

## 2021

- Création d'un Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (BÉDI) coordonné par une conseillère principale en Équité Diversité et Inclusion (EDI)
- 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, du Service de Police de la Ville de Montréal, du Service des Ressources Humaines (SRH) et du Bureau de la Commissaire au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS)
- Mise sur pied d'un programme de mentorat pour les pompières
- Appui du BÉDI par 23 ambassadeur·trice·s travaillant au SIM
- Recrutement des groupes visés représentant plus de 35% du personnel en uniforme intégré au SIM en 2021

## 2022

- Consolider des stratégies d'attraction en partenariat avec les établissements scolaires, les instances de l'agglomération montréalaise et le milieu communautaire
- Développer un programme de formation sur les compétences en gestion inclusive destiné aux officiers et officières en collaboration avec le SRH et le BRDS
- Déployer le Projet de développement des compétences interculturelles dans 5 casernes pilotes
- Déployer le projet en sécurisation culturelle à la caserne 5
- Poursuivre l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans les processus



---

**Pour une équité  
culturelle**

# Service de la culture

## 2021

- Réalisation d'une douzaine d'actions afin de contribuer à la lutte contre le racisme et à la Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones
- Déploiement, dans le cadre d'un projet-pilote, d'un indice d'équité (IDÉ) qui cherche à établir un point zéro sur la situation des organismes culturels en matière d'équité
- Augmentation du financement d'évènements de la diversité
- Augmentation de la diversité dans nos jurys et équipes
- Formation du personnel sur les enjeux autochtones de la diversité et de la lutte au racisme

## 2022

- Produire des données différenciées afin d'obtenir un portrait des artistes présenté·e·s dans les programmations du réseau des Maisons de la culture ainsi que des animateurs dans les bibliothèques
- Déployer le sondage sur le portrait de la fréquentation dans le réseau des maisons de la culture et les bibliothèques
- Déployer à un plus grand nombre d'organismes l'Indice d'équité (IDÉ) visant à analyser les pratiques inclusives des organismes culturels
- Lancer le nouveau Programme d'art mural et l'appel à projets en art public éphémère à l'intention des artistes autochtones



---

# **Pour une équité économique et territoriale**

POUR UNE ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE ET TERRITORIALE

# Service de la diversité et de l'inclusion sociale / Service de l'urbanisme et de la mobilité/ Bureau de la transition écologique et de la résilience / Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports

## 2021

- Adoption du Projet de ville (PUM 2050), dont 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 (SUM)
- Modification du Règlement sur le stationnement des véhicules libre service (SUM)
- Déploiement de la Stratégie d'électrification 2021-2023 (SUM)

## 2022

- Demander à l'Office de Consultation Publique de Montréal de joindre les publics les moins souvent entendus dans les espaces formels de participation et d'aller à la rencontre des Montréalais.es dans les 19 arrondissements lors de la consultation publique sur le Projet de ville (SUM)
- Créer un Indice des vulnérabilités multidimensionnelles et cartographie des secteurs urbains vulnérables prioritaires dans les investissements municipaux (Programme QIR – SDIS/SUM)
- Développer les indicateurs d'équité et cartographies (SUM/BTER)

POUR UNE ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE ET TERRITORIALE

# Service de la diversité et de l'inclusion sociale / Service de l'urbanisme et de la mobilité/ Bureau de la transition écologique et de la résilience / Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports

## 2021

- 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 (SGPMRS).
- 3 541 arbres de calibre plantés sur le domaine public, répartis dans 11 arrondissements et 14 587 arbres plantés sur le domaine privé et institutionnel.
- Octroi de 3,2 M\$ pour la mise en place du Système alimentaire local et intégré de Montréal (SALIM) 2020-2024
- Déploiement de l'initiative Dialogue avec le Quartier chinois avec les acteurs du Quartier et la communauté d'affaires (SDIS).
- Création d'une Division intelligence d'affaires sociales et optimisation au Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)

## 2022

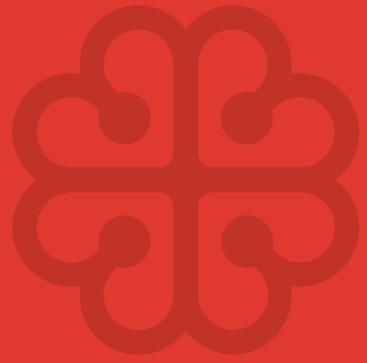
- Documenter l'impact de l'équité territoriale et économique sur les enjeux de racisme et de discriminations systémiques
- Réviser les cartographies sur les îlots de chaleur urbains, avec une méthodologie pour évaluer le nombre de plantations faites dans les zones de vulnérabilité aux vagues et îlots de chaleur (BTER).
- Poursuivre la plantation d'arbres en priorité dans des secteurs vulnérables d'ici à 2030 (cible 500 000 arbres - Plan Climat).
- Répartir les enveloppes budgétaires selon la mesure du panier de consommation afin de lutter contre la pauvreté et les iniquités économiques vécues par les populations racisées (SDIS)
- Développer et déployer la phase 2 de l'initiative Dialogue avec le Quartier chinois, en cohérence avec le plan de l'arrondissement de Ville-Marie (SDIS).

## 2021

- Développement de logements sociaux et abordables pour personnes ayant des besoins particuliers en habitation dont :
  - 4 projets pour personnes autochtones totalisant 83 unités
- Utilisation accrue de l'avis de détérioration comme outil coercitif auprès des propriétaires pour lutter contre l'insalubrité des logements
- Soutien aux populations vulnérables lors des inspections et les évacuations avec l'embauche d'agent·e·s de liaison et partenariats

## 2022

- Appliquer l'ADS+ dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des interventions en habitation, en collaboration avec le BRDS et le SDIS
- Sensibiliser les partenaires en habitation sur l'amélioration des processus de sélection des locataires et l'impact des préjugés et des biais inconscients
- Analyser les conditions de développement de projets de logements sociaux et abordables pour personnes autochtones - démarche conjointe avec la Commissaire aux relations avec les Peuples autochtones et le SDIS (ADS+)
- Mettre en place la certification des propriétaires responsables et du registre des loyers



---

**Pour une  
participation  
citoyenne  
inclusive**

# Service du Greffe

## 2021

- Modification de la Charte montréalaise des droits et responsabilités pour y intégrer la reconnaissance du caractère systémique et intersectionnel des formes de discrimination

## 2022

- Sensibiliser les citoyen·ne·s à travers une exposition sur la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*

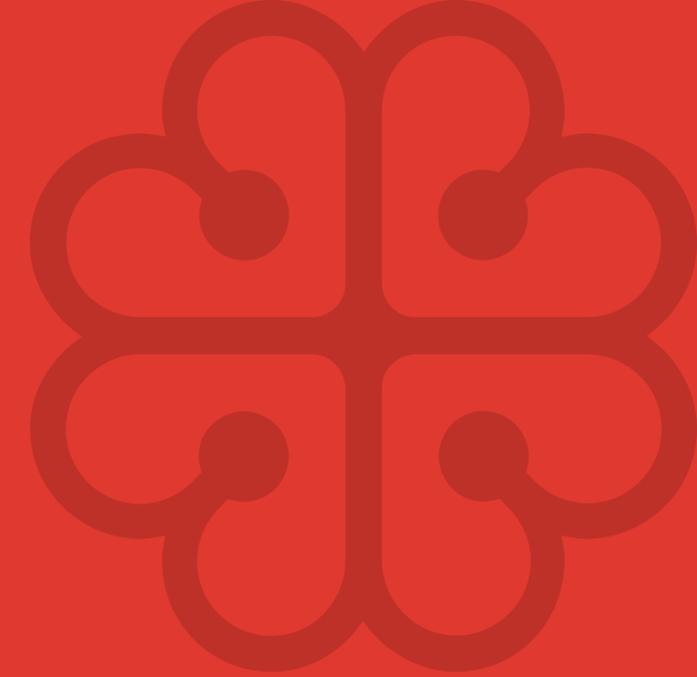
# Ombudsman

## 2021

- Formation de toute l'équipe de l'Ombudsman afin d'être en mesure de réaliser des enquêtes en discrimination :
  - Par une experte, ayant mis sur pied la section discrimination du Défenseurs des droits (l'Ombudsman de France)
  - Par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
  - En analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle ADS+

## 2022

- Analyser les données des plaintes par quartier plutôt que par arrondissement afin d'identifier les populations qui ont besoin de l'OdM
- Faire une tournée des organismes communautaires pour rejoindre les populations les plus exclues
- Insérer une section discrimination dans le rapport annuel
- Procéder à la refonte du formulaire de plainte et créer un nouveau site web pour une version plus inclusive et engageante



# Merci!

Montréal 

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