



UNE MÉTROPOLE INCLUSIVE ET SOLIDAIRE

Mémoire de la Ville de Montréal

**Présenté dans le cadre de la consultation
sur la nouvelle stratégie nationale de lutte contre le racisme**

Le 6 décembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
MONTRÉAL, UNE MÉTROPOLE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE	5
LES PERSONNES IMMIGRANTES	5
LES PERSONNES AUTOCHTONES	6
L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS (ACS+)	6
UNE VOLONTÉ AFFIRMÉE D'AGIR ET UNE EXPERTISE EN CONSTANTE ÉVOLUTION	6
LE CENTRE DE PRÉVENTION DE LA RADICALISATION MENANT À LA VIOLENCE	7
L'EMPLOYABILITÉ	8
CONCLUSION	8
ANNEXE : RAPPEL DES NEUF RECOMMANDATIONS	10

INTRODUCTION

La Ville de Montréal considère que la consultation sur la nouvelle stratégie nationale de lutte contre le racisme constitue une occasion de réaffirmer les valeurs d'ouverture et d'inclusion que prônent non seulement la métropole, mais aussi le gouvernement fédéral et provincial. Il est nécessaire d'aborder de front cet important sujet et de soutenir le déploiement de mesures concrètes, à toutes les échelles et plus particulièrement au niveau local, pour lutter efficacement contre le racisme. Pour garantir le succès de cette démarche, il importe de mettre en place un partenariat renouvelé et pérenne afin de relever les défis qui se présentent à nous.

Montréal, une métropole diversifiée et inclusive

Montréal est une métropole accueillante et inclusive qui reconnaît l'apport positif de l'ensemble de sa population à son développement et souhaite que tout un chacun s'intègre pleinement à la vie collective. Ces valeurs sont d'ailleurs enchâssées dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités, mais également dans plusieurs plans et politiques. Mentionnons à titre d'exemple la *Politique de développement social : Montréal de tous les possibles!* qui a été dévoilée en juin 2017 et qui préconise l'aménagement de quartiers à échelle humaine, l'accessibilité, la participation sociale et citoyenne, le vivre-ensemble ainsi que la vitalité sociale et économique. De plus, la Ville s'est engagée à lutter contre la discrimination par sa « Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale » de 1989 et sa « Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion », qui a été adoptée le 22 mars 2004 par le conseil municipal. Enfin, la Ville est membre de la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et participe à la Coalition internationale des villes contre le racisme sous l'égide de l'UNESCO depuis 2006.

Les personnes immigrantes

Plus de 70 % des nouveaux arrivants au Québec choisissent de s'établir dans la métropole. La Ville, de pair avec les acteurs locaux et communautaires, joue un rôle fondamental de proximité et offre des services essentiels aux nouveaux arrivants. Sans tenir compte du statut d'immigration des gens qui se trouvent sur son territoire, Montréal, ses arrondissements et les acteurs présents sur son territoire tentent de répondre à leurs besoins et de protéger leurs droits.

Pour y parvenir, la Ville de Montréal, notamment par les actions du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) joue un rôle clé. Grâce à des mesures telles que la Station nouveau départ, il souhaite créer les conditions permettant d'accélérer le processus d'intégration socio-économique des nouveaux arrivants afin de maximiser leur participation sociale. Parce qu'elles favorisent la cohésion sociale et le vivre-ensemble, ces initiatives s'inscrivent en complémentarité à la Politique de développement social et à la Stratégie de développement économique 2018-2022 qui, entre autres choses, vise l'intégration professionnelle des immigrants.

RECOMMANDATION 1 : La Ville de Montréal invite le gouvernement du Canada à s'inspirer de ses bonnes pratiques – dont la Station nouveau départ – et de ses projets élaborés et déployés à Montréal en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, à y collaborer et à les soutenir, dans le respect de l'Accord Canada-Québec.

Les personnes autochtones

En 2016, 34 745 personnes se sont réclamées de l'identité autochtone dans la région métropolitaine de Montréal. Cette partie de la population est d'ailleurs en pleine croissance. Montréal a affirmé sa volonté de devenir la métropole de la réconciliation, notamment en favorisant la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Cela se traduit par la mise en place de différents chantiers visant non seulement à favoriser une meilleure représentativité des personnes autochtones au sein de l'administration publique montréalaise, mais aussi à reconnaître l'histoire des peuples autochtones et leurs apports et à travailler en partenariat. Montréal a de plus endossé unanimement la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones le 21 août 2017.

RECOMMANDATION 2 : Poursuivre les travaux visant à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, en collaboration avec les provinces et les municipalités.

RECOMMANDATION 3 : S'assurer que le programme dédié aux autochtones en milieu urbain permette également le financement des initiatives locales, notamment celles qui sont déployées par les municipalités en collaboration avec les partenaires locaux et dédiées à la lutte contre le racisme et la discrimination.

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Dans le document de consultation, il est fait mention que l'un des éléments clés de l'approche du gouvernement en matière de lutte contre le racisme et la discrimination consiste à appliquer l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) à toutes les décisions relatives aux politiques et aux programmes. La Ville de Montréal abonde en ce sens en proposant d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes + (ADS+). D'ailleurs, afin de prendre en compte les besoins des groupes vulnérables, qui sont sous-représentés ou peuvent faire l'objet d'exclusion, la Ville de Montréal a lancé un projet-pilote pour assurer l'intégration de l'ADS+ dans l'ensemble de son processus décisionnel, afin de prévenir les discriminations systémiques. À terme, elle vise à intégrer l'ADS+ à tous ses programmes, politiques et services.

RECOMMANDATION 4 : Mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information nationales visant à promouvoir la diversité et les collectivités inclusives et égalitaires.

RECOMMANDATION 5: Promouvoir et soutenir, au moyen d'un programme de financement fédéral dédié, les initiatives locales visant à lutter contre le racisme et la discrimination et valorisent l'inclusion et la diversité.

Une volonté affirmée d'agir et une expertise en constante évolution

Deux démarches sont en cours dans la métropole concernant la lutte contre le racisme et le profilage racial. Elles sont d'une grande importance pour la Ville de Montréal, dans une perspective d'amélioration continue de ses pratiques, et elles constitueront des espaces privilégiés pour témoigner des efforts qui sont faits en termes d'inclusion et d'égalité dans les domaines de compétence municipale.

En effet, à la suite de l'utilisation du droit d'initiative d'un citoyen, la Ville de Montréal a donné à l'Office de consultation publique le mandat de se pencher sur la question du racisme et de la discrimination systémique. Cette consultation aura lieu au printemps 2019.

En outre, les travaux et recommandations de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et ceux de la Commission sur la sécurité publique ont mené à l'examen public du *Bilan des actions de l'Agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012-2016*. Cette démarche se poursuit présentement et permet d'examiner entre autres choses différentes dispositions réglementaires et directives de la Ville, à la lumière des recommandations.

Le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV)

Le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence a été créé en mars 2015 par la Ville de Montréal, avec l'appui du gouvernement du Québec et avec la mobilisation de partenaires des milieux communautaires et institutionnels. Il est le premier organisme indépendant à but non lucratif qui a pour objectif non seulement de prévenir les phénomènes de radicalisation menant à la violence, mais aussi d'accompagner les personnes touchées par cette réalité. Le mandat du CPRMV dépasse les limites de la métropole, puisqu'il assure également la prévention des crimes et des incidents haineux ainsi que l'accompagnement et la prise en charge des victimes de tels actes ailleurs au Québec. Il est sollicité par le gouvernement du Canada ainsi que par d'autres villes canadiennes et internationales pour son expertise (10 % des appels reçus proviennent du reste du Canada). Toutefois, aucun financement particulier n'est prévu pour ces actions.

De plus, le Centre a participé au groupe de travail sur les enjeux de l'évaluation de programmes et de l'appareil gouvernemental dans les domaines de la lutte et de la prévention de l'extrémisme violent (CVE) et du terrorisme (CT). En septembre 2017, dans le cadre de l'événement intitulé *Approches pour comprendre et lutter contre la radicalisation menant à la violence*, les représentants du CPRMV ont participé à la table ronde sur le thème « Élaborer une stratégie nationale de lutte contre la radicalisation menant à la violence ». visant à discuter des axes d'élaboration des actions pour prévenir la radicalisation menant à la violence à travers le Canada, et ce, à la fois aux niveaux local, provincial et fédéral. Le Centre a aussi été largement consulté par Sécurité publique Canada en amont de la mise en place du Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence, annoncé lors du budget fédéral 2016.

RECOMMANDATION 6 : Poursuivre la collaboration entre Sécurité publique Canada, le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence et le CPRMV pour que l'expertise qui est développée à Montréal continue d'être partagée avec les autres villes canadiennes et diffusée à l'international.

RECOMMANDATION 7 : Prévoir un financement de 300 000 \$ annuellement de la part du gouvernement du Canada, et ce, de manière pérenne, afin de soutenir les activités du CPRMV.

L'employabilité

La Ville de Montréal veut refléter la diversité de sa population au sein de ses unités administratives et mise sur les talents des employés différents par le genre, l'âge, l'origine, l'expérience, la culture. Nous sommes convaincus que cette diversité permet d'optimiser les services qui sont rendus aux citoyens, aux organismes, et aux entreprises.

Les actions de la Ville en matière d'employabilité sont guidées par le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 qu'elle a établi en conformité avec ses champs de compétences, la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et avec les paramètres édictés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ce plan comprend des mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, de consultation, d'information et de contrôle. Il vise notamment à augmenter l'embauche et la promotion des femmes, des personnes handicapées, des personnes autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques. Dans cette lignée, mentionnons que le Service des ressources humaines, en partenariat avec la Direction régionale de Services Québec de l'île de Montréal, lancera prochainement deux nouveaux programmes d'intégration à l'emploi spécifiques pour la population autochtone (Liaison Emploi Autochtone) et pour les personnes handicapées (Tremplin-Travail Personnes Handicapées) afin d'accueillir 28 participants qui se heurtent à des obstacles importants en ce qui a trait à leur intégration professionnelle. De plus, le programme de parrainage professionnel offre aux candidats confrontés à des obstacles à l'emploi une expérience de travail dans le secteur d'activité qui correspond à leur formation, et ce, grâce à un stage rémunéré. Ce dernier constitue un bon exemple de collaboration fructueuse entre le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal, puisqu'il est réalisé en collaboration avec Service Québec et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

RECOMMANDATION 8 : Que le gouvernement fédéral assume un leadership pour recenser et faire la promotion des bonnes pratiques et des mesures qui sont mises en place au Canada pour sensibiliser les employés à la diversité et à l'intégration en emploi, notamment l'intégration des femmes, des personnes handicapées, autochtones ou issues des minorités visibles ou ethniques.

Enfin, nous profitons de l'occasion pour rappeler qu'il est nécessaire d'assurer la cohérence des différentes consultations et stratégies existantes ou à venir au niveau du gouvernement du Canada, mais aussi en regard des planifications et des besoins locaux. À titre d'exemple, mentionnons la consultation du Comité fédéral permanent de la citoyenneté et de l'immigration sur la migration au XXI^e siècle, auquel la Ville a participé en déposant un mémoire, ainsi que la démarche relative à la Stratégie de réduction de la pauvreté et la Stratégie nationale sur le logement. Il s'agit là de démarches dont la complémentarité est incontournable afin de mettre en place un cocktail de mesures qui favorisent l'inclusion de tout un chacun et qui, directement ou indirectement, luttent efficacement contre le racisme et la discrimination.

CONCLUSION

La Ville de Montréal reconnaît l'importance de lutter contre toutes les formes de racisme systémique ou institutionnel et toutes les formes de discrimination, notamment envers les femmes, les personnes handicapées, les communautés culturelles et les personnes autochtones. Pour ce faire, elle déploie plusieurs

mesures concrètes. En collaboration avec ses partenaires locaux, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada, la métropole est déterminée à agir.

ANNEXE

Rappel des neuf recommandations

RECOMMANDATION 1 : La Ville de Montréal invite le gouvernement du Canada à s'inspirer de ses bonnes pratiques et projets – dont la Station nouveau départ – en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, à y collaborer et à les soutenir, dans le respect de l'Accord Canada-Québec.

RECOMMANDATION 2 : Poursuivre les travaux visant à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, en collaboration avec les provinces et les municipalités.

RECOMMANDATION 3 : S'assurer que le programme dédié aux autochtones en milieu urbain permette également le financement d'initiatives locales, particulièrement celles qui sont déployées par les municipalités, en collaboration avec les partenaires locaux et dédiées à la lutte contre le racisme et la discrimination.

RECOMMANDATION 4 : Mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information nationales visant à promouvoir la diversité et les collectivités inclusives et égalitaires.

RECOMMANDATION 5 : Promouvoir et soutenir, au moyen d'un programme de financement fédéral dédié, les initiatives locales visant à lutter contre le racisme et la discrimination et à valoriser l'inclusion et la diversité.

RECOMMANDATION 6 : Poursuivre la collaboration entre Sécurité publique Canada, le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence et le CPRMV pour que l'expertise qui est développée à Montréal puisse continuer d'être partagée auprès des autres villes canadiennes et diffusée à l'international.

RECOMMANDATION 7 : Prévoir un financement de 300 000 \$ annuellement de la part du gouvernement du Canada, et ce, de manière pérenne, afin de soutenir les activités du CPRMV.

RECOMMANDATION 8 : Que le gouvernement fédéral assume un leadership pour recenser et faire la promotion des bonnes pratiques et des mesures qui sont mises en place au Canada pour sensibiliser les employés à la diversité et à l'intégration en emploi, notamment l'intégration des femmes, des personnes handicapées, autochtones ou issues des minorités visibles ou ethniques.