

Commission de la présidence du conseil

Favoriser la participation des personnes racisées et des Autochtones aux instances municipales : réflexion sur les pistes d'actions à développer

RAPPORT D'ÉTUDE ET RECOMMANDATIONS

Rapport déposé au conseil municipal

Assemblée du 17 mai 2021

Pour suivre les travaux et l'actualité des commissions permanentes


Abonnez-vous à l'[infolettre](#) des commissions


Visitez le site Internet des commissions permanentes : ville.montreal.qc.ca/commissions

Communiquez avec nous : commissions@montreal.ca

Abonnez-vous à la chaîne Youtube de la Ville de Montréal [MTLVille](#)

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :

 @commissions.mtl

 @Comm_MTL

Service du greffe

Division du soutien aux commissions permanentes,
aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil
155, rue Notre-Dame Est, rez-de-chaussée
Montréal (Québec) H2Y 1B5

Présidence

Mme Suzie Miron
Arrondissement de
Mercier–Hochelaga-Maisonneuve

Vice-présidences

M. François Limoges
Arrondissement de Rosemont–La
Petite-Patrie

M^{me} Chantal Rossi
Arrondissement de Montréal-Nord

Membres

M. Sterling Downey
Arrondissement de Verdun

Mme Marianne Giguère
Arrondissement Le
Plateau-Mont-Royal

M^{me} Andrée Hénault
Arrondissement d'Anjou

M. Normand Marinacci
Arrondissement de
l'Île-Bizard–Sainte-Geneviève

M. Peter McQueen
Arrondissement de
Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-
Grâce

Mme Marie-Josée Parent
Arrondissement de Verdun

M. Aref Salem
Arrondissement de Saint-Laurent

M^{me} Lise Zarac
Arrondissement de LaSalle

Montréal, le 17 mai 2021

Mme Valérie Plante
Mairesse de Montréal
Hôtel de ville de Montréal - Édifice Lucien-Saulnier
155, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1B5

Madame la Mairesse,

En vertu du *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal* (06-009), nous avons l'honneur de déposer, au nom de la Commission de la présidence du conseil, le rapport et les recommandations formulées à la suite de l'étude portant sur les pistes d'actions à développer pour favoriser la participation des personnes racisées et des Autochtones aux instances municipales.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Mairesse, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

(ORIGINAL SIGNÉ)

Suzie Miron
Présidence

(ORIGINAL SIGNÉ)

Stéphanie Espach
Secrétaire recherchiste

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
1. DÉMARCHE	7
1.1. Mise en contexte	7
1.2. Description du mandat	7
1.3. Déroulement des travaux	8
2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS	10
2.1. Quelques préalables	10
2.2. Diversité de parcours et d'obstacles	12
2.3. Objectifs poursuivis	13
2.4. Recommandations	13
CONCLUSION	19
Annexe : Liste des personnes-ressources invitées	20

INTRODUCTION

À la fin de l'été 2020, la [Commission de la présidence du conseil](#) a initié un mandat d'étudier les pistes d'actions à développer pour favoriser la participation des personnes racisées et des Autochtones aux instances municipales.

Le présent rapport est divisé en deux grandes parties. La première décrit le mandat et fait état de la démarche menée par la Commission pour l'étude de ce dossier. La seconde présente l'analyse de la Commission et ses recommandations.

En annexe, se trouve la liste des personnes-ressources invitées par la Commission lors des séances à huis clos et en public pour contribuer à la démarche.

1. DÉMARCHE

1.1. Mise en contexte

L'importante mobilisation citoyenne ayant mené à la tenue d'une vaste consultation publique de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) en 2020 sur le racisme et les discriminations systémiques, ainsi que le constat de sous-représentativité de la diversité au sein du conseil municipal, sont deux éléments qui pourraient à eux seuls justifier que la Commission de la présidence du conseil (CPC) initie un mandat pour réfléchir aux pistes d'action pour favoriser la présence des personnes racisées et des Autochtones au sein des instances municipales.

Des lieux de pouvoir et de discussion encore trop peu accessibles, des espaces d'échange qui devraient être plus inclusifs, une accessibilité encore difficile à la participation citoyenne et civique sont autant de constats tirés du rapport¹ de l'OCPM déposé en juin 2020, et corroborés par des avis du Conseil Interculturel de Montréal (CIM) et du Conseil jeunesse de Montréal (CJM) notamment, parus dans les dernières années. La Commission partage l'ensemble de ces constats.

La nomination en juin 2020 d'une personne élue responsable, entre autres, des questions de diversité et d'inclusion, ainsi que de la lutte au racisme et à la discrimination au comité exécutif, ainsi que la création en octobre de la même année, d'un Bureau de la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques au sein de la Ville de Montréal, démontrent l'importance que la Ville de Montréal accorde à ces questions.

1.2. Description du mandat

La recommandation 37 du rapport de l'OCPM interpelle directement la Commission de la présidence du conseil. La recommandation se lit comme suit : « *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*² ».

Cette recommandation découle du constat 11 : « *La commission salue l'atteinte d'une zone paritaire femmes-hommes parmi les personnes élues, mais constate qu'en dépit de l'adoption de deux motions unanimes incitant les partis politiques à présenter une diversité de candidatures montréalaises lors des élections, le conseil municipal n'incarne toujours pas la réalité sociodémographique*³ ».

La Commission reconnaît l'importance de cet enjeu pour une métropole comme Montréal, reconnue pour sa richesse culturelle et la diversité de sa population. Bien que n'ayant pas été formellement mandatée par le conseil municipal pour mener l'étude suggérée dans la recommandation 37, la Commission s'est donnée, dès la fin de l'été 2020, un mandat d'initiative pour réfléchir à la question

¹ Office de consultation publique de Montréal (OCPM), [Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal](#), juin 2020.

² *Ibid.*, p. 185-186.

³ *Ibid.*, p. 185-186.

de la sous-représentativité au sein des instances municipales et identifier des pistes d'actions pour pallier.

La Commission a décidé de circonscrire sa réflexion autour du rôle institutionnel de la Ville de Montréal, en lien avec sa capacité d'influence et d'action en matière d'engagement civique et de mobilisation citoyenne, ainsi que ses responsabilités en matière d'intégration et d'inclusion, et de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques.

À l'instar de la commission de l'OCPM, la Commission de la présidence du conseil estime que les partis politiques ont un rôle majeur à jouer, si ce n'est le premier rôle, pour développer des stratégies de recrutement et pour faire élire des candidat-es racisés et autochtones. Toutefois, la Commission considère qu'il appartient à chaque formation politique de définir les moyens pour y parvenir, et ce, dès le scrutin de novembre 2021.

Cela étant, à la lumière des expériences partagées lors des travaux de la Commission, il est suggéré aux partis politiques de mutualiser leurs forces avec les organismes du milieu, comme Concertation Montréal, l'Institut du Nouveau Monde (INM) ou le CARI St-Laurent, qui bénéficient d'une banque de talents issus de la diversité, et qui sont en mesure d'identifier des profils qui pourraient être intéressés à se lancer en politique. Aussi, elle invite les partis à ne pas tomber dans le piège de l'instrumentalisation, et à mettre de l'avant des personnalités élues racisées et des leaders issus des communautés pour s'exprimer sur des sujets autres que ceux liés à la diversité.

1.3. Déroulement des travaux

La Commission a consacré plusieurs séances de travail entre août 2020 et avril 2021 pour réaliser son mandat et formuler les recommandations contenues dans le présent document.

Ainsi, à la séance de travail du 11 août 2020, les membres de la Commission de la présidence du conseil s'entendent sur la nécessité, en premier lieu, d'obtenir les données pertinentes pour bien définir la problématique soulevée dans la recommandation 37 du rapport de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques, avant d'aborder des moyens précis à mettre en oeuvre. Une démarche en trois étapes est alors proposée, incluant une recherche statistique et démographique sur le portrait des personnes élues par instances depuis 2001, une présentation d'un rapport de recherche de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) de 2008⁴, ainsi qu'une revue des initiatives et principales recommandations sur ce sujet.

À la séance de travail du 17 septembre, le plan d'action global du Bureau de la présidence sur le suivi administratif des recommandations du rapport de l'OCPM est présenté. L'approche de la Commission pour aborder la recommandation 37 y est incluse. Il est convenu d'intégrer des activités à caractère public dans la démarche de la Commission, en faisant appel à des personnes disposant d'une expertise sur le sujet et des personnes représentantes des groupes cibles, soit des personnes racisées et des Autochtones.

⁴ Groupe de recherche sur les innovations municipales, INRS, [La participation et la représentation politique des membres des communautés ethnoculturelles au sein des instances démocratiques municipales](#), 2008.

Le 8 octobre 2020, la Commission reçoit en séance de travail la présidente de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) afin de revenir, entre autres, sur la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques. Au cours des échanges, la présidente de l'Office réitère l'importance d'obtenir des données précises pour constater la situation, puis de se donner des cibles claires avec les moyens nécessaires pour les atteindre. On souligne aussi l'importance de miser sur des initiatives déjà existantes (ex. Caravane de la démocratie) afin d'aller rejoindre les personnes directement dans leur milieu.

Lors de la séance de travail du 5 novembre, un plan de travail pour aborder le mandat est entériné. Ainsi, à la séance du 3 décembre, les représentantes du Service du greffe présentent la revue de littérature, ainsi que le portrait statistique des personnes élues réalisé avec les données qu'il a été possible de compiler de 2009 à 2017 à l'aide de revues de presse. Lors de cette même séance, la Commission reçoit Mme Carolle Simard, professeure associée de sciences politiques à l'Université du Québec à Montréal, afin de présenter ses travaux de recherche et proposer des pistes de solution à explorer.

À la séance du 20 janvier 2021, les commissaires mènent une communauté de pratique à huis clos pour partager leurs parcours respectifs et identifier les outils à développer pour se présenter et réussir en politique.

Les séances du 10 et du 24 février sont consacrées à la tenue de deux tables rondes thématiques publiques avec des personnes invitées. La première est consacrée à la réflexion autour des outils à mettre en place pour favoriser la formation à la vie civique municipale. La seconde porte sur la mise en œuvre d'un éventuel programme de mentorat.

À la séance de travail du 10 mars, et considérant les constats tirés des tables rondes virtuelles, la Commission convient de la nécessité d'approfondir la réflexion en échangeant avec des personnes élues, actuellement en poste, issues de la diversité. Aussi, à la séance du 24 mars, plusieurs élu-es de la Ville de Montréal se joignent aux membres pour une session d'échanges. À la séance de travail du 7 avril 2021, la Commission reçoit le député fédéral de Bourassa, M. Emmanuel Dubourg, pour parler de son parcours d'élu, ainsi que de l'initiative du comité des parlementaires noirs. Puis, à la séance du 21 avril, la Commission finalise son rapport et ses recommandations, à huis clos.

La liste des personnes invitées par la Commission au cours de ses travaux est disponible en annexe. De plus, les documents consultés par la Commission, ainsi que le lien Web pour accéder à la webdiffusion en différé des tables rondes thématiques, sont disponibles sur la page dédiée aux travaux de la Commission : ville.montreal.qc.ca/democratieinclusive.

2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Le présent chapitre fait état de l'analyse menée par la Commission à la lumière de l'information fournie par le Service du Greffe et tirée des diverses activités menées à huis clos et en public.

2.1. Quelques préalables

Au fil de ses travaux, la Commission a vu se dessiner une problématique complexe, car il n'y a pas une seule cause au déficit de représentativité, et encore moins une solution unique. Malgré ses efforts pour diversifier les points de vue entendus, la Commission ne prétend pas avoir une compréhension indiscutable des réalités vécues et des solutions à apporter. D'entrée de jeu, il importe de noter que les membres ont abordé ce mandat avec humilité et ouverture, avec la volonté première de faire avancer la réflexion collective.

Les paragraphes qui suivent font état de quelques préalables importants considérés par la Commission pour mener à bien son analyse.

2.1.1. Terminologie et personnes visées. À l'instar de la commission de l'OCPM qui a mené la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques, la Commission s'est questionnée sur la terminologie à utiliser dans son approche de la problématique. Par souci de clarté et de cohérence, et parce que la sémantique fait l'objet de vifs débats, il a été décidé d'utiliser l'expression « personnes racisées », plutôt que « personnes issues de l'immigration », « personnes immigrantes », « minorités visibles » ou « communautés culturelles », comme suggéré dans le rapport⁵ de l'OCPM.

Extraits du rapport de l'OCPM :

« L'expression personne racisée est plus englobante et ne réfère pas uniquement aux personnes immigrantes ou nouvellement arrivées. Les membres de groupes racisés peuvent être nés au Canada et appartenir à un groupe racial ou à un groupe minoritaire sur le plan culturel, linguistique, social ou religieux. À l'instar d'organisations œuvrant en défense des droits au Québec, la commission estime que ces expressions font ressortir les aspects socialement construits du racisme et non pas l'existence des races. Elle est aussi d'avis que ce choix de mots permet de rompre avec ce refus de prendre publiquement au sérieux l'impact social du concept de race. » Rapport OCPM, p. 117-118.

« Le terme communauté culturelle est considéré comme étant désuet puisqu'il tend à enfermer les personnes dans des identités qui ne représentent pas la complexité des identités collectives et personnelles et puisqu'il sous-entend une très forte similitude entre les personnes d'une même communauté, ce qui n'est pas toujours le cas. (...) Il est préférable de n'utiliser l'expression minorité visible que dans les statistiques où cette catégorie est utilisée, par exemple dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi. L'expression minorité racisée est à privilégier. » Tiré du glossaire de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Rapport OCPM, p. 118.

⁵ Office de consultation publique de Montréal (OCPM), [Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal](#), juin 2020, p. 1 et section 3.1.1, p. 117-118.

De la même manière que la commission de l'OCPM, la Commission de la présidence du conseil choisit de ne pas englober les « personnes autochtones » dans l'expression « personnes racisées », en raison de leur histoire coloniale dans le contexte montréalais et québécois.

La Commission reconnaît néanmoins que toutes les terminologies sont acceptables et qu'il convient de respecter les personnes qui souhaitent s'y identifier. Elle estime que l'enjeu de la sous-représentativité de la diversité doit être abordé de façon non discriminatoire en représentant toute la diversité de la société.

2.1.2. Un champ d'études encore peu investi. À la lumière de l'étude effectuée par le Service du greffe⁶, peu de recherches et d'analyses ont été réalisées sur la sous-représentation politique des personnes racisées et autochtones. Ces questions ont commencé à être un peu plus étudiées à partir des années 2000, alors que ces enjeux sont aussi devenus d'intérêt pour le grand public.

Il ressort du *Portrait statistique des candidat-es et élu-es de Montréal (2009-2017)*⁷ réalisé par le Service du greffe que les minorités visibles et ethniques et les Autochtones sont sous-représentés par rapport à leur poids démographique au sein des personnes candidates et élues à Montréal.

À ce sujet, un rapport d'étude déposé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise au conseil municipal du 19 avril 2021⁸ portant sur le droit de vote des résident-es permanent-es estime que l'octroi du droit de vote et d'éligibilité pour les personnes résidentes permanentes marquerait un pas en avant vers l'atteinte d'une représentation proportionnelle.

Cette Commission est d'avis également qu'il existe encore aujourd'hui trop peu d'analyses et d'études pour expliquer ces écarts de représentation. Il appert donc important de documenter de manière plus précise à la fois la participation et la représentation politique si l'on veut tendre vers un indice de proportionnalité plus représentatif de la diversité de la population montréalaise⁹.

2.1.3. Représentation et représentativité. D'entrée de jeu, la Commission s'est questionnée sur le rôle que peut exercer la Ville pour renverser la tendance et faire en sorte qu'il y ait davantage de personnes élues racisées et autochtones au sein du conseil municipal. La réalité du processus démocratique a été abordée. Dans les faits, la population choisit de donner son vote à la personne de son choix, et l'on pourrait convenir que le champ d'action de la Ville est limité, voire inexistant, puisque la population choisit la composition des instances.

Dans le même esprit, une personne élue représente une communauté dans son ensemble, et pas seulement sa communauté. Aussi, est-ce que le fait que la personne élue ne soit pas racisée ou autochtone crée un déficit de représentation des communautés? La question se pose.

⁶ Service du greffe, [Enjeux en matière de représentation des personnes racisées et des Autochtones](#), décembre 2020, p. 3-9.

⁷ *Ibid.*, p. 4-9.

⁸ Commission sur le développement social et la diversité montréalaise, [Rapport d'étude sur le droit de vote des résident-es permanent-es](#), déposé au conseil municipal du 19 avril 2021.

⁹ *Ibid.*, p. 17.

Afin de bien saisir la dynamique représentation-représentativité, voici un bref rappel de ces notions¹⁰ :

« Représentation politique : c'est le fait que des personnes soient choisies ou déléguées pour en représenter d'autres et prendre légitimement les décisions en leur nom. Le mécanisme électif assure la représentation légitime en régime de démocratie représentative. Sa base est territoriale. »

« Représentativité : c'est le degré de similitude entre les représentants et ceux qu'ils représentent – ressemblance sociale, économique, physique (race, sexe). On peut l'appeler « représentation statistique » pour la différencier de la représentation politique. »

La Commission est d'avis que le but n'est pas d'opposer ou de débattre de ces deux notions, mais plutôt de trouver un équilibre, afin qu'un effort supplémentaire soit fait pour que les instances reflètent davantage l'évolution et la composition de la société.

2.1.4. Différentes approches et visions s'expriment lorsqu'il s'agit d'identifier des solutions pour lever les obstacles. Certains estiment qu'une personne doit être jugée d'abord et avant tout sur ses compétences, comme n'importe quel individu, sans égard à ses origines ou sa couleur de peau. Il convient alors de miser sur la force de caractère d'un individu, sa résilience, sur sa capacité à faire son chemin en politique en misant sur une grande motivation et ses propres ressources. Les personnes ciblées doivent apporter une valeur ajoutée à l'institution, pas seulement une particularité de diversité.

D'autres sont d'avis qu'il est primordial de prendre acte de cette absence de non-reconnaissance et d'adopter une approche plus interventionniste, en misant sur des politiques de recrutement et en se dotant d'objectifs chiffrés et mesurables. Par exemple, pour qu'il y ait des femmes en politique, il a fallu que les partis prennent acte. La Commission est d'avis que la discrimination positive fonctionne et est nécessaire.

La Commission reconnaît que le fait de vouloir se lancer en politique et de réussir dans ce milieu est un défi pour n'importe quelle personne, en partant. Pour bon nombre de personnes, la clé est l'implication dans la communauté au départ, et s'ensuit un parcours plus ou moins jonché d'obstacles. Toutefois, la Commission est d'avis que les personnes racisées et Autochtones vivent des défis multiples et davantage de barrières. La Commission cherche à identifier des solutions pour lever ses barrières.

2.2. Diversité de parcours et d'obstacles

Chaque personne, qu'elle soit autochtone, nouvelle arrivante ou immigrante de 3^e génération, vit des réalités différentes et fait face à divers obstacles qui peuvent agir comme des freins à la représentativité politique et à la mise en candidature. Au fil des travaux, la Commission a vu se dessiner deux grands types d'obstacles qui peuvent s'imbriquer.

Le premier type d'obstacles pourrait être qualifié d'obstacle individuel. On parle ici des valeurs personnelles, de la situation personnelle et professionnelle, du niveau socio-économique, de la

¹⁰ Jacques. T. Godbout, [Pas de représentation sans représentativité?](#), Revue du Mauss, 2005.

trajectoire migratoire, de la maîtrise ou non de la langue dominante, des liens sociaux créés dans la communauté, etc.

Le second type d'obstacles pourrait être qualifié d'obstacle institutionnel. On réfère ici à la culture institutionnelle des partis politiques et de la Ville de Montréal, à la fermeture aux réseaux établis, au déficit de confiance en l'institution Ville, à la discrimination politique, etc.

La Commission reconnaît qu'il y a une diversité de parcours au sein même de la diversité. Elle reconnaît également que les personnes racisées et les Autochtones font face à davantage de barrières que le reste de la population, et qu'il existe une discrimination systémique à leur égard. Une distinction est néanmoins à faire entre les Autochtones et les personnes racisées, car ce ne sont pas les mêmes obstacles et réalités qui sont vécus.

De façon générale, la Commission considère qu'il faut répondre aux deux types d'obstacles identifiés, soit ceux individuels et ceux institutionnels.

2.3. Objectifs poursuivis

À travers sa démarche, la Commission poursuit trois grands objectifs :

- Sensibiliser les personnes racisées et les Autochtones à la vie démocratique et aux instances municipales;
- Accompagner et soutenir le développement d'habiletés;
- Assurer une place aux personnes racisées et aux Autochtones dans les instances et activités de la Ville.

2.4. Recommandations

2.4.1. Mieux documenter la problématique de sous-représentativité

ATTENDU que la revue de littérature a montré que les questions de représentativité et de diversité n'occupent pas un champ d'études important et que cela a commencé à être un peu plus étudié à partir des années 2000, alors que ces enjeux sont devenus d'intérêt pour le grand public;

ATTENDU que la réalisation du [portrait statistique](#) des élu-es et candidat-es à Montréal depuis 2009 a permis de mettre en lumière la difficulté d'accès à des données cohérentes et systématiques, ainsi qu'un déficit de données en lien avec les mises en candidature, ce qui ne permet pas d'identifier avec justesse à quelle étape du continuum politique se situent les freins;

ATTENDU que les personnes racisées et les Autochtones sont sous-représentés par rapport à leur poids démographique¹¹;

¹¹ Selon un article paru en 2004 dans la revue [Nos Diverses cités](#) (p. 191), l'indice de proportionnalité des minorités visibles et ethniques au sein de l'administration montréalaise est de 0,39 (1 signifiant une représentation proportionnelle parfaite). L'indice de proportionnalité est la proportion des membres d'un groupe au sein du corps électoral, divisé par la proportion des membres du groupe au sein de la population générale. Aucune actualisation de cet indice pour Montréal n'a pu être trouvée dans la littérature récente.

ATTENDU que dans un rapport d'étude déposé au conseil municipal du 19 avril 2021¹² portant sur le droit de vote des résident-es permanent-es, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise partage les mêmes constats sur le manque d'analyses et d'études pour expliquer ces écarts de représentations;

ATTENDU qu'Élection Montréal a un rôle de premier plan à jouer dans la cohérence de la collecte de données, autant pour les mises en candidatures que pour les personnes élues, et pour les rendre disponibles sur son site web;

La Commission constate que des analyses et études approfondies seraient nécessaires pour expliquer les écarts de représentation. La Commission est d'avis qu'une collecte de données précises et ventilées, menée de façon systématique, permettrait de mieux cibler la problématique en identifiant précisément d'où viennent les freins, et par la suite de développer des solutions adaptées. Ceci permettrait également une meilleure évaluation des initiatives mises en place par la Ville de Montréal et ses partenaires.

La Commission recommande à l'Administration :

R-1 Que des données ventilées et cohérentes sur les personnes candidates et élues soient recueillies et rendues publiques par Élection Montréal, de manière à avoir un portrait détaillé de la représentativité de la diversité sur toute la durée du processus électif, de la mise en candidature à l'élection.

2.4.2. Inviter les personnes racisées et les Autochtones à mieux connaître les instances démocratiques de la Ville de Montréal

ATTENDU que l'éducation, l'engagement à la vie civique, l'implication dans la communauté, la connaissance du fonctionnement des institutions, ainsi que le contact et la proximité avec les personnes élues, ont été identifiés à maintes reprises comme des facteurs favorisant une meilleure représentativité;

ATTENDU que la Ville de Montréal, à travers les visites guidées de l'hôtel de ville et des initiatives comme la Caravane de la démocratie qui va à la rencontre des personnes dans leur milieu ou la simulation de conseil municipal organisée par le [Jeune conseil de Montréal](#) qui permet à des jeunes d'investir les lieux décisionnels, peut jouer un rôle proactif en matière d'engagement civique;

ATTENDU qu'en 2021 une version adaptée au mode virtuel de la Caravane de la démocratie a été mise en place sous forme d'un projet pilote dans l'arrondissement de Saint-Léonard permettant de sensibiliser les personnes plus éloignées des enjeux municipaux et de les initier aux modes de participation afin d'encourager une citoyenneté active;

¹² Commission sur le développement social et la diversité montréalaise, [Rapport d'étude sur le droit de vote des résident-es permanent-es](#), déposé au conseil municipal du 19 avril 2021, p. 17.

ATTENDU qu'au printemps 2021, une tournée virtuelle de la présidente est effectuée pour rejoindre des groupes sous-représentés lors des périodes de questions du public, afin de les inciter à participer davantage;

ATTENDU qu'un avis du Conseil interculturel de Montréal paru en 2018 recommandait à la Ville de mettre en place une initiative afin de former les citoyen-nes à la politique municipale, ses enjeux et ses modalités de participation, de type Cité Elles MTL;

ATTENDU que l'existence de trois conseils consultatifs à la Ville de Montréal offre une opportunité unique pour des personnes de s'impliquer sur des sujets qui leur tiennent à cœur, et permet de sensibiliser à la vie démocratique et au fonctionnement des instances municipales, ce qui peut constituer un tremplin pour un engagement politique futur;

ATTENDU que dans son rapport portant sur le conseil municipal du 21^e siècle¹³ déposé en décembre 2019, la Commission de la présidence du conseil avait recommandé de mettre au cœur de la vision du nouvel hôtel de ville, la notion d'ouverture de maison des citoyen-nes pour favoriser la participation citoyenne;

ATTENDU l'importance d'arrimer les outils de sensibilisation et d'éducation à la réalité des personnes racisées et des Autochtones, en utilisant la communication interculturelle, anti-raciste et anti-oppressive;

La Commission estime que plusieurs obstacles à la participation et à la représentation politiques pourraient être levés par une meilleure information, sensibilisation et éducation. À cet égard, la Commission constate qu'il existe déjà des initiatives porteuses à l'hôtel de ville menées par le Bureau de la présidence du conseil, et qu'elles pourraient être mieux adaptées à la réalité des personnes racisées et des Autochtones.

La Commission recommande à l'Administration :

- R-2** En prévision de la réouverture de l'hôtel de ville après sa restauration, que le contenu des visites et de l'exposition de l'hôtel de Ville soit actualisé davantage, afin de promouvoir non seulement l'histoire du lieu, mais également les façons de s'impliquer ou de vivre une expérience au sein des instances;
- R-3** Que les visites guidées avec des étudiant-es en francisation soient mises de l'avant et promues, dès la reprise normale des activités à l'hôtel de ville, car elles contribuent à rejoindre de nouvelles personnes arrivantes notamment;
- R-4** Qu'un appel soit lancé aux personnes élues de la Ville de Montréal pour accompagner les personnes qui visitent l'hôtel de ville afin d'incarner des modèles concrets de réussite et inciter à l'engagement civique;

¹³ Commission de la présidence du conseil, [Rapport d'étude et recommandations sur le conseil municipal du 21^e siècle](#), déposé au conseil municipal du 16 décembre 2019, p. 15.

R-5 Qu'une image de marque soit développée pour la maison des citoyen-nes (hôtel de ville rénové) qui doit être un lieu ouvert à toutes et tous, dans l'objectif de démocratiser les lieux de pouvoir, à la fois en matière d'infrastructures et dans les pratiques d'accueil;

De plus, la Commission constate que des unités spécialisées de la Ville, comme le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) dont la mission est de créer les conditions permettant d'accélérer le processus d'intégration des personnes nouvelles arrivantes afin de maximiser leur participation à la vie collective montréalaise, peuvent jouer un rôle-clé en matière d'éducation et de sensibilisation.

R-6 Que le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) ait le mandat de produire et de diffuser de l'information vulgarisée avec un contenu qui fasse écho aux réalités des personnes racisées, aux Autochtones, et aux personnes nouvelles arrivantes, afin qu'elles puissent s'approprier les institutions politiques montréalaises.

2.4.3. Accompagner et soutenir le développement d'habiletés politiques

ATTENDU qu'il y a davantage d'obstacles pour se faire élire lorsque l'on est une personne racisée ou autochtone, notamment pour contrer les préjugés, et qu'il a été recommandé de miser sur des initiatives favorisant le développement des capacités et du leadership des personnes issues des groupes visés;

ATTENDU que plusieurs organismes du milieu, comme Concertation Montréal, l'Institut du nouveau monde et le CARL St-Laurent, ont une expertise reconnue en matière notamment d'éducation à la citoyenneté et d'accompagnement des personnes issues de la diversité, et que d'autres comme Montréal Autochtone jouent un rôle moteur au sein de la communauté autochtone;

ATTENDU qu'un avis du Conseil interculturel déposé en 2018 recommandait à la Ville de Montréal de mettre en place un programme de mentorat, semblable à celui du parrainage professionnel, entre les élu-es et des personnes issues de la diversité pour favoriser à long terme leur représentation au sein des diverses instances politiques;

ATTENDU l'importance de soutenir la capacité d'actions des personnes racisées et des Autochtones que ce soit à l'aide de jumelage, de pairage, de programme de mentorat, ou de soutien financier aux organismes qui peuvent accompagner ces personnes en matière de formation, par exemple;

ATTENDU qu'il a été porté à l'attention de la Commission, lors de la table ronde du 10 février 2021, qu'il existe un spectre idéologique au sein de la communauté autochtone et que celui-ci doit être respecté. La réalité du milieu autochtone et les valeurs qui animent la communauté doivent être prises en compte;

ATTENDU que la confiance dans le processus démocratique et dans les instances a été identifiée comme un frein à la représentativité et à l'engagement;

La Commission constate que des organismes du milieu bénéficient d'une expertise reconnue en matière d'éducation à la citoyenneté et d'accompagnement au développement de compétences des personnes issues de la diversité et des Autochtones. La Commission estime qu'il faut miser sur les forces actives du milieu qui ont de l'expérience en matière d'accompagnement, de l'expertise en communication interculturelle et un lien de confiance déjà établi avec les groupes cibles.

La Commission recommande à l'Administration :

- R-7** De miser sur la collaboration avec des organismes du milieu reconnus par leur expertise en matière d'accompagnement des personnes racisées et des Autochtones pour mettre sur pied un programme de mentorat pour les personnes qui auraient un intérêt à se lancer en politique;
- R-8** Qu'une démarche soit initiée auprès de l'[Association québécoise des anciennes élues et anciens élus municipaux](#), afin d'évaluer la possibilité que d'anciennes personnes élues puissent aussi agir comme mentors au sein d'un éventuel programme de mentorat;

2.4.4. Donner les moyens aux personnes racisées et aux Autochtones d'investir les lieux de pouvoir administratif et politique

ATTENDU que pour avoir une place en politique, il est important de développer des réseaux et des aptitudes de socialisation politique, en plus de pouvoir investir temps et argent pour faire campagne;

ATTENDU que la discrimination positive et la mise en place d'objectifs chiffrés sont des approches qui fonctionnent, comme en témoigne l'atteinte en 2017 d'une majorité de femmes au sein des personnes élues de la Ville de Montréal avec 53 femmes élues sur 103 postes électifs soit 51 %;

ATTENDU que lors de la table ronde du 24 février 2021, la commissaire du Bureau à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques a informé qu'une Stratégie sur trois ans est en préparation, en collaboration avec le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal et la commissaire aux relations avec les peuples autochtones, afin d'assurer une meilleure représentativité de la fonction publique montréalaise;

ATTENDU que d'autres initiatives existent à la Ville de Montréal, comme la Stratégie Talents Diversité, un programme de formation interne qui vise à augmenter la représentation des personnes issues de la diversité dans les postes de cadres et d'accélérer leur développement des habiletés en leadership;

ATTENDU que les témoignages entendus ont insisté sur le fait que la représentation politique passe aussi par des nominations à des postes clés au sein de cabinets politiques par exemple ou des nominations dans des postes de pouvoir administratifs;

ATTENDU que plusieurs pièges sont à éviter pour que la représentation soit la plus incarnée possible, comme par exemple, celui de l'instrumentalisation, de l'assignation identitaire ou de la folklorisation, de faire appel toujours aux mêmes personnes, et le déni du soutien financier qui est nécessaire pour corriger certaines inégalités d'accès par exemple;

La Commission constate qu'une approche hybride, misant sur la mise en candidature et l'élection de personnes racisées et autochtones d'une part, et des nominations administratives à des fonctions de haut niveau ou au sein de cabinets politiques, d'autre part, constitue la clé pour permettre cette représentativité. La Commission constate que des initiatives existent et qu'elles doivent être amplifiées afin que la Ville de Montréal soit davantage représentative de sa population.

La Commission recommande à l'Administration :

- R-9** D'organiser annuellement à l'hôtel de ville, en collaboration avec les organismes du milieu, un événement de réseautage apolitique et de portes ouvertes entre élu-es et personnes intéressées à faire le saut comme candidat-es, afin de faciliter les contacts et une meilleure appropriation des lieux de pouvoir; et inviter les arrondissements à suivre la même démarche.

CONCLUSION

La Commission tient à remercier chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont accepté de contribuer à ses travaux, tant à huis clos qu'en public.

Elle remercie tout particulièrement les personnes élues invitées pour le partage d'expérience et les pistes de solutions suggérées qui ont permis à la Commission d'approfondir sa réflexion. La Commission remercie également chaleureusement les personnes ayant accepté de participer aux deux tables rondes publiques. Tout au long de la démarche, les membres retiennent des échanges riches, constructifs et menés dans le respect des points de vue de chacune et chacun.

Conformément au *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal* (06-009), le présent rapport peut être consulté sur la page Internet dédiée aux travaux de la Commission : ville.montreal.qc.ca/democratieinclusive, de même qu'à la division du soutien aux commissions permanentes, aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil.

Annexe : Liste des personnes-ressources invitées

Service du greffe

Mme Marie-Eve Bonneau, cheffe de division, division du soutien aux commissions permanentes, aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil

Mme Marie-Claude Haince, secrétaire recherchiste, division du soutien aux commissions permanentes, aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil

Office de consultation publique de Montréal (OCPM)

Mme Dominique Ollivier, présidente

Personne du milieu universitaire invitée lors d'une séance à huis clos

Mme Carolle Simard, professeure associée de sciences politiques à l'Université du Québec à Montréal

Personnes invitées à la table ronde thématique du 10 février 2021

Mme Bochra Manaï, commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, Ville de Montréal

M. Philippe Tsaronséré Meilleur, directeur de Montréal Autochtone et président du regroupement des centres d'amitiés autochtones

Mme Myrlande Pierre, vice-présidente, responsable du mandat Charte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Personnes invitées à la table ronde thématique du 24 février 2021

M. El Hadji Diaw, conseiller en emploi de CARI St-Laurent

M. Sami Ghzala, chargé de projet à l'Institut du Nouveau Monde

M. Philippe Massé, chef d'équipe, diversité et parité à Concertation Montréal

Personnes élues invitées lors des séances à huis clos

M. Josué Corvil, conseiller de ville, arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

M. Alan DeSousa, maire, arrondissement de Saint-Laurent

Mme Mary Deros, conseillère de ville, arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, *(a participé comme observatrice à la séance de travail avec les élu-es de la Ville de Montréal, à titre de vice-présidente de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise)*

M. Emmanuel Dubourg, député fédéral, circonscription de Bourassa

Mme Cathy Wong, conseillère de ville, arrondissement de Ville-Marie, responsable de la diversité, de l'inclusion en emploi, de la langue française et de la lutte au racisme et à la discrimination au comité exécutif