



REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE LUTTE AU RACISME ET AUX DISCRIMINATIONS SYSTEMIQUES

COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT
SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE

RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

Rapport déposé au conseil municipal du 27 septembre 2021

Commission sur le développement social et la diversité montréalaise

Processus de reddition de comptes en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques

RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

Rapport déposé au conseil municipal du 27 septembre 2021

Pour suivre les travaux et l'actualité des commissions permanentes

S'abonner à l'[infolettre](#) des commissions

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

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

M^{me} Renée-Chantal Belinga
Arrondissement de
Montréal-Nord

VICE-PRÉSIDENCE

M^{me} Mary Deros
Arrondissement de
Villeray–Saint-Michel–Parc-
Extension

MEMBRES

M^{me} Nancy Blanchet
Arrondissement de LaSalle

M^{me} Josefina Blanco
Arrondissement Le Plateau
Mont-Royal

M. Josué Corvil
Arrondissement de
Villeray–Saint-Michel–Parc-
Extension

M^{me} Suzanne Décarie
Arrondissement de
Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-
Trembles

M^{me} Mindy Pollak
Arrondissement d'Outremont

M. Downey Sterling
Arrondissement de Verdun

M^{me} Stéphanie Watt
Arrondissement de
Rosemont–La Petite-Patrie

Montréal, le 27 septembre 2021

Mme Suzie Miron
Présidente du conseil municipal
Hôtel de ville de Montréal - Édifice Lucien-Saulnier
155, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1B5

Madame la Présidente,

Conformément au *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal* (06-009), nous avons l'honneur de déposer, au nom de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise, le rapport et les recommandations formulées à la suite de l'étude du processus de reddition de comptes en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, un mandat à l'initiative de la Commission. L'étude s'est appuyée sur la recommandation 38 formulée dans le rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) à la suite de sa consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal.

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

(ORIGINAL SIGNÉ)

Renée-Chantal Belinga
Présidente

(ORIGINAL SIGNÉ)

Marie-Claude Haince
Secrétaire-rechercheuse

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
1. DÉMARCHE	6
1.1. Description du mandat	6
1.2. Déroulement des travaux	6
1.3. Adoption des recommandations	11
2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS	12
2.1 Les diverses étapes du processus de reddition de comptes	13
2.1.1 Élaboration d'une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques	14
2.1.2 Organisation de la stratégie et des plans d'action : objectifs, indicateurs et mesures ciblées	18
2.1.3 Évaluation des actions mises en place	19
2.2 La forme que prendra la reddition de comptes : présentation du bilan, suivi et rétroaction	21
2.2.1 Suivi des actions en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques	22
2.2.2 Reddition de comptes annuelle	23
2.3 L'accès aux données et aux informations	25
CONCLUSION	26
Annexe 1 : Recommandation # 38 - OCPM	28
Annexe 2 : Liste des personnes-ressources de la Ville de Montréal	29
Annexe 3 : Liste des intervenantes et des intervenants de la société civile	29
Annexe 4 : Recommandations	31

INTRODUCTION

À la suite du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)¹ autour de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CDSDM) s'est donné pour mandat de réfléchir à la mise en place d'un processus de reddition de comptes en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, en lien avec la recommandation #38 de l'OCPM qui stipule :

“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 en matière de lutte au racisme et à la discrimination et de la mise en œuvre du plan d'action en cette matière”.

Les membres de la Commission issus des villes liées n'ont pas participé aux travaux sur ce dossier puisqu'il s'agit d'un mandat de compétence municipale, en vertu de l'article 19 de la [Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations](#).

Le présent rapport s'articule autour de deux parties. La première partie du rapport décrit la démarche qui a été privilégiée, incluant le déroulement des travaux. La seconde partie propose une analyse de l'ensemble des informations recueillies lors des consultations qui ont permis d'identifier, d'une part, les préalables à un processus de reddition de comptes transparent et témoignant d'une grande imputabilité et, d'autre part, la forme et les éléments devant être au cœur de ce processus. Les recommandations qui ont été adoptées en séance de travail par la Commission le 1^{er} septembre 2021 s'appuient sur les présentations faites à la Commission, à la fois par diverses unités d'affaires de la Ville de Montréal, par des expert-es et par des actrices et acteurs de la société civile.

En annexe, outre la recommandation #38 de l'OCPM (annexe 1), se trouve la liste des personnes-ressources en appui à la Commission pour ce mandat (annexe 2), la liste des intervenant-es de la société civile (annexe 3) et les recommandations (annexe 4).

¹ Consulter le rapport de l'OCPM (2020) à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

1. DÉMARCHE

1.1. Description du mandat

La [Commission sur le développement social et la diversité montréalaise](#) de la Ville de Montréal, présidée par Mme Renée-Chantal Belinga, a amorcé en décembre 2020 une réflexion sur des modèles de reddition de comptes en matière de lutte au racisme et aux discriminations en lien avec la recommandation #38 du rapport de l'OCPM² sur le racisme et la discrimination systémiques, déposé en juin dernier.

Dans le cadre de ses travaux sur ce dossier, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSDM) s'est penchée, dans le cadre d'un mandat d'initiative, sur les éléments suivants :

- un examen des pratiques de reddition de comptes en place dans d'autres villes canadiennes;
- un examen des éléments ou enjeux pouvant faire l'objet de la reddition de comptes;
- un examen des étapes de la mise en œuvre du processus de reddition de comptes;
- un examen des indicateurs utilisés lors de reddition de compte en matière de lutte au racisme et aux discriminations;
- un examen du processus de reddition de comptes (production du bilan, intervenant-es impliqué-es, durée, format, etc.);
- un examen de la participation de la société civile au processus.

Au terme de l'étude de ce dossier, la CSDSDM formule des recommandations sur les quatre éléments suivants :

1. Les diverses étapes du processus;
2. L'évaluation et le suivi des actions mises en place;
3. La forme que prendra la reddition de comptes;
4. Les données (éléments et actions) présentées dans le cadre de la reddition de comptes.

1.2. Déroulement des travaux

À l'automne 2020, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSDM) a entrepris l'étude de ce dossier après avoir pris connaissance du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)³ découlant de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal.

Les commissaires de la CSDSDM ont d'abord reçu en séance de travail à huis clos, le 8 décembre 2020, la présidente de l'Office de consultation publique de Montréal, Mme Dominique Ollivier. À l'issue de cette rencontre, les membres de la Commission ont manifesté le souhait de réfléchir à la

² Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

³ Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

possibilité de la mise en oeuvre de la recommandation #38 et ont ainsi mis au calendrier des activités de 2021 l'étude de ce dossier.

Afin d'alimenter les travaux de la Commission, les commissaires ont souhaité bien comprendre les divers aspects liés à une reddition de comptes publique en ce qui concerne les actions de lutte au racisme et aux discriminations et ont demandé à ce que leur soit présentée une analyse comparative ou une recension des pratiques au sein de diverses villes canadiennes. Le Bureau des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM) a été désigné pour accompagner la CSDSM dans cette démarche.

La Commission a souhaité recevoir le Service des ressources humaines (SRH) afin que soit présenté le bilan des actions du SRH en matière de diversité en emploi. La présentation s'est faite dans le cadre d'une séance de travail tenue le 24 février 2021 et elle a principalement porté sur les engagements de la Ville de Montréal en matière de diversité en emploi, les actions et initiatives mises en place pour favoriser la diversité en emploi et la Stratégie diversité, équité et inclusion alors en cours d'élaboration. De cette présentation, il est ressorti que des écarts persistent entre arrondissements en matière de dotation et que des cibles ambitieuses ont été déterminées pour favoriser la diversité pour les postes de cadres dans les années à venir. La diversité en emploi est devenue une priorité organisationnelle et elle est portée par la Direction générale.

Le 10 mars 2021, les commissaires de la CSDSM ont reçu en séance de travail la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, Mme Bochra Manai. Ce fut l'occasion pour Mme Manai de revenir sur son mandat, sur les défis que pose ce changement de culture organisationnelle et sur les priorités auxquelles elle souhaite s'attaquer : la diversité en emploi et le profilage racial. Des échanges, il a été relevé que la consultation et la concertation avec les personnes touchées par les actions de la Ville de Montréal en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques sont primordiales. Mme Manai envisageait alors de mettre en place des comités de travail et de suivi pour développer les plans d'action en la matière et de décentraliser les processus. Concernant la reddition de comptes, l'engagement des groupes visés dans le processus de reddition de comptes est apparu essentiel et la démarche déployée par l'OCPM dans le cadre de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques a été considérée comme exemplaire. L'aspect de co-construction devrait être le socle sur lequel se déploie la reddition de comptes. Il importe en effet d'impliquer, tout au long du processus, les personnes touchées par les actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

Afin de comprendre les différentes étapes de la production d'un bilan en lien avec des actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations et le rôle joué par le service porteur de dossier, la Commission a invité en séance de travail, le 31 mars 2021, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) à présenter aux commissaires les diverses étapes associées à la production du bilan en matière de profilage racial et social présenté en assemblée publique à la Commission sur la sécurité publique (CSP) et le rôle de coordination jouée par le SDIS. Cette rencontre a été l'occasion de mieux comprendre le fonctionnement de la gouvernance de ce dossier et des diverses parties prenantes, la démarche de collecte de données, en plus de voir comment le plan d'action, et conséquemment le processus de reddition de comptes, ont tous deux évolué. L'importance de documenter les problématiques, aussi bien d'un point de vue qualitatif que quantitatif a été mise en évidence, car il s'agit là d'une base solide pour mesurer et évaluer les actions mises en place.

Lors de cette même séance de travail du 31 mars 2021, le Bureau des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM) est venu présenter aux commissaires de la CDSDM, dans le cadre d'une séance de travail, une veille sur les pratiques d'autres villes canadiennes en matière de reddition de comptes. La présentation du BINAM s'appuyait sur un document proposant une définition de la reddition de comptes, une analyse comparative des villes de Halifax, Ottawa, Toronto, Vancouver et Winnipeg et des recommandations formulées à la suite d'un examen des pratiques en place ailleurs. La présentation du BINAM insistait, entre autres, sur l'importance d'une reddition de comptes réalisée d'une manière continue, en impliquant les actrices et acteurs du milieu et des instances d'évaluation externes. La présentation a en effet montré que l'implication des groupes visés doit se faire tout au long du processus de reddition de comptes, à divers moments. Il est aussi ressorti qu'une collecte de données ventilées selon la race et diffusées publiquement est aussi un préalable à toute reddition de compte.

Les commissaires ayant souhaité approfondir certains aspects de la reddition de comptes, les représentantes du BINAM sont intervenues à nouveau le 21 avril 2021 en séance de travail pour présenter une étude de cas, celle de la Ville de Toronto. Lors de cette rencontre, des éléments précis concernant les mécanismes de reddition de comptes ont été abordés à partir du cas de Toronto : la fréquence et la forme de l'exercice et l'implication des diverses parties prenantes. Le cas de Toronto a révélé qu'à la mise en place du plan d'action en matière de lutte contre le racisme en 2002, des rencontres trimestrielles étaient organisées pour faire le suivi du plan d'action qui lui était coordonné par une équipe interdépartementale. Depuis, la reddition de comptes a évolué et un mécanisme triptyque a été mis en place - c'est-à-dire que plusieurs mécanismes sont mis en place en fonction de l'enjeu à adresser -, la reddition de comptes se fait en continu et les citoyen-nes issu-es des communautés visées par le plan d'action y prend part. Le plan d'action est par ailleurs coordonné en fonction d'enjeux, et non pas par service, ce qui fait en sorte qu'un écosystème est mis en place pour adresser les divers enjeux et qu'une équipe multidisciplinaire est chargée de la coordination du plan d'action. Il importe aussi de souligner qu'à Toronto une approche basée sur les droits humains a été intégrée dans le fonctionnement de la Ville et oriente ainsi les actions mises en place. En somme, la présentation a mis en évidence le fait que la mise en place des diverses étapes et des outils nécessaires à la reddition de comptes doit se faire progressivement afin de permettre une plus grande transparence et imputabilité.

Dans le cadre des travaux sur la reddition de comptes, les membres de la Commission ont manifesté le souhait de bien comprendre les divers aspects liés aux plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques et au traitement de celles-ci. La CDSDM a ainsi invité la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) à intervenir lors de la séance de travail du 11 mai 2021. Les divers éléments en lien avec le processus de plainte à la CDPDJ ont été mis en évidence, de même que le rôle de la CDPDJ en lien avec le traitement et les diverses étapes. Des échanges, l'importance de bien documenter le nombre de plaintes reçues et traitées est ressortie. Il a aussi été noté d'adresser les délais de traitement, car ils ont un impact sur la partie plaignante.

Le 11 mai 2021, la CDSDM recevait aussi M. Jean-Claude Icart, chercheur indépendant ayant une expertise en racisme et discriminations. La présentation a porté sur une étude réalisée en 2005 par M. Jean-Claude Icart et des collègues sur les "indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales

visant à contrer le racisme et la discrimination⁴, un rapport présenté à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Cette étude s'appuyait à la fois sur une approche théorique et sur l'examen des mesures déjà mises en place par quatre villes canadiennes (Montréal, Toronto, Saskatoon et Vancouver), une ville américaine (Boston) et une ville européenne (Stockholm) et se centrait sur l'évaluation des moyens mis en œuvre par une municipalité et sur la mesure des inégalités socio-économiques affectant les groupes racisés. De cette présentation, les commissaires ont retenu l'importance de développer davantage la collecte de données et d'avoir des indicateurs communs et bien définis pour mesurer les politiques et les actions mises en place. Il importe également de pouvoir mesurer les inégalités socio-économiques qui affectent les groupes racisés. C'est donc dire que les indicateurs devraient non seulement évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre par la Ville de Montréal, mais aussi permettre d'évaluer statistiquement les inégalités et les discriminations observées sur le territoire. La présentation a aussi insisté sur le développement d'une approche participative permettant d'impliquer les personnes concernées et d'avoir leur rétroaction sur les actions déployées, entre autres par l'entremise de sondage. Cela pourrait se faire, notamment, par la mise en place de comités aviseurs. Enfin, il a aussi été mentionné que la problématique du racisme systémique concerne aussi d'autres paliers de gouvernement qui doivent aussi être mobilisés.

Les commissaires de la CSDSM ont également souhaité pouvoir mieux comprendre les attentes de la société civile et des groupes visés par les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques en ce qui concerne le processus de reddition de comptes. La CSDSM a ainsi invité la Ligue des droits et libertés (LDL) à intervenir lors de la séance de travail du 8 juin 2021. L'intervention a porté sur trois éléments : la forme de la reddition de comptes, les éléments devant être présentés dans le bilan des actions de lutte contre le racisme et les discriminations et le rôle que devrait jouer la société civile dans un tel processus. La présentation de la Ligue des droits et libertés (LDL) a insisté sur des propositions sur le mécanisme de reddition de comptes, particulièrement sur le fait que la reddition de comptes ne doit pas se résumer à un exercice formel, mais qu'il importe, pour les citoyennes et les citoyens de pouvoir suivre la mise en œuvre du plan d'action et de soumettre des avis à ce sujet. La question de la communication a aussi été centrale dans cette présentation, plus précisément la diffusion des informations concernant les actions de la Ville de Montréal en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques qui se doit d'être adressée. De même, il a été relevé la forme de l'assemblée publique, actuellement privilégiée pour la présentation du bilan en matière de profilage racial et social, doit être revue de manière à permettre une meilleure participation de la société civile et formuler des propositions d'amélioration des actions.

Lors de la séance de travail du 10 août 2021, la CSDSM a entendu les trois conseils consultatifs de la Ville de Montréal, soit le Conseil interculturel de Montréal (CIM), le Conseil jeunesse de Montréal (CJM) et le Conseil des Montréalaises (CM). Les commissaires souhaitaient avoir leur avis sur la forme de la reddition de comptes, les éléments devant être présentés dans le bilan des actions de lutte contre le racisme et les discriminations et le rôle que devrait jouer la société civile dans un tel processus. Les conseils consultatifs ayant déjà travaillé sur ces enjeux de participation citoyenne et sur des questions en lien avec la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, ce fut l'occasion pour les membres de la CSDSM de prendre connaissance de leurs propositions. Les trois conseils ont formulé des avis communs quant à l'importance d'avoir des données ventilées qui

⁴ Consulter l'étude à l'adresse suivante : https://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Cahiers_CRIEC_28_2005_fr.pdf

permettent une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+). Ils s'entendent aussi sur le besoin d'avoir des indicateurs communs et des cibles claires pour mesurer de manière objective l'efficacité des actions et sur la prise en compte transversale des actions. Le besoin d'avoir une reddition de comptes qui soit réalisée de manière continue est aussi un élément relevé par le Conseil interculturel de Montréal (CIM), le Conseil jeunesse de Montréal (CjM) et le Conseil des Montréalaises (CM). En ce qui concerne l'implication de la société civile, tous s'entendent pour dire que cela doit se faire à toutes les étapes du processus, par la mise en place de comités mixtes par exemple, et le Conseil des Montréalaises a insisté l'importance de l'indemnisation des parties prenantes prenant part au processus. Il est aussi nécessaire, selon des conseils consultatifs, d'avoir une rétroaction des personnes touchées par les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations. Enfin, comme les conseils consultatifs l'avaient recommandé par le passé⁵, il faut faciliter la participation citoyenne au processus de reddition de comptes en déployant des moyens tenant compte de leurs réalités spécifiques.

Enfin, le 27 août 2021 en séance de travail, les commissaires ont souhaité échanger avec la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, Mme Bochra Manaï, au sujet des orientations des recommandations formulées à l'issue de l'étude de ce dossier. L'objectif de la rencontre était d'avoir un état des lieux sur les actions en cours de développement par le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques pour mieux adresser les recommandations.

Au total, ce sont 11 séances de travail qui ont été consacrées à l'étude de ce dossier. Dans le cadre de ces séances de travail tenues par visioconférence, les membres de la Commission ont pu poser leurs questions aux divers-es intervenant-es et avoir des échanges à huis clos afin de dégager une position commune et consensuelle.

1.3. Adoption des recommandations

La Commission a adopté ses recommandations à l'unanimité le 1^{er} septembre 2021, lors d'une séance de travail tenue virtuellement par visioconférence, en raison des mesures imposées par les gouvernements en réponse à la crise sanitaire liée au coronavirus.

Les 28 recommandations de la Commission constituent le cœur du présent rapport et sont reproduites intégralement dans la partie 2 et en annexe 4.

⁵ Consulter à ce sujet les mémoires déposés par les conseils consultatifs dans le cadre de l'étude de la Commission de la présidence du conseil sur la période de question du public au conseil municipal (2019) : http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_afz=6877,143223724&_afz=portal&_afz=PORTAL. Consulter également l'avis du Conseil interculturel de Montréal sur la participation citoyenne des personnes issues de la diversité (2018) : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_participation_montrealais_issu_diversite_vie_municipale.pdf. Enfin, consulter l'avis du Conseil jeunesse de Montréal sur les places des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultative de la Ville de Montréal (2015) : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_JEUNESSE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PORTRAIT%20PRESENCE%20DES%20JEUNES_STRUCTURE%20VILLE.PDF.

2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Cette seconde partie fait état de l'examen réalisé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) dans le cadre de l'étude de ce dossier et s'appuie l'étude comparative menée par le Bureau des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM), des présentations d'autres services de la Ville de Montréal et de celles parties prenantes de la société civile ayant été invitées par la CSDSM. Il importait, pour les membres de la Commission, de réfléchir aux conditions de possibilité permettant une reddition de comptes témoignant de la plus grande transparence et imputabilité - les diverses étapes, l'évaluation et le suivi des actions, le format le plus approprié et les données sur lesquelles s'appuyer. La Commission remercie le BINAM et tou-es les intervenant-es qui ont contribué à cette démarche en partageant leurs expertises et leurs recommandations. Au terme de ses travaux d'analyse, la Commission formule les 28 recommandations suivantes au conseil municipal.

À l'instar d'autres grandes villes canadiennes, la Ville de Montréal se doit d'assumer un certain leadership en ce qui concerne la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, notamment en raison de son statut de métropole et du fait qu'elle est la ville québécoise accueillant chaque année le plus grand nombre de personnes immigrantes. La CSDSM est consciente qu'il s'agit là d'un champ de compétences qui concerne aussi d'autres paliers de gouvernement. Si le gouvernement fédéral se montre déjà proactif sur ces enjeux, notamment depuis la mise en œuvre de sa "Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022"⁶, la Ville de Montréal pourrait paver la voie aux autres villes québécoises et amener le gouvernement québécois à emboîter le pas.

En effet, depuis la publication, en juin 2020, du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)⁷ sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal, la Ville de Montréal a déjà mis en place une série de mesures et d'actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques. Pensons entre autres à la reconnaissance publique du phénomène du racisme systémique, à la création du poste de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, à la création du bureau de la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, au *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*⁸ et à la modification de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* à l'hiver 2021.

Les recommandations formulées par la Commission proposent en quelque sorte une feuille de route pour s'assurer d'une reddition de comptes exemplaire. Pour ce faire, les commissaires estiment qu'un portrait juste et précis de la situation est nécessaire et qu'une série d'éléments doit d'abord être mis en place pour s'assurer d'une plus grande imputabilité.

CONSIDÉRANT l'importance de pouvoir suivre l'évolution de la problématique;

⁶ La Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022 peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>

⁷ Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

⁸ Consulter le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023 à l'adresse suivante : https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan_directeur_-_diversite_equite_inclusion_en_emploi.pdf

CONSIDÉRANT l'importance de pouvoir évaluer la pertinence et l'impact de l'ensemble des actions mises en oeuvre en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques dans les divers champs de compétences de la Ville;

CONSIDÉRANT que le diagnostic organisationnel permet de faire une évaluation d'une organisation par rapport à un enjeu précis;

ATTENDU que le diagnostic présente des données en matière de diversité au sein de la fonction publique montréalaise, en matière de profilage racial et en matière de services aux citoyen-nes, ainsi qu'une liste des actions réalisées par les divers services en matière de lutte au racisme et discriminations systémiques et les retombées de ses actions, afin de pouvoir mettre en lumière les problématiques existantes;

ATTENDU que le personnel de la Ville de Montréal soient impliqué-es dans le diagnostic organisationnel, notamment pour identifier les causes des problématiques et les leviers d'amélioration;

ATTENDU que le diagnostic organisationnel fasse partie de la documentation présentée lors de la consultation publique entourant la reddition de comptes sur les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R1-Que la Ville de Montréal, préalablement au déploiement d'actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations, réalise un diagnostic organisationnel dans les six mois qui suivent le dépôt du présent rapport de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) et qu'il soit déposé comme document d'information auprès de la CSDSM et de la Commission sur la sécurité publique (CSP) pour la consultation entourant la reddition de comptes.

2.1 Les diverses étapes du processus de reddition de comptes

L'ensemble des intervenant-es entendu-es dans le cadre de l'étude de ce dossier s'entendent sur l'importance d'impliquer diverses parties prenantes dans le processus et d'avoir une rétroaction sur les actions déployées. La Commission est d'avis que la société civile, les citoyen-nes et employé-es concerné-es devraient prendre part au processus de reddition de comptes et que leur avis soit pris en compte.

La Commission souhaite aussi souligner le fait que les recommandations formulées ne sont qu'une première étape vers une reddition de comptes accessible et transparente et que ce processus se doit de demeurer dynamique et évolutif, tout en considérant la rétroaction de la société civile et des groupes visés.

S'inspirant largement de ce qui se fait à Toronto, mais aussi dans d'autres villes canadiennes, la Commission a relevé certains éléments qu'elle juge nécessaires à la reddition de compte sur les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

2.1.1 Élaboration d'une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques

Les membres de la CDSMD s'entendent sur le fait que les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques doivent non seulement s'arrimer les unes avec les autres, être transversales, mais aussi s'appuyer sur une vision commune émanant de la Direction générale afin qu'elle soit portée par l'ensemble des services de la Ville de Montréal. À l'instar de Toronto, l'approche des droits de la personne devrait être privilégiée dans l'élaboration d'une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques puisqu'elle est la plus à même de reconnaître et d'adresser les inégalités et les discriminations qui privent les personnes de leurs droits fondamentaux. D'ailleurs, la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*⁹, de même que le récent Plan stratégique Montréal 2030¹⁰, s'appuient tous deux sur cette approche, réaffirmant du coup cet engagement de la Ville de Montréal à créer les conditions favorables aux respects des droits de l'ensemble de la population montréalaise. La Ville de Montréal aurait donc tout intérêt à appuyer sa stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques sur ces principes.

CONSIDÉRANT que les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques doivent être pensées d'une manière transversale et structurante;

CONSIDÉRANT que les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques doivent s'appuyer sur des objectifs et des indicateurs clairement définis et permettre des résultats mesurables;

⁹ La *Charte montréalaise des droits et responsabilités* peut être consultée à l'adresse suivante : https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/charte_montrealaise_en_francais.pdf

¹⁰ Le Plan stratégique Montréal 2030 peut être consulté à l'adresse suivante : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA_FR/MEDIA/DOCUMENTS/MONTREAL_2030_PLAN_STRAT_SYNTHESE.PDF

CONSIDÉRANT l'importance de se doter de moyens pour déployer, mesurer et rendre compte des actions mises en œuvre;

CONSIDÉRANT la diversité des enjeux et l'importance d'impliquer l'ensemble des services de la Ville de Montréal dans cette démarche;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une ligne directrice pour la reddition de comptes assurant l'imputabilité, la transparence et la concertation;

CONSIDÉRANT l'importance, pour les personnes et les groupes touchés par les actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, de pouvoir suivre dans le temps le déploiement des actions;

CONSIDÉRANT que les actions déployées en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques doivent viser l'amélioration continue et qu'elles doivent aussi pouvoir être ajustées au fur et à mesure de leur déploiement en continu;

CONSIDÉRANT que la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques tenue par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) a permis l'implication de la société civile et des citoyennes et citoyens touché-es par cette problématique;

CONSIDÉRANT le besoin d'élaborer des actions en concertation avec les personnes et les groupes touchés par le racisme et les discriminations systémiques;

CONSIDÉRANT que le Plan d'action en développement social 2019-2020 "Rassembler Montréal" tire à sa fin et que le plan d'action intégré en matière de développement social n'a pas encore été présenté;

ATTENDU que la stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques soit organisée autour d'enjeux spécifiques et propres à des groupes spécifiques;

ATTENDU que la stratégie s'appuie sur une approche holistique en termes de droits de la personne;

ATTENDU que la reddition de comptes ne doit pas se limiter à un exercice ponctuel, mais qu'elle doit plutôt prendre la forme d'un exercice continu dans le temps qui implique les actrices et acteurs du milieu;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R2- Que la Ville de Montréal mette en place une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

L'étude comparative présentée par le BINAM a insisté sur l'importance de la consultation et de la concertation auprès des personnes et des groupes visés par les actions. Cette pratique permet non seulement de mettre à profit leur expertise, mais aussi de susciter leur adhésion aux actions mises en œuvre. Les conseils consultatifs abondaient dans le même sens. À Toronto, par exemple, un partenariat est établi avec la communauté à travers le *Partnership & Accountability Circle*¹¹ et permet d'orienter les actions et de soutenir la Ville dans la mise en œuvre du plan d'action.

CONSIDÉRANT que les personnes et les groupes touchés par les actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques doivent être consultés lors de l'élaboration de la stratégie et des plans d'action;

ATTENDU que les personnes choisies pour prendre part à ce comité aviseur soient sélectionnées dans le cadre d'un appel à candidatures public;

ATTENDU que les personnes choisies pour prendre part à ce comité aviseur aient une expertise quant aux enjeux associés au racisme et aux discriminations systémiques et qu'elles appartiennent aux groupes touchés par ces enjeux et œuvrant dans les territoires où sont déployées les actions;

ATTENDU que les personnes siégeant sur le comité aviseur reçoivent une rétribution monétaire pour reconnaître l'expertise fournie dans le cadre de ce mandat;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R3- Que la Ville de Montréal mette en place un comité aviseur, formé d'expert-es des enjeux de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, pour élaborer la stratégie et les plans d'action associés.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R4- Que les membres du comité aviseur soient choisis dans le cadre d'un appel public et que la constitution du comité soit divulguée publiquement.

Dans son rapport sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal¹², l'OCPM soulignait que le processus de gestion des plaintes était à la fois complexe et peu efficient et relevant de plusieurs instances (OCPM 2020:20). L'OCPM recommandait par ailleurs de mettre en place des mécanismes pour faciliter la dénonciation et de traitement des plaintes (OCPM 2020:20), et de documenter les incidents haineux.

¹¹ Pour plus de détails sur le Partnership & Accountability Circle, consulter :

<https://www.toronto.ca/community-people/get-involved/community/confronting-anti-black-racism/partnership-accountability-circle/>

¹² Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

CONSIDÉRANT le besoin de rétablir la confiance des personnes et des groupes racisés envers les institutions démocratiques de la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT le besoin de centralisation des plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une entité imputable pour traiter les plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques;

CONSIDÉRANT le besoin pour les citoyen-nes et les employé-es de la Ville de Montréal d'avoir des informations précises sur leurs droits et les recours possibles lorsqu'elles et ils sont victimes de racisme ou de discriminations;

ATTENDU qu'il importe d'avoir un processus intégré de gestion des plaintes;

ATTENDU le besoin d'avoir des données sur les plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques - nombre de plaintes reçues, nombre de plaintes traitées, pourcentage de situations corrigées;

ATTENDU qu'un suivi doit être fait auprès des plaignant-es à la suite du dépôt d'une plainte;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R5- Que la Ville de Montréal crée une instance de traitement des plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques et de profilage racial et que des budgets soient consacrés à sa création.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R6- Que la Ville de Montréal crée une ligne unique où les citoyen-nes et le personnel de la Ville pourraient avoir plus d'informations quant à leurs droits et aux recours possibles.

2.1.2 Organisation de la stratégie et des plans d'action : objectifs, indicateurs et mesures ciblées

Conscients que le racisme et les discriminations systémiques ne touchent pas toutes les personnes de la même façon, les membres de la Commission proposent de développer une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques autour d'enjeux et de groupes spécifiques, comme le fait la Ville de Toronto par exemple. L'organisation de la stratégie autour d'enjeux spécifiques et s'adressant à des groupes spécifiques aurait l'avantage d'adresser d'une manière plus ciblée, mais aussi plus précise.

CONSIDÉRANT que les manifestations du racisme et des discriminations systémiques sont diverses (CIM 2020)¹³;

CONSIDÉRANT l'importance d'adresser les divers enjeux relevés dans le cadre de la consultation de l'OCPM d'une manière holistique, transversale, évolutive;

CONSIDÉRANT que d'autres villes canadiennes, dont Toronto, organisent leurs actions autour d'enjeux et de groupes spécifiques;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R7- Que la Ville de Montréal organise sa stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, et les plans d'action qui en découlent, de façon ciblée autour d'enjeux et de groupes spécifiques.

Concernant les indicateurs, les représentantes du BINAM, les conseils consultatifs et M. Jean-Claude Icart ont toutes et tous insisté sur l'importance d'avoir des indicateurs communs, à même de mesurer l'impact et l'efficacité des actions, en plus de permettre une évaluation statistique des inégalités, des disparités et des discriminations. Dans son avis sur le racisme systémique¹⁴, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) formulait d'ailleurs une recommandation à cet égard. Un aspect aussi central à l'étude¹⁵ réalisée par M. Jean-Claude Icart. Les commissaires ont estimé qu'il s'agissait là d'un élément essentiel à la reddition de comptes.

CONSIDÉRANT l'importance de mesurer de manière précise les résultats des actions mises en œuvre;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R8 - Que soient utilisés et spécifiés, aussi bien dans la stratégie que dans les plans d'action en découlant, des objectifs chiffrés et des indicateurs précis, communs à l'ensemble des services de la Ville de Montréal.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R9- Que les indicateurs utilisés puissent permettre d'évaluer l'efficacité des actions mises en place par la Ville de Montréal.

¹³ Consulter à ce sujet la section 3 de l'avis du Conseil interculturel de Montréal (2020) à l'adresse suivante : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CIM-AVIS_RACISME_SYSTEMIQUE-FR-WEB.PDF

¹⁴ Consulter l'avis du Conseil interculturel de Montréal à l'adresse suivante : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CIM-AVIS_RACISME_SYSTEMIQUE-FR-WEB.PDF

¹⁵ Consulter cette étude à l'adresse suivante : https://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Cahiers_CRIEC_28_2005_fr.pdf

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R10- Que des indicateurs à la fois quantitatifs et qualitatifs communs soient utilisés pour mesurer les actions de la Ville de Montréal de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R11- Que les indicateurs utilisés puissent permettre d'évaluer statistiquement les inégalités, les disparités territoriales et les discriminations observées.

2.1.3 Évaluation des actions mises en place

Dans le cadre de l'étude de ce dossier, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSDM) s'est interrogée sur la place à faire aux acteurs et actrices de la société civile, aux expert-es des questions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques et aux personnes concernées directement par ces enjeux. L'étude présentée par le BINAM a mis en évidence les pratiques en place à Toronto à cet égard, notamment des partenariats avec des actrices et des acteurs clé-es des communautés concernées pour le suivi et l'évaluation des mesures. Ainsi, des présentations qui ont été faites, elles et ils en ont conclu qu'il importait que les personnes et les groupes concerné-es par les actions de lutte au racisme et aux discriminations prennent part au suivi et à l'évaluation des actions.

CONSIDÉRANT l'importance d'impliquer société civile et les personnes et groupes concernés dans le processus de suivi et d'évaluation;

CONSIDÉRANT que le suivi et l'évaluation des mesures mises en place dans la lutte au racisme et aux discriminations nécessitent la formation d'un comité mixte constitué des représentant-es des diverses unités d'affaires impliquées et des représentant-es de la société civile;

CONSIDÉRANT que la gouvernance de la stratégie et des plans d'action doit impliquer à la fois divers services de la Ville de Montréal, des organismes parapublics, des expert-es et des personnes de la société civile visées par les actions;

CONSIDÉRANT le modèle mis en place par la ville de Toronto en matière de reddition de comptes;

ATTENDU que les personnes siégeant sur les comités mixtes de suivi et d'évaluation reçoivent une rétribution monétaire pour reconnaître l'expertise fournie dans le cadre de ce mandat;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R12- Que des comités mixtes de suivi et d'évaluation soient mis en place à la fois pour la stratégie et pour les plans d'action, constitués d'expert-es et d'actrices et acteurs du milieu.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R13- Que les membres des comités mixtes de suivi et d'évaluation soient choisis dans le cadre d'un appel public et que la constitution des comités soit divulguée publiquement.

L'évaluation externe permet aux organisations d'avoir une appréciation plus objective des impacts des actions, en plus de garantir impartialité, imputabilité et transparence. Ce regard objectif permet d'interroger la mise en œuvre de certaines mesures ou actions, de même que leur pertinence, de mettre en évidence des angles morts et de proposer des améliorations. Les commissaires sont d'avis que pour développer un lien de confiance avec les personnes et les groupes concerné-es par les actions de lutte au racisme et aux discriminations, il est essentiel que l'évaluation des actions soit réalisée à l'externe.

CONSIDÉRANT l'importance d'établir un lien de confiance avec les populations concernées et le besoin de confiance envers les institutions de la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT le besoin d'impartialité et de neutralité dans l'évaluation des actions;

ATTENDU que l'évaluation se fasse par des expert-es en antiracisme et issu-es des groupes concernés par les actions choisis dans le cadre d'un appel d'offres public;

ATTENDU qu'une évaluation externe de la stratégie soit faite 18 mois après sa mise en oeuvre, puis à l'an 3, à l'an 5 et à l'an 10;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R14- Que la Ville de Montréal confie l'évaluation de la stratégie à des expert-es externes.

Dans une perspective d'amélioration continue, il importe d'avoir une rétroaction régulière des personnes visées sur les actions mises en place, non seulement les citoyen-es, mais aussi les employé-es visé-es par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Cette rétroaction est essentielle pour envisager les suites à donner aux mesures en place.

CONSIDÉRANT l'importance d'accroître l'imputabilité arrondissements;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une rétroaction des personnes concernées par ces actions;

ATTENDU que l'évaluation des actions par les citoyen-nes et le personnel de la Ville soit prise en compte dans la révision des actions;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R15- Que des enquêtes de satisfaction soient réalisées sur les actions mises en place par la Ville de Montréal, aussi bien par la ville centre que par les arrondissements, dans la lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R16- Que soit évaluée l'utilisation des services municipaux, aussi bien celle relevant de la ville centre que celle des arrondissements, par les groupes racisés.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R17- Que soit évaluée, par les employé-es de la Ville de Montréal appartenant à des groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), les actions déployées en matière de diversité en emploi.

2.2 La forme que prendra la reddition de comptes : présentation du bilan, suivi et rétroaction

Cette section concerne le cœur de la réflexion entreprise par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CDSDM). Tout comme le recommandait l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) dans son rapport sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal¹⁶, la CDSDM à examiner diverses avenues pour s'assurer que la reddition de comptes se fonde sur "une gestion imputable, basée sur les résultats" (OCPM 2020: 187). L'imputabilité et la transparence sont les principes qui ont guidé les membres de la Commission dans la formulation des recommandations qui suivent.

2.2.1 Suivi des actions en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques

Plusieurs des présentations faites dans le cadre de l'étude de ce dossier ont mis en évidence l'importance d'avoir un processus de reddition de comptes qui se fasse d'une manière continue. L'accessibilité de la population et l'implication de cette dernière au processus de reddition de comptes, aux bilans et à la documentation afférente sont aussi des aspects qui sont ressortis des échanges. Il importe, pour les personnes et les populations visées de pouvoir suivre le déploiement des actions.

CONSIDÉRANT l'importance de pouvoir suivre l'évolution de la situation de manière continue;

CONSIDÉRANT le besoin de transparence quant à la mise en œuvre des actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques;

CONSIDÉRANT l'importance d'impliquer dans la démarche de reddition de comptes les personnes touchées par les actions de la Ville en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R18- Que la Ville de Montréal dédit, sur le site montreal.ca, une page consacrée à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et que soient publiés sur cette page :

- la stratégie et les plans d'action;
- les comptes rendus des séances de travail des comités mixtes;
- l'ensemble des bilans et des évaluations (internes et externes).

¹⁶ Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

L'accessibilité de la démarche de reddition de comptes a été un élément d'importance soulevé entre autres par les conseils consultatifs¹⁷ et la Ligue des droits et libertés (LDL). Rendre la Ville accessible à ces citoyennes et citoyens, aller à la rencontre de la population et des communautés dans leurs milieux de vie pour les informer de l'évolution de la situation et du déploiement des actions, telles sont les considérations dont il faut tenir compte.

CONSIDÉRANT l'importance de permettre l'ajustement des actions en continu;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une rétroaction du public et des groupes concernés sur les actions;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R19- Que la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques organise, en collaboration avec des tables de quartier, des rencontres périodiques sous forme de séances d'information sur la progression des actions.

2.2.2 Reddition de comptes annuelle

S'il importe que la reddition de comptes se fasse de manière continue à divers moments, il n'en demeure pas moins qu'un exercice annuel est nécessaire. C'est effectivement ce que recommandait l'Office de consultation publique de Montréal dans son rapport sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la Ville de Montréal (OCPM 2020:187)¹⁸. Toutefois, il a été relevé par plusieurs intervenantes et intervenants que la reddition de comptes doit être publiquement accessible¹⁹ à toutes et à tous et permettre à la population de poser des questions, d'obtenir des réponses et de formuler des avis et des opinions²⁰. Le cadre doit ainsi être propice à un tel exercice.

CONSIDÉRANT la formulation de recommandation #38 du rapport de l'OCPM sur le racisme et les discriminations systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal²¹ suggérant 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 en matière de lutte au racisme et à la discrimination et de la mise en œuvre du plan d'action en cette matière";

¹⁷ Consulter les mémoires déposés par les conseils consultatifs dans le cadre de l'étude de la Commission de la présidence du conseil sur la période de question du public au conseil municipal (2019) : http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6877,143223724&_dad=portal&_schema=PORTAL.

¹⁸ Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

¹⁹ Consulter les mémoires à ce sujet déposés par les conseils consultatifs dans le cadre de l'étude de la Commission de la présidence du conseil sur la période de question du public au conseil municipal (2019) : http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6877,143223724&_dad=portal&_schema=PORTAL.

²⁰ La Ligue des droits et libertés (LDL) a insisté dans sa présentation sur l'importance, pour le public, de pouvoir s'exprimer sur les actions mises en œuvre et sur leur déploiement.

²¹ Consulter le rapport de l'OCPM à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

CONSIDÉRANT que la présentation du bilan annuel soit l'occasion de recevoir des opinions et des avis du public;

CONSIDÉRANT l'importance de la décentralisation du processus de reddition de compte et de rejoindre les citoyennes et les citoyens dans leurs milieux de vie;

ATTENDU que des délais raisonnables soient prévus pour permettre la rétroaction citoyenne;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R20- Que le bilan annuel du Directeur général sur la lutte au racisme et aux discriminations systémiques soit publié sur la page web de la Ville dédiée aux actions en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques au moins un mois avant sa présentation publique.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R21- Que la reddition de comptes publique se fasse sous la forme d'une consultation publique, en plusieurs étapes, sous les auspices de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) et de la Commission sur la sécurité publique (CSP).

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R22- Que le bilan soit d'abord présenté dans le cadre d'une séance publique d'information, puis dans le cadre d'une tournée en arrondissements et que la présentation soit suivie d'une période de questions du public.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R23- Que dans le cadre de cette consultation publique, les citoyennes et les citoyens puissent déposer des opinions et des avis.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R24- Que la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) et la Commission sur la sécurité publique (CSP) déposent publiquement un rapport et des recommandations à la suite de cette consultation publique autour du bilan.

2.3 L'accès aux données et aux informations

Les présentations faites dans le cadre de l'étude de ce dossier ont insisté sur le besoin de transparence et sur la question du manque de données pour pouvoir mesurer le problème du racisme et des discriminations systémiques. L'accès aux données recueillies par la Ville de Montréal

est aussi un enjeu qui a été relevé, particulièrement par les conseils consultatifs²² et la Ligue des droits et libertés (LDL). Ce même constat avait été fait par l'Office de consultation publique de Montréal dans son rapport sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal²³. Pour pouvoir suivre l'évolution de la situation, le processus de collecte de données se doit d'être revu, de même que leur divulgation publique. La Commission propose ici des recommandations pour s'assurer de l'accessibilité de l'information et des données concernant le racisme et les discriminations systémiques.

CONSIDÉRANT le besoin de transparence et de communication claire et accessible autour des enjeux de racisme et de discriminations systémiques;

CONSIDÉRANT l'importance de pouvoir avoir des données probantes pour pouvoir dresser un portrait plus juste et précis de la situation;

CONSIDÉRANT l'importance de pouvoir avoir des données probantes pour pouvoir ajuster les actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques;

ATTENDU que la Ville de Montréal fasse preuve de transparence dans la divulgation d'informations et de données concernant la problématique et les actions de lutte au racisme et aux discriminations systémiques;

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R25- Que la Ville de Montréal se dote de mécanismes de communications accessibles et vulgarisés afin de permettre aux citoyennes et citoyens concernés d'être au fait des avancées en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R26- Que la Ville de Montréal s'assure, pour tous les services offerts à la population, de la collecte de données ventilées selon la race et permettant une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+).

²² Dans son avis sur le racisme systémique (2020), le Conseil interculturel de Montréal (CIM) a fait une recommandation à cet égard (R3). Consulter l'avis du CIM à l'adresse suivante : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CIM-AVIS_RACISME_SYSTEMIQUE-FR-WEB.PDF

²³ Consulter le rapport de l'OCPM (2020) à l'adresse suivante : <https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/rapport-reds.pdf>

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R27- Que soient publiées sur la page web dédiée aux actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques :

- les données et études produites par les diverses unités d'affaires de la Ville de Montréal en lien avec la problématique du racisme et des discriminations systémiques;
- les données et études produites (par des chercheur-es ou des organismes) en lien avec la problématique du racisme et des discriminations systémiques à Montréal;
- les données recueillies sur des enjeux spécifiques (par exemple sur l'emploi, le profilage, le logement, la culture, les loisirs, les actes haineux, etc.);
- les données ventilées sur les interpellations et les interceptions policières;
- les données ventilées sur les plaintes en matière de racisme et de discriminations;
- des données socio-économiques et socio-démographiques ventilées et analysées sur les personnes et les groupes racisés.

La Commission sur le développement social et la diversité montréalaise recommande :

R28- Que des informations sur les droits et les recours des citoyennes et citoyens soient disponibles sur la page web dédiée aux actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

CONCLUSION

Lors de l'étude de ce dossier, plusieurs éléments ont été pris en considération pour s'assurer que le processus de reddition de comptes en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques s'appuie sur les principes de la transparence et de l'imputabilité. Le présent rapport propose des recommandations pour mieux outiller la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) et la Commission sur la sécurité publique (CSP) pour la tenue de la reddition de comptes annuelle sur les actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques. Ont été pensés divers outils permettant d'avoir un portrait plus exhaustif de la situation: diagnostic organisationnel, rapports de comités, évaluation externe, bilans, données ventilées et participation de la société civile. La CSDSM estime que cette feuille de route permettra de répondre aux enjeux soulevés par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) en lien avec la recommandation 38 qu'elle a formulée.

Les membres de la Commission souhaitent également profiter de l'occasion pour remercier chaleureusement l'équipe du Bureau des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM) pour son soutien et son expertise tout au long de l'étude de ce dossier. Les commissaires remercient également la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques, le Conseil interculturel de Montréal (CIM), le Conseil jeunesse de Montréal (CjM), le Conseil des Montréalaises (CM), le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS), l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM), le Service des ressources humaines (SRH), M. Jean-Claude Icart, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPJ) et la Ligue des droits et libertés (LDL) qui se sont rendus disponibles pour alimenter les travaux de la Commission.

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

Annexe 1 : Recommandation # 38 - OCPM

“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 en matière de lutte au racisme et à la discrimination et de la mise en œuvre du plan d’action en cette matière” (OCPM 2020:188).

Annexe 2 : Liste des personnes-ressources de la Ville de Montréal

Bureau des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM)

Mme Marie-Christine Ladouceur-Girard, directrice
Mme Amel Zaazaa, conseillère en planification
Mme Nathalie Doyle, conseillère en planification
Mme Francesca Pecora, stagiaire - parrainage professionnel

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

Mme Bochra Manaï, commissaire
Mme Nathalie Carrenard, conseillère

Conseil interculturel de Montréal (CIM)

M. Souleymane Guissé, président
Mme Layla Belmahi, vice-présidente

Conseil jeunesse de Montréal (CjM)

M. Benjamin Herrera, président

Conseil des Montréalaises (CM)

Mme Mélissa Côté-Douyon, vice-présidente

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

M. Patrice Allard, chef de division, Bureau de la direction
M. Phillip Rousseau, conseiller en développement communautaire, Division des relations interculturelles et lutte contre les discriminations

Office de consultation publique de Montréal (OCPM)

Mme Dominique Ollivier, présidente

Service des ressources humaines (SRH)

M. Simon Lefrançois, directeur, Direction de la dotation et diversité en emploi
M. Stéphane Patry, conseiller principal, Direction de la dotation et diversité en emploi

Annexe 3 : Liste des intervenantes et des intervenants de la société civile

M. Jean-Claude Icart, chercheur indépendant

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ)

M^e Michèle Turenne, conseillère juridique

M. Patrick Homier, coordonnateur des enquêtes

Ligue des droits et libertés (LDL)

M. Dominique Peschard, membre de la Ligue des droits et libertés

Mme Linda Khelil, responsable de la mobilisation

Annexe 4 : Recommandations(le titre du rapport)

R1-Que la Ville de Montréal, préalablement au déploiement d'actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations, réalise un diagnostic organisationnel dans les six mois qui suivent le dépôt du présent rapport de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CSDSM) et qu'il soit déposé comme document d'information auprès de la CSDSM et de la Commission sur la sécurité publique (CSP) pour la consultation entourant la reddition de comptes.

R2- Que la Ville de Montréal mette en place une stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

R3- Que la Ville de Montréal mette en place un comité aviseur, formé d'expert-es des enjeux de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, pour élaborer la stratégie et les plans d'action associés.

R4- Que les membres du comité aviseur soient choisis dans le cadre d'un appel public et que la constitution du comité soit divulguée publiquement.

R5- Que la Ville de Montréal crée une instance de traitement des plaintes en matière de racisme et de discriminations systémiques et de profilage racial et que des budgets soient consacrés à sa création.

R6- Que la Ville de Montréal crée une ligne unique où les citoyen-nes et les employé-es pourraient avoir plus d'informations quant à leurs droits et aux recours possibles.

R7- Que la Ville de Montréal organise sa stratégie de lutte au racisme et aux discriminations systémiques, et les plans d'action qui en découlent, de façon ciblée autour d'enjeux et de groupes spécifiques.

R8 - Que soient utilisés et spécifiés, aussi bien dans la stratégie que dans les plans d'action en découlant, des objectifs chiffrés et des indicateurs précis, communs à l'ensemble des services de la Ville de Montréal.

R9- Que les indicateurs utilisés puissent permettre d'évaluer l'efficacité des actions mises en place par la Ville de Montréal.

R10- Que des indicateurs à la fois quantitatifs et qualitatifs communs soient utilisés pour mesurer les actions de la Ville de Montréal de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

R11- Que les indicateurs utilisés puissent permettre d'évaluer statistiquement les inégalités, les disparités territoriales et les discriminations observées.

R12- Que des comités mixtes de suivi et d'évaluation soient mis en place à la fois pour la stratégie et pour les plans d'action, constitués d'expert-es et d'actrices et acteurs du milieu.

R13- Que les membres des comités mixtes de suivi et d'évaluation soient choisis dans le cadre d'un appel public et que la constitution des comités soit divulguée publiquement.

R14- Que la Ville de Montréal confie l'évaluation de la stratégie à des expert-es externes.

R15- Que des enquêtes de satisfaction soient réalisées sur les actions mises en place par la Ville de Montréal, aussi bien par la ville centre que par les arrondissements, dans la lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

R16- Que soit évaluée l'utilisation des services municipaux, aussi bien celle relevant de la ville centre que celle des arrondissements, par les groupes racisés.

R17- Que soit évaluée, par les employé-es de la Ville de Montréal appartenant à des groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), les actions déployées en matière de diversité en emploi.

R18- Que la Ville de Montréal dédit, sur le site montreal.ca, une page consacrée à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques et que soient publiés sur cette page :

- la stratégie et les plans d'action;
- les comptes rendus des séances de travail des comités mixtes;
- l'ensemble des bilans et des évaluations (internes et externes).

R19- Que la Commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques organise, en collaboration avec des tables de quartier, des rencontres périodiques sous forme de séances d'information sur la progression des actions.

R20- Que le bilan annuel du Directeur général sur la lutte au racisme et aux discriminations systémiques soit publié sur la page web de la Ville dédiée aux actions en matière de lutte contre le racisme et les discriminations systémiques au moins un mois avant sa présentation publique.

R21- Que la reddition de comptes publique se fasse sous la forme d'une consultation publique, en plusieurs étapes, sous les auspices de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CDSDM) et de la Commission sur la sécurité publique (CSP).

R22- Que le bilan soit d'abord présenté dans le cadre d'une séance publique d'information, puis dans le cadre d'une tournée en arrondissements et que la présentation soit suivie d'une période de questions du public.

R23- Que dans le cadre de cette consultation publique, les citoyennes et les citoyens puissent déposer des opinions et des avis.

R24- Que la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (CDSDM) et la Commission sur la sécurité publique (CSP) déposent publiquement un rapport et des recommandations à la suite de cette consultation publique autour du bilan.

R25- Que la Ville de Montréal se dote de mécanismes de communications accessibles et vulgarisés afin de permettre aux citoyennes et citoyens concernés d'être au fait des avancées en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.

R26- Que la Ville de Montréal s'assure, pour tous les services offerts à la population, de la collecte de données ventilées selon la race et permettant une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+).

R27- Que soient publiées sur la page web dédiée aux actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques :

- les données et études produites par les diverses unités d'affaires de la Ville de Montréal en lien avec la problématique du racisme et des discriminations systémiques;
- les données et études produites (par des chercheur-es ou des organismes) en lien avec la problématique du racisme et des discriminations systémiques à Montréal;
- les données recueillies sur des enjeux spécifiques (par exemple sur l'emploi, le profilage, le logement, la culture, les loisirs, les actes haineux, etc.);
- les données ventilées sur les interpellations et les interceptions policières;
- les données ventilées sur les plaintes en matière de racisme et de discriminations;
- des données socio-économiques et socio-démographiques ventilées et analysées sur les personnes et les groupes racisés.

R28- Que des informations sur les droits et les recours des citoyennes et citoyens soient disponibles sur la page web dédiée aux actions en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques.