

État d'avancement sur les 17 engagements
pour une transition inclusive

Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations

Engagements
2023-2025





Table des matières

Introduction et contexte	3
Volet 1 : Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques	5
Volet 2 : Pour une sécurité urbaine exempte de profilage.....	16
Volet 3 : Pour une équité culturelle	32
Volet 4 : Pour une équité territoriale et économique	43
Volet 5 : Pour une participation citoyenne inclusive.....	52
Lexique et sigles	56



Introduction et contexte

Depuis 2021, le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques (BRDS) coordonne la reddition de comptes sur les travaux de la Ville de Montréal en matière de racisme et de discriminations systémiques. Après les premiers chantiers émanant des recommandations de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) et la publication du [premier état d'avancement des travaux](#), la Ville a déposé ses Engagements [2022](#) et Engagements [2023-2025](#). Ces plans d'action composent la feuille de route municipale des arrondissements et services centraux de la Ville en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques. Centrés sur cinq volets, les engagements visent une exemplarité comme employeur et comme municipalité proposant des services dans une métropole québécoise diversifiée.

- Le premier volet, « Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques », traduit les engagements de la Ville envers le personnel et les candidatures qui souhaitent rejoindre les rangs de l'administration.
- Le deuxième volet, « Pour une sécurité urbaine sans profilage », vise à élargir les pratiques alternatives aux interventions policières, à diminuer le profilage dans l'espace public et à consolider le changement de culture organisationnelle dans les casernes.
- Le troisième volet, « Pour une équité culturelle », rassemble les travaux visant à mieux représenter la diversité de la population dans les espaces culturels et les politiques municipales.
- Le quatrième volet, « Pour une équité territoriale et économique », présente les actions municipales qui placent l'équité comme un principe central, celles visant à diversifier les fournisseur(-euse)s et les actions en soutien aux écosystèmes entrepreneuriaux.
- Le cinquième volet, « Pour une participation citoyenne inclusive », regroupe les actions destinées à valoriser les personnes racisées et autochtones dans la métropole.

Ce bilan 2023-2024 présente l'état d'avancement de chacune des actions et permet de suivre les résultats, les données et les perspectives pour 2025.

État d'avancement des actions par volets

Volets	Réalisée	En cours	À venir
Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques	7	10	1
Pour une sécurité urbaine sans profilage	7	13	2
Pour une équité culturelle	7	7	-
Pour une équité territoriale et économique	6	5	-
Pour une participation citoyenne inclusive	-	4	1

Signification de l'état d'avancement

Réalisée	L'action est complétée en date du 29 octobre 2024.
En cours	L'action est en cours et son déploiement se poursuivra au-delà du 29 octobre 2024.
À venir	La mise en œuvre de l'action commencera après le 29 octobre 2024.

Volet 1

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



Engagement 1 : Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

Réalisée	Mettre en place la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP) pour simplifier et rendre plus indépendant le processus de plaintes, ainsi qu'accueillir avec bienveillance les plaintes et signalements pour racisme, discriminations et harcèlement	SRHC
----------	---	------

• Réalisations :

- La Ville a procédé à la mise en place et à la formation d'une équipe dédiée de trois agentes-conseils chargées de rendre les services de la CAPP au sein du Service des ressources humaines et des communications (SRHC).
- L'équipe est diversifiée et possède l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes en gestion des relations interpersonnelles et en écoute empathique, notamment du personnel en détresse. De plus, l'équipe de la CAPP est formée aux problématiques de racisme et discriminations, de santé mentale et de communication.
- Pour s'assurer de la cohérence organisationnelle, l'équipe s'arrime aux mandats de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM), du Contrôleur général, du BRDS, de la section Prévention et accompagnement de la Division diversité, équité, inclusion et respect de la personne (DEIRP), et de l'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI) de la DEIRP.

• Données :

- Sur 216 dossiers traités à la CAPP, la provenance des demandes est répartie comme suit :
 - 31 % correspondent à des demandes déposées par des personnes s'identifiant comme minorités visibles
 - 8 % comme minorités ethniques
- Sur 216 dossiers traités à la CAPP, la provenances des demandes est répartie comme suit :
 - 61 % : demandes d'employé(e)s
 - 14 % : division DEIRP
 - 10 % : syndicat
 - 7 % : direction de l'unité
 - 4 % : gestionnaires
 - 2 % : ressources humaines
 - 1 % : CFPM
 - 1 % : autre

- **Perspectives** : D'ici 2025, un suivi régulier des indicateurs clés, tels que les délais de réponse et le nombre de dossiers reçus, permettra de consolider le portrait précis des signalements et des plaintes à la Ville, et de leur prise en charge.

Réalisée	Déléguer les enquêtes à la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) en tant qu'entité indépendante dans l'écosystème municipal	DG
-----------------	---	----

• **Réalisations :**

- En avril 2023, l'administration municipale a mis en place un comité consultatif pour accompagner le SRHC dans la révision de son processus de gestion des signalements et des plaintes. Le transfert de la responsabilité des enquêtes de harcèlement, de discrimination et de discriminations systémiques de l'équipe Respect de la personne du SRHC à la CFPM est l'une des recommandations du comité, visant à rétablir la confiance dans le processus de traitement des plaintes.
- La nouvelle version de la *Politique de respect de la personne*, entrée en vigueur le 4 décembre 2023, entérine la CFPM comme entité responsable du processus d'enquête des plaintes ou signalements en matière de discrimination ou de harcèlement. Lorsqu'une situation portée à sa connaissance est susceptible de constituer de la discrimination systémique, la CFPM peut également entreprendre le processus de traitement approprié.
- Cette action a nécessité une modification réglementaire (Règlement de la CFPM 04-061) ainsi que la constitution d'une équipe d'enquête placée sous la responsabilité d'une cheffe de section. Ces personnes possèdent des expériences en traitement des plaintes et ont un plan de formation spécifique.

Réalisée	Actualiser la <i>Politique de respect de la personne</i> pour y incorporer les enjeux de racisme et de discriminations systémiques	SRHC
-----------------	--	------

• **Réalisations :**

- En 2023, la Ville de Montréal a procédé à une révision de sa *Politique de respect de la personne*. Les principaux changements apportés au document sont les suivants :
 - Renforcement des notions de discrimination et discriminations systémiques;
 - Reddition de comptes et imputabilité des arrondissements et services;
 - Climat de travail sain.
- Le 4 décembre 2023, l'entrée en vigueur de la Politique a été accompagnée d'une série de communications internes. Les éléments clés de la Politique ont également fait l'objet de présentations et de rappels dans le cadre de la campagne de communication, appuyant le principe de Tolérance Zéro.

• **Perspectives :** D'ici 2025, les contenus de la formation en ligne sur le respect de la personne seront actualisés.

Réalisée	Assurer la transparence des signalements et des plaintes en organisant une reddition de comptes annuelle	SRHC CFPM
-----------------	--	--------------

- **Réalisations :**

- Le règlement de la CFPM stipule qu'elle doit, au moins une fois par an, rendre compte de ses activités au conseil municipal de la Ville. À cet effet, un rapport annuel est produit. Il présente les statistiques entourant le traitement des plaintes et signalements, fait état des recommandations formulées aux unités d'affaires de la Ville et rend compte de l'acceptation ou non par ces dernières. En plus de son bilan annuel, la CFPM participe à la reddition de comptes en matière de racisme et discriminations systémiques.
- Avec ce nouveau mandat, l'organisation du travail et la comptabilisation des données associées aux dossiers ont été revues. L'objectif est d'assurer la confidentialité des plaintes et des signalements en discrimination tout en faisant preuve de transparence.

- **Données :**

- Depuis le 4 décembre 2023, la CFPM a reçu un total de 171 dossiers.
- Les dossiers hybrides comportent un volet Dotation et un volet Harcèlement Psychologique - Discrimination.
- Parmi les 171 dossiers reçus, 27 comportent au moins un motif de discrimination allégué par la personne plaignante, soit près de 16 %.

Engagement 2 : Accroître la diversité au sein des équipes de gestion

En cours	Poser et atteindre des objectifs de 25 % de recrutement des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi à toutes les directions de services et d'arrondissements	DG
----------	---	----

• Réalisations :

- En 2023, la cible de 25 % concernant l'embauche et la promotion sur des postes de gestion de candidat(e)s issu(e)s des minorités visibles et ethniques a été intégrée aux objectifs de performance de l'ensemble des directeur(-trice)s de la Ville, ce qui a eu pour effet de les sensibiliser et de les inciter à rencontrer davantage de candidat(e)s issu(e)s des deux groupes visés.
- Un travail a été réalisé en amont des processus de dotation afin d'augmenter la proportion de personnes issues de la diversité qui candidatent aux postes de cadres de gestion à pourvoir.
- Des activités de repérage de talents ont été réalisées par les équipes de recrutement pour cibler des profils de candidat(e)s potentiel(le)s. De plus, les postes à pourvoir ont été diffusés sur des sites d'emploi et d'affichage spécialisés.
- Un accompagnement personnalisé a été offert aux spécialistes en acquisition de talents du SRHC afin de les outiller dans leurs recherches de candidat(e)s et pour une présentation plus attrayante des affichages de postes.
- Pour suivre la progression vers l'atteinte de cette cible de 25 %, le SRHC procède à une analyse trimestrielle d'indicateurs relatifs aux processus de promotion et d'embauche visant à pourvoir des postes de cadres de gestion. Ces suivis trimestriels permettent au SRHC et aux unités administratives de la Ville de mettre en œuvre les actions nécessaires pour améliorer la représentation des groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).
- Le pourcentage cumulé des minorités visibles et ethniques embauchées ou promues sur des postes de cadre de gestion et de direction par la Ville est publié trimestriellement et diffusé aux personnes gestionnaires, pour qu'elles soient en mesure de suivre les progrès réalisés en matière d'embauche et de promotion pour ces deux groupes sous-représentés au sein de leurs unités administratives.

• Données : Alors qu'entre 2020 et 2023 le taux d'embauche et de promotion de personnes issues de groupes visés par le PAÉE à des postes de cadres de gestion a fluctué, la Ville pourrait être en mesure d'atteindre la cible annuelle de 25 % pour la première fois en 2024 :

- 2020 : 15,2 %
- 2021 : 22,7 %
- 2022 : 17,8 %
- 2023 : 21,9 %
- 2024 (au 30 juin) : 25,5 %

Cette action a mené à 93 embauches ou promotions en 2023 et à 53 embauches ou promotions au 30 juin 2024.

• Perspectives : D'ici 2025, le travail réalisé en amont des processus de dotation doit être consolidé pour diversifier les bassins de recrutement et augmenter la proportion de personnes issues des groupes visés qui candidatent aux postes de cadres de gestion. De plus, l'organisation d'événements de recrutement et de

visibilité fait l'objet d'une réflexion au sein du SRHC, notamment pour les cadres du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) et du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM).

Réalisée	Diversifier les comités de sélection au moment des entrevues d'embauche en créant une banque de consultant(e)s externes formé(e)s sur les biais discriminatoires	SRHC
-----------------	--	------

- **Réalisations** : En 2023, le SRHC a lancé un appel d'intérêt afin de constituer une banque de consultant(e)s externes spécialisé(e)s en EDI et aptes à siéger sur les comités de sélection. Les consultant(e)s devaient posséder de l'expérience pertinente dans l'administration d'entrevues semi-structurées visant à pourvoir des postes de gestion; avoir une bonne connaissance des biais inconscients pouvant se manifester en entrevue; avoir une connaissance des enjeux de racisme et de discriminations systémiques; avoir une connaissance des enjeux municipaux propres au territoire montréalais; être en mesure de se rendre disponible régulièrement pour pouvoir participer à des comités d'entrevues.
- **Données** :
 - Le SRHC a reçu 117 candidatures qui ont été examinées par un comité d'évaluation.
 - La banque comprend neuf consultant(e)s externes dont six issu(e)s de la diversité, avec des profils complémentaires (milieu académique, communautaire, d'organisations de solidarité internationale, du secteur privé et de la fonction publique fédérale).
 - Depuis le début de l'année 2024, ces consultant(e)s ont été mobilisé(e)s sur 18 processus d'embauche, les panels d'entrevue pour les postes de direction devant systématiquement être composés d'une personne gestionnaire, d'une personne conseillère en acquisition de talents et de l'un(e) des consultant(e)s externes figurant dans la banque.
- **Perspectives** : D'ici 2025, un post-mortem sera réalisé afin de mesurer les retombées du recours à cette banque de consultant(e)s externes sur la représentativité de personnes issues de la diversité et d'évaluer l'impact de cette action.

En cours	Déployer la deuxième cohorte de la Stratégie de gestion des talents inclusive pour la relève des postes de cadre de direction	SRHC
-----------------	---	------

- **Réalisations** : Afin de créer un bassin de relève diversifié pour les postes de gestion et de direction, le SRHC a mis en place un programme pour accompagner le développement des compétences. Ce programme, d'une durée de 18 mois, offre un accompagnement pour la conception et le suivi de son plan de développement individuel, sur la base de critères de potentiel et du profil de compétences de gestion de la Ville. L'accompagnement est dispensé par des employé(e)s du SRHC, un(e) mentor(e), et, dans certains cas, par des coachs de gestion. La haute direction et différentes expertises sont sollicitées pour approfondir les sujets et activités.
- **Données** :
 - Rappelons que la première cohorte de la Stratégie de gestion des talents inclusive a permis d'accompagner 45 professionnel(le)s visant des postes de gestionnaires, dont 22 femmes et 29 personnes issues de minorités visibles ou ethniques, dont 37 % avaient obtenu une promotion à l'automne 2022.
 - En juin 2024, 58 % de ces 45 professionnel(le)s avaient atteint un poste de gestion, dont 64 % issu(e)s de minorités visibles ou ethniques. Une deuxième cohorte a été lancée au printemps 2022, visant le développement d'une relève inclusive spécifiquement pour les postes de direction.
 - Des revues de talents ont permis d'identifier 19 gestionnaires, actuellement en poste au sein de deux arrondissements et trois services de la Ville, témoignant d'un potentiel à occuper des postes de direction, dont 47 % issu(e)s de minorités visibles ou ethniques et 42 % de femmes.

- **Perspectives** : D'ici 2025, le SRHC prévoit de suivre et d'évaluer les résultats des deux premières cohortes. Une troisième cohorte est en cours de préparation, visant spécifiquement le développement d'une relève inclusive pour les postes de directeur(-trice)s d'arrondissements et de services.

En cours	Actualiser la politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre afin qu'elle intègre les enjeux de diversité et d'inclusion	SRHC
-----------------	--	------

- **Réalisations** : La Ville reconnaît l'importance des processus de dotation pour se pourvoir d'une main-d'œuvre compétente, performante et motivée permettant de rendre aux citoyen(ne)s des services de qualité. *La Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal*, approuvée par le comité exécutif en septembre 2011, est en cours d'actualisation par le SRHC afin d'adapter son contenu en fonction du contexte actuel du marché de l'emploi et des besoins de l'administration municipale.
- **Perspectives** : D'ici 2025, les dernières phases de validation de la politique devraient être complétées pour permettre à la Ville de bâtir de manière proactive une fonction publique représentative de la population, dans tous les emplois et à tous les niveaux, afin d'optimiser la qualité des services rendus.

En cours	Former les comités de sélection sur les biais dans les processus de recrutement	SRHC
-----------------	---	------

- **Réalisations** : Comme la diversification des cadres de direction est une condition incontournable pour réussir à développer une culture inclusive et combattre le racisme et les discriminations systémiques, et afin de garantir un processus d'embauche juste et équitable aux groupes sous-représentés (femmes, membres de communautés autochtones, membres de minorités visibles et ethniques et personnes en situation de handicap), il a été décidé de former les membres des comités de sélection sur leurs biais discriminatoires pouvant se manifester en contexte de processus de recrutement de cadres de direction.
- **Données** :
 - Cinq capsules vidéo ont été produites, vulgarisant le sujet et présentant des typologies de biais inconscients (exemple : biais colonialiste, d'âgisme, capacitiste, cisgenre, de prestige, etc.), illustrées par des exemples concrets au moyen de mises en situation.
 - Les membres d'un comité de sélection visant à pourvoir un poste de cadre de direction sont systématiquement invités à visionner l'une des capsules avant la conduite de l'entrevue d'embauche. Un échange entre ces membres est ensuite organisé pour favoriser leur prise de conscience et leur permettre d'amorcer une réflexion sur l'adoption de comportements inclusifs. À la suite de leur échange, les membres des comités de sélection sont également invités à consulter une documentation mise à leur disposition par le SRHC pour en apprendre davantage sur les biais discriminatoires au cours des processus de sélection.
- **Perspectives** : D'ici 2025, cette pratique novatrice se poursuivra et devrait alimenter la réflexion du SRHC pour entreprendre d'autres initiatives pour accroître la diversité au sein des équipes de gestion.

Engagement 3 : Renforcer la capacité du personnel de répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

En cours	Écrire une politique municipale en Équité, Diversité et Inclusion	BRDS SRHC
----------	---	--------------

- **Réalisations :**
 - La politique municipale en cours de rédaction vise à établir les assises d'une culture organisationnelle renouvelée, permettant de lutter contre le racisme et les discriminations systémiques et de garantir l'inclusion, l'intégration économique, la sécurité urbaine et l'épanouissement de toutes et tous.
 - Un comité d'arrimage, composé de spécialistes de la Ville en lutte au racisme, en EDI, en ADS+ et en relations avec les peuples autochtones, a été créé pour écrire cette politique transversale.
 - La politique, qui sera déployée à partir de 2025, s'appliquera aux membres de la communauté municipale. Elle visera à accélérer et à pérenniser les efforts en matière d'EDI dans l'ensemble des services et arrondissements de la Ville.
 - Elle identifie cinq axes d'intervention prioritaires : culture administrative inclusive, diversifiée et exempte de racisme et de discriminations, sécurité urbaine sans profilage, équité culturelle, équité territoriale et économique et participation citoyenne inclusive.
- **Perspectives :** D'ici 2025, le texte de la politique municipale en EDI fera l'objet d'une relecture par des expert(e)s externes, avant son adoption.

En cours	Développer les compétences et connaissances des gestionnaires en matière de lutte contre le racisme et les discriminations	BRDS SRHC
----------	--	--------------

- **Réalisations :**
 - La sensibilisation des gestionnaires et leur montée en connaissances et compétences sont les pierres angulaires des changements organisationnels de la Ville pour assurer un milieu de travail antidiscriminatoire. Certaines formations ont été créées pour répondre aux enjeux de racisme, telles que l'atelier « Gestion de la diversité, des enjeux culturels et du racisme ».
 - La phase test a été réalisée à la fin de 2023 dans l'Arrondissement de Montréal-Nord pour renforcer les connaissances sur la Charte des droits et libertés, les notions de racisme et discriminations systémiques, le racisme anti-Noir(e)s ou encore les enjeux de communication interculturelle des gestionnaires de première ligne. Le contenu des formations comprend des mises en situation et des cas pratiques destinés à orienter la prise de décision respectueuse et équitable.
- **Données :** Deux cohortes, soit 22 gestionnaires, ont bénéficié de ces travaux.
- **Perspectives :** D'ici 2025, l'équipe du BRDS planifie ces ateliers destinés à démythifier les enjeux de racisme et de discriminations dans d'autres arrondissements et services.

En cours	Déployer les ateliers de sensibilisation « Respect et Équité » sur les rôles et responsabilités des gestionnaires dans les services et arrondissements	BRDS SRHC
----------	--	--------------

• **Réalisations :**

- Cet atelier, élaboré en 2021 et 2022 par la DEIRP et le BRDS, est devenu un incontournable dans le renforcement des gestionnaires de la Ville.
- Déployé dans les arrondissements et les services centraux, l'atelier « Respect et Équité » renforce les connaissances en matière d'obligations légales, explique les PAÉE, définit le rôle et les responsabilités des gestionnaires dans le maintien d'un climat de travail sain, inclusif et antidiscriminatoire et diffuse les bonnes pratiques en communication non violente et bienveillante.
- Déployée par des formateur(-trice)s expérimenté(e)s et diversifié(e)s, cette action intégrée bénéficie d'un retour majoritairement très positif, en raison des conditions d'apprentissage, de l'interaction avec les apprenant(e)s ainsi que de l'adaptation des contenus aux réalités opérationnelles de la Ville. En 2023 et 2024, cet atelier a été offert, entre autres, à Rosemont – La-Petite-Patrie et à Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles, ainsi qu'à toutes les cohortes des contremaître(-esse)s.

• **Données :** Il y a une augmentation de la demande des unités et un déploiement concomitant dans les arrondissements et services. Le nombre de gestionnaires formés :

- 2022 : 149
- 2023 : 305
- 2024 : 177 (au 18/07/2024)

• **Perspectives :** D'ici 2025, les ateliers « Respect et Équité » seront planifiés pour l'équipe du Contrôleur général, pour les nouveaux gestionnaires de Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce et de Montréal-Nord, ainsi que pour les équipes du Service des affaires juridiques (SAJ).

En cours	Implanter le nouveau Programme de développement du leadership pour l'ensemble des gestionnaires	SRHC
----------	---	------

• **Réalisations :**

- Le Programme de développement du leadership *Leaders en évolution* a été créé pour amener les participant(e)s à développer et à tirer profit des compétences liées aux quatre caractéristiques du Portrait de leaders Bienveillant(e); Rassembleur(-euse); Déterminé(e); Agile dans une perspective d'adopter des comportements renforçant la diversité, l'équité et l'inclusion d'une part et des pratiques de gestion favorisant le bien-être et la mobilisation des équipes, en plus de soutenir d'autre part, la performance individuelle et collective.
- Ce programme est offert aux gestionnaires de tous les niveaux, ainsi qu'aux employé(e)s aspirant à obtenir un poste de gestion. Y participer est une occasion de se ressourcer et de s'inspirer de collègues vivant des situations similaires. Une même cohorte se suit pour toute la durée du parcours, réparti sur quelques mois, favorisant un climat propice aux échanges. Quatre parcours distincts ont été conçus et implantés, en fonction des niveaux de gestion.
- La démarche de conception de ces parcours a débuté par la consultation de groupes de gestionnaires de la Ville représentatifs de la population montréalaise. Ces mêmes personnes ont été invitées en priorité à participer aux cohortes pilotes afin de s'assurer que les parcours soient sensibles à la diversité. Dès la conception et l'idéation du projet, la vision en EDI et la lunette antiraciste ont été intégrées.

- **Données :**
 - De novembre 2023 à juillet 2024 : huit cohortes pilotes.
 - Depuis février 2024 : 26 cohortes régulières visant les 4 parcours sont progressivement lancées.
 - D’ici à la fin 2024, ce sont ainsi plus de 400 personnes, soit 20 % des gestionnaires ou futur(e)s gestionnaires de la Ville qui auront suivi l’un des 4 parcours de ce programme.
- **Perspectives :** D’ici 2025, le SRHC prévoit qu’environ 300 gestionnaires et personnes aspirantes à la gestion suivront l’un des quatre parcours chaque année.

En cours	Consolider la formation du personnel du Service des ressources humaines et des entités de gestion des plaintes concernant le racisme, les discriminations, l’ADS+ et la réconciliation avec les peuples autochtones	BRDS SRHC
-----------------	---	--------------

- **Réalisations :** Le personnel du SRHC et des entités d’accueil et de gestion des plaintes (CAPP, CFPM, CG) dispose de formations spécifiques afin de renforcer les connaissances et compétences sur les enjeux de discriminations, harcèlement, racisme.
- **Données :**
 - Personnel du Contrôleur général (CG) :
 - Les chargé(e)s d’enquête de l’équipe du contrôleur général ont assisté à la formation « Les enquêtes à caractère racial ».
 - Le contenu « Respect et Équité » sera proposé aux gestionnaires et professionnel(le)s du CG dans une version adaptée à leurs réalités opérationnelles et d’enquête.
 - Personnel du SRHC :
 - Les ateliers ADS+ sont offerts aux cadres et adaptés aux différentes offres de services des équipes afin de développer le réflexe ADS+ à tous les niveaux du SRHC. Tous les cadres-conseils et gestionnaires du SRHC, soit 400 personnes, auront participé à l’un des 19 ateliers d’ici à la fin 2024.
 - La Communauté de pratique EDI, accessible aux équipes RH en arrondissements, a été lancée en 2023.
 - 100% des cadres et gestionnaires de la Direction des relations de travail (DRT) ainsi que les gestionnaires de la Direction des partenaires d’affaires RH (DPARH) ont suivi une formation sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.
- **Perspectives :** D’ici 2025, les équipes du SRHC intégreront des pratiques ADS+ dans leur domaine d’activité respectif. L’équipe de la CFPM planifiera des formations en continu avec l’équipe du BRDS, sur les formes spécifiques de racisme et de discriminations.

En cours	Accompagner les arrondissements dans la lutte contre le racisme et les discriminations en développant des plans EDI co-construits avec le personnel	BRDS SRHC
-----------------	---	--------------

- **Réalisations :**
 - Le BRDS, en partenariat avec le SRHC, accompagne les arrondissements de la Ville dans le déploiement et la mise en œuvre de plans EDI.
 - Ces plans, fruit d’une démarche de co-construction impliquant les employé(e)s et les gestionnaires, couvrent un ensemble d’actions concrètes afin d’intégrer et d’incarner les valeurs d’inclusion, d’équité et de solidarité à tous les niveaux. Incluant les objectifs inscrits au PAÉE, l’amélioration du climat de travail, les biais dans le recrutement, l’intégration et la progression, ces plans visent à améliorer les pratiques organisationnelles de la Ville et de ses arrondissements, comme employeurs.

- **Perspectives :** D'ici 2025, deux nouvelles démarches EDI seront entamées à Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles et à Pierrefonds - Roxboro. Le BRDS appuiera également l'arrondissement de Ville-Marie dans l'exercice de suivi-évaluation de son plan 2021-2024.

Réalisée	Lancer une campagne de communication interne sur le respect, le racisme et les discriminations auprès de tout le personnel de la Ville pour promouvoir les comportements inclusifs et publiciser la CAPP	SRHC
-----------------	--	------

- **Réalisations :**
 - La Ville a déployé au printemps 2024 une campagne de sensibilisation pour contribuer aux changements de comportement de son personnel.
 - Pour que chaque personne se sente interpellée, la campagne met en relief une phrase trop souvent entendue (« J'suis pas..., mais... ») et rappelle que c'est l'effet de nos paroles et comportements qui est à considérer et non l'intention.
 - Le concept de la campagne est décliné en quatre thématiques.
- **Données :**
 - 100 % des directeur(-trice)s d'arrondissements et de services ont bénéficié de la présentation.
 - 650 gestionnaires de la Ville ont participé au Webinaire de présentation de la campagne et bénéficié des outils à déployer.
 - L'ensemble du personnel de la Ville a été sensibilisé dans le Message du Directeur général.
- **Perspectives :** D'ici 2025, une mise à jour de la formation en ligne sur le respect de la personne sera une occasion de relancer des messages sur le respect, le racisme et les discriminations auprès de l'ensemble du personnel.

Réalisée	Soutenir les réseaux et regroupements d'employés dans l'organisation d'activités de sensibilisation du personnel	SRHC BRDS
-----------------	--	--------------

- **Réalisations :** Depuis 2021, la Ville reconnaît les groupes de ressources employé(e)s (GRE). Deux projets pilotes ont été lancés et des réseaux et regroupements, basés sur l'appartenance identitaire personnelle et professionnelle, ont vu le jour : le *Réseau d'action des employé(e)s noir(e)s de la Ville (RAEN)* et le *Regroupement Solidarité LGBTQ2+*. Centrées sur la sensibilisation et la socialisation, des collaborations entre ces GRE et les services de la Ville (SRHC et BRDS) ont donné lieu à l'organisation d'activités en 2023-2024, notamment lors de la Fierté ou du Mois de l'histoire des Noirs.
- **Perspectives :** D'ici 2025, la Ville consolidera les collaborations avec les réseaux et regroupements dans une perspective d'amélioration continue en matière d'inclusion et d'équité, notamment en les consultant sur les opportunités de formation (BRDS) ou en leur présentant des travaux en lien avec le plan stratégique EDI (SHRC).

À venir	Consolider les contenus de formation sur le racisme et les discriminations (notamment le racisme anti-Noirs et le racisme anti-asiatique)	BRDS
----------------	---	------

- **Perspectives :** D'ici 2025, ces travaux débiteront afin de répondre aux besoins de sensibilisation et de formation sur le racisme dans ses manifestations spécifiques.

Volet 2

**Pour une
sécurité urbaine
exempte de
profilage**

2

Engagement 4 : Accroître les pratiques alternatives aux interventions policières

Réalisée	Créer une division responsable des interventions sociales au Service de la diversité et de l'inclusion sociale (Division – Prévention, médiation et intervention sociale)	SDIS
-----------------	---	------

• **Réalisations :**

- La Ville a procédé à la création d'une division qui permet d'assurer la planification, la coordination et la mise en œuvre du déploiement de l'Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale (ÉMMIS). La Division Prévention, médiation et intervention sociale (PREMIS) accompagne les organismes partenaires et demeure responsable des orientations, de l'allocation des ressources, de la promotion, de la coordination du déploiement des services, de l'animation de la gouvernance et de l'évaluation du projet.
- Le modèle opérationnel retenu par la Ville pour le déploiement du projet repose sur l'octroi de contrats de services de gré à gré à des organismes à but non lucratif montréalais experts en intervention sociale et en médiation. Ces organismes offrent les services directs de l'ÉMMIS, chacun étant responsable de recruter, former et déployer des personnes intervenantes sociales dans des arrondissements déterminés.

En cours	Poursuivre le déploiement de l'équipe mobile de médiation et d'intervention sociale (EMMIS) à l'échelle du territoire	SDIS
-----------------	---	------

• **Réalisations et données :**

- Les intervenant(e)s de l'ÉMMIS sont déployé(e)s dans 4 arrondissements : Ville-Marie, Le Sud-Ouest, Le Plateau – Mont-Royal et Mercier – Hochelaga-Maisonneuve. Le métro de Montréal est également desservi.
- En 2023, plus de 15 000 interventions de plusieurs types ont été réalisées par l'ÉMMIS : référencement vers des ressources existantes, accompagnements en voiture, aides ponctuelles de première nécessité, conclusions d'ententes verbales, propositions d'une présence planifiée, information et sensibilisation.
- 52 intervenant(e)s y travaillent à temps complet. Il s'agit d'une équipe diversifiée autant par les expériences uniques et les cheminements de carrière que les origines ethniques et culturelles.
- Des contrats ont déjà été signés avec quatre OBNL montréalais. Ces accords permettront d'assurer le déploiement progressif des services sur l'ensemble du territoire dès janvier 2025.
- En s'alliant à plusieurs organismes, l'ÉMMIS profite d'une diversité d'expertises. Ses partenaires sont la Coalition Pozé, Équijustice, la Société de développement social et le Centre de référencement du Grand Montréal.
- Plusieurs acteur(-trice)s montréalais(e)s font appel à l'ÉMMIS, dont le SPVM, les organismes communautaires, les services municipaux, les bureaux d'arrondissement, les commerces et les citoyen(ne)s.
- Les résultats anticipés du déploiement de l'ÉMMIS sont notamment la réduction du recours à la police, du nombre d'interventions policières et de leur durée face à des enjeux de cohabitation sociale non urgents et non criminels liés à des vulnérabilités sociales; la facilitation de l'utilisation des services communautaires, sociaux et de santé pour les personnes en situation de vulnérabilité; l'amélioration de la cohabitation sociale entre les différents groupes dans l'espace public; la prévention de la judiciarisation des personnes.

En cours	Déployer le programme Prévention Montréal à hauteur de 7,2 M\$ sur deux ans	SDIS
----------	---	------

- **Réalisations** : Le programme de subvention Prévention Montréal, doté d'un budget de 7,2 M\$ pour 2024-2025, permet de soutenir des initiatives régionales portées par des organismes communautaires et visant à améliorer la qualité de vie et la sécurité des enfants et des jeunes en situation de vulnérabilité et de leurs familles. Le programme est déployé à travers un appel à projets décliné en deux axes : développement du plein potentiel des enfants et des jeunes en situation de vulnérabilité ; prévention en sécurité urbaine (sécurité vécue et perçue de la population au sein de son quartier et de la ville), en ciblant particulièrement les moins de 30 ans.
- **Données** :
 - Plusieurs actions ont permis d'aider les organismes à rédiger leurs projets : des sessions d'information générales, des séances de formation ADS+, 8 ateliers de rédaction, ainsi que 84 rencontres individuelles ont permis d'appuyer le développement des projets.
 - Une mobilisation ciblée, menée en collaboration avec la commissaire aux relations avec les peuples autochtones, a permis de financer 4 projets portés par des parties prenantes autochtones (1,3 M\$).
 - 46 projets sont en cours de financement et visent notamment à promouvoir le respect des droits fondamentaux, à lutter contre le racisme et les discriminations, à développer les compétences des jeunes pour favoriser leur engagement social, à soutenir des initiatives mobilisatrices pour répondre aux expériences de violence et favoriser le rétablissement des communautés touchées, ainsi qu'à élaborer des interventions pour les jeunes à risque de violence.
 - Le programme prévoit aussi un accompagnement des organismes et des arrondissements tout au long du déploiement des projets pour garantir leur succès.
- **Perspectives** : D'ici 2025, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) fera appel à une firme externe afin d'évaluer les résultats du programme et développer des outils de mesure d'évaluation de l'impact.

Engagement 5 : Éliminer les profilages provoqués par les règlements municipaux

En cours	Adopter les modifications aux règlements municipaux pouvant être source de profilage racial et social	DG
----------	---	----

- **Réalisations :**
 - La Ville s'est engagée à analyser les règlements municipaux soumis à son attention en vue de :
 - réduire la judiciarisation des personnes en situation d'instabilité résidentielle;
 - trouver un équilibre entre la réduction de la judiciarisation de ces personnes et la quiétude et le sentiment de sécurité de l'ensemble des Montréalais(e)s.
 - Pour mieux cibler les imprécisions dans les dispositions réglementaires retenues, la Ville a notamment :
 - identifié 13 dispositions réglementaires avec les partenaires (8 Paix et ordre / 5 Nuisances);
 - collecté et analysé plus de 60 000 constats municipaux d'infraction émis entre 2011 et 2018;
 - formulé des recommandations émanant de l'ensemble des instances participant aux travaux.
- **Perspectives :** La Ville a proposé une première série de modifications aux organismes et a reçu leurs commentaires et propositions. Les modifications sont actuellement en analyse.

À venir	Soutenir les policier(-ière)s dans une application antidiscriminatoire des règlements municipaux	SPVM
---------	--	------

- **Perspectives :** Cette action sera mise en œuvre dès l'adoption de modifications ou abrogations de règlements municipaux pouvant être source de profilage.

Engagement 6 : Mettre en œuvre un plan d'action pour la lutte contre les discriminations et le racisme au SPVM

En cours	Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action tenant compte des mesures proposées dans le 2 ^e rapport de recherche sur les interpellations policières au SPVM	SPVM
----------	---	------

• Réalisations :

- Depuis juin 2024, le SPVM travaille à l'élaboration d'un *Plan de lutte contre les discriminations et le racisme* (PLDR) en s'appuyant notamment sur les constats du rapport Boisrond (2022), ainsi que ceux du deuxième rapport sur les interpellations policières (Armony, 2023). Le PLDR s'articule autour de 5 chantiers : le recrutement, la formation et la progression, la proximité citoyenne, la détection et l'accompagnement, les interventions policières et la culture policière et les communications internes.
 - Rencontre de réflexion avec des partenaires clés de l'organisation sur la forme potentielle que prendra le PLDR (chantiers et enjeux).
 - Rencontres du comité stratégique visant à discuter des enjeux et des préoccupations des diverses communautés.
 - Rencontres avec les réseaux du personnel du SPVM issus de la diversité.
 - Réalisation d'une capsule animée par le directeur de service Fady Dagher annonçant le lancement d'une série de consultations internes pour le PLDR
- Actions réalisées en amont de la rédaction du PLDR :
 - Élaboration et déploiement d'un *Plan d'action interne en matière de relations avec les communautés autochtones 2023-2025* ;
 - Révision du parcours d'apprentissage pour les grades de sergent(e), de lieutenant(e) et de lieutenant(e)-détective afin de réduire les biais discriminatoires;
 - Réalisation d'une formation sur mesure auprès des équipes d'enquête sur les biais cognitifs dans le processus d'enquêtes d'accréditation sécuritaire;
 - Embauche de comédien(ne)s issu(e)s de différentes communautés dans les scénarios de formation dans le but de représenter la diversité montréalaise et de lutter contre les stéréotypes discriminatoires.

• Perspectives :

- La phase de consultation et de co-construction (interne et externe) se poursuivra cet automne et au début de l'année 2025;
- Le SPVM mettra en place un projet d'immersion pour les nouveaux cadres;
- Plusieurs rencontres de consultation de regroupements d'employé(e)s issu(e)s de la diversité sont en cours de réalisation;
- Des outils de communications internes et externes seront élaborés.

En cours	Bonifier et mettre à jour la politique sur l'interpellation policière	SPVM
-----------------	---	------

- **Réalisations :** *La politique sur l'interpellation policière* fait actuellement l'objet de travaux de révision sous la responsabilité d'un comité de rédaction. Les travaux de modernisation de la politique, ayant débuté au printemps 2024, porteront un regard actualisé sur les pratiques d'interpellation au SPVM.
- **Perspectives :** Les travaux entourant l'actualisation de la politique se poursuivront à l'automne 2024 et au début de l'hiver 2025.

Réalisée	Pérenniser l'équipe des <i>coachs</i> en interpellation	SPVM
-----------------	---	------

- **Réalisations :**
 - À la suite du premier rapport de recherche sur les interpellations policières (Armony, 2019), le SPVM a pris l'initiative de mettre en place une équipe de *coachs* en interpellation dont le mandat consiste à accompagner et former tout le personnel policier. En 2023, le SPVM a officiellement pérennisé l'équipe des *coachs* en interpellation policière. De plus, en 2024, cette équipe a été bonifiée d'un agent, ce qui porte son effectif à 4 agents et 1 sergent. Les agents de cette équipe :
 - Analysent les rapports de contrôles de routine rédigés par les policier(-ière)s afin d'en valider la qualité;
 - Rencontrent les gestionnaires d'unités afin d'offrir du soutien pour détecter les comportements policiers pouvant mener à du profilage racial et social;
 - Rencontrent des partenaires externes et des groupes citoyens afin de démystifier et de mieux faire connaître le travail policier;
 - Offrent leur soutien à toutes les unités du SPVM pour la diffusion des capsules de sensibilisation présentées aux policier(-ière)s pour contrer le racisme et le profilage racial et social;
- **Données :**
 - 45 rencontres de gestionnaires;
 - 25 rencontres de partenaires afin de démystifier le travail policier.

En cours	Consolider un processus de prise en charge des comportements individuels de profilage racial et social afin de soutenir les superviseur(-euse)s et les gestionnaires	SPVM
-----------------	--	------

- **Réalisations :**
 - Dans le cadre des travaux relatifs au PLDR, l'une des actions prévues consiste à mettre en commun les différentes initiatives et mesures en place en matière d'accompagnement et de prise en charge des comportements à risque de discriminations (profilage inclus). Afin de mieux soutenir les superviseur(-euse)s et les gestionnaires, les instances et les outils d'accompagnement suivants font l'objet d'une consolidation :
 - Le code de discipline des policier(-ière)s et le soutien de l'agent liaison de la Division des normes professionnelles;
 - La déontologie policière;
 - Le guide d'accompagnement pour l'identification des comportements à risque;

- Le Module d'intervention en soutien aux employé(e)s (MISE) chargé d'accompagner et de soutenir des membres du personnel du SPVM qui font face à une situation difficile entraînant des répercussions sur l'exécution de leur travail et sur leur environnement.
- **Perspectives :** Les travaux sont en cours à l'automne 2024 et visent à mobiliser les équipes internes et les partenaires.

En cours	Accroître la diversité de son effectif au sein de tous les paliers de l'organisation	SRHC SPVM
-----------------	--	--------------

- **Réalisations :**
 - En octobre 2023, la DPARH attitrée au SPVM a rassemblé les expertises en EDI et analysé les actions prioritaires sur trois ans : diversifier la fonction policière; favoriser la progression de carrière des femmes et des minorités visibles; maintenir une intégration équitable et inclusive.
 - Plusieurs actions ont déjà été réalisées ou entreprises : l'analyse des activités d'attraction, leur catégorisation et leur promotion; la diversification des lieux d'attraction et les des interlocuteur(-trice)s; la valorisation de la profession auprès des jeunes et de leur entourage; la reconnaissance des bons coups de la profession; la présence dans les médias sociaux; l'augmentation de la collaboration avec les partenaires en diversification de la main-d'œuvre; la production de données sur la représentativité dans les concours d'officier(-ière)s et cadres et l'analyse des freins; la production de données sur la représentativité dans les fonctions spécifiques et l'analyse des freins; la réalisation d'entrevues de départ et d'intégration avec questions spécifiques.
 - Une attention particulière est portée à diversifier les lieux d'attraction et les interlocuteur(-trice)s pour rejoindre l'ensemble des communautés représentées à Montréal.
- **Données :**
 - 60 personnes issues des groupes visés ont été embauchées en 2023, soit 20 % des embauches.
 - Il y a une hausse significative des embauches des personnes issues des groupes visés et les actions mises en place en 2024 ont déjà un impact : 24 personnes issues des groupes visés ont déjà été embauchées. Selon les promesses d'embauche, 86 recrues issues des groupes visés sont prévues pour 2024, soit 25 % des embauches de l'année en cours.
 - Depuis janvier 2024, on dénombre plus de 120 activités qui ont été réalisées dans l'objectif d'attirer une variété de candidat(e)s à la fonction policière au SPVM. Les agent(e)s recruteur(-euse)s sont déployé(e)s tant dans les milieux locaux, dans des fêtes de quartier, des événements de rapprochement avec les populations montréalaises, que dans des événements formels, tels que les salons d'emploi, les événements carrière, les journées de recrutement dans les établissements scolaires. Parmi les succès de l'année, soulignons l'activité « La Diversité en uniforme », le programme « Métier d'urgence » déployé auprès d'élèves de niveau secondaire et lors de nombreux événements de grande envergure.
- **Perspectives :** Les analyses permettront d'identifier les leviers réduisant les obstacles à la progression de carrière des groupes visés, en plus d'ajuster les actions de recrutement et d'intégration en poste. La poursuite des initiatives de collaboration avec les différents partenaires, tels que les Cégeps, permettra de mieux comprendre les freins à l'attraction et de mieux cibler les activités à poursuivre ou à ajouter. Enfin, plusieurs initiatives d'attraction destinées aux jeunes auront des effets à long terme.

En cours	Réviser les processus de sélection et de promotion afin de s'assurer qu'ils sont exempts de biais discriminatoires	SRHC SPVM
----------	--	--------------

• **Réalisations :**

- En 2024, le SRHC et le SPVM ont procédé à l'analyse de l'ensemble des processus de sélection pour les emplois policiers du SPVM. L'objectif des analyses statistiques est de vérifier si le processus de sélection génère des iniquités. Les concours qui ont fait l'objet de l'étude sont le processus d'évaluation de la recrue policière (agent(e) de quartier), les processus de promotion pour les grades de sergent(e) et sergent(e)-détective, lieutenant(e)-détective et les processus cadres pour les grades de commandant(e), inspecteur(-trice), inspecteur(-trice)-chef(fe), directeur(-trice)-adjoint(e).
- Les résultats démontrent que les processus de sélection pour la fonction d'agent(e) de quartier et ceux des promotions cadres sont équitables. De même, l'analyse statistique a aussi révélé que le groupe des minorités visibles et les femmes réussissent un peu mieux que le groupe majoritaire dans les concours de promotion cadre. Cependant, les femmes postulent en moins grand nombre pour les postes de gestion à la gendarmerie.
- L'analyse s'est concentrée sur la différence la plus significative entre les groupes dans les résultats des processus de promotion syndiqués (sergent(e), sergent(e)-détective). Bien que les minorités visibles postulent deux fois plus que le groupe des majoritaires, elles échouent deux fois plus. Une analyse plus approfondie nous a permis de constater que le groupe des minorités visibles réussit moins bien l'examen écrit, principalement celui pour l'obtention du grade de sergent(e)-détective et l'entrevue d'évaluation pour l'obtention du grade de sergent(e).
- Des consultations des divers groupes concernés ont été menées pour mieux comprendre les résultats. Parmi les hypothèses, notons un accès moins fréquent aux fonctions supérieures par intérim et une participation limitée aux groupes d'entraide de préparation aux examens. Ces échanges ont mené à trois priorités : favoriser une meilleure réussite aux examens écrits pour les minorités visibles; favoriser une meilleure réussite à l'entrevue pour les minorités visibles; favoriser la postulation des femmes à la fonction de sergent(e).
- Plusieurs actions ont déjà été mises en place ou sont en cours d'élaboration. Un comité de travail permet d'implanter les solutions et d'assurer le suivi des points priorisés (révision des examens et entrevue en fonction des analyses pour des évaluations éliminant la discrimination, promotion de la fonction de gestion pour les femmes). Une révision des séances d'information est en cours afin de mieux préparer les personnes issues des groupes visés aux concours de promotion. Un accompagnement est en développement dans la préparation aux examens et aux entrevues d'évaluation. L'élaboration de trois capsules vidéo est en phase de planification pour la promotion des femmes en gestion.
- Le suivi des nominations de mutation et de promotion pour une représentation de l'ensemble des groupes visés à tous les grades.

- **Perspectives :** Le suivi de la mise en place des premières actions et la poursuite des analyses statistiques permettront de mieux comprendre et agir sur l'ensemble des facteurs qui influencent la promotion des groupes visés à toutes les fonctions policières.

Engagement 7 : Inclure la lutte au profilage et au racisme, ainsi que l'Équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le développement des compétences du personnel du SPVM

Réalisée	Intégrer l'EDI au cabinet de la direction du SPVM afin de lui accorder une position stratégique dans l'organisation	SPVM
----------	---	------

• Réalisations :

- En plaçant le Bureau de l'EDI sous sa responsabilité, la direction du SPVM démontre sa volonté de créer un environnement de travail où chaque membre du personnel se sent non seulement en sécurité, mais également respecté et valorisé. Ce déplacement du Bureau de l'EDI résulte des consultations auprès des Réseaux de soutien internes (RSI) ainsi que du recensement des bonnes pratiques d'institutions privées, publiques et des corps de police au Canada. Le SPVM considère que les transformations organisationnelles en matière d'EDI et la lutte au racisme et aux discriminations sont mieux incarnées lorsqu'elles impliquent la direction.
- Soutenu par la direction du SPVM, et grâce à la contribution de différentes parties prenantes et à la participation des RSI, le Bureau EDI-SPVM a élaboré un plan d'action en EDI pour une culture exempte de racisme et de discrimination. Ce plan sera déployé sur la période 2024-2027.
- Avec ses collaborateur(-trice)s internes, le Bureau de l'ÉDI travaille sur les éléments suivants :
 - épanouissement et progression du personnel policier racisé, noir et arabe;
 - attraction des femmes policières à des postes de gestion;
 - mise en place de mesures de protection à l'intention des victimes de racisme et de discriminations;
 - mentorat et accompagnement de groupes prioritaires.
- La volonté organisationnelle manifeste a permis au Bureau de l'EDI de :
 - présenter aux recrues, de concert avec le BRDS, le positionnement de l'organisation en EDI et en lutte contre le racisme, les discriminations et le profilage racial et social;
 - produire et effectuer une seconde formation au bénéfice du personnel de la centrale 911, avec la participation des *coachs* en interpellation.

Réalisée	Mettre en place le programme Immersion MTL visant toutes les recrues intégrant le SPVM	SPVM
-----------------	--	------

• **Réalisations :**

- Durant les premières semaines d'intégration des nouvelles recrues, un accueil est organisé par des partenaires dans le cadre du programme *Immersion MTL*.
- Les expériences immersives proposées aux recrues diffèrent selon la mission et les capacités des organismes et des institutions qui les accueillent (exemple : partage de la routine d'une famille issue de la diversité culturelle, distribution de denrées alimentaires ou participation active durant des cours de francisation pour les personnes nouvellement arrivées au pays). Toutes ces expériences ont pour objet de préparer les recrues à mieux interagir et à mieux envisager certaines interventions plus sensibles auprès des populations à Montréal.

• **Données :** Depuis le 28 août 2023, 353 recrues ont été accueillies par 200 partenaires, dont des organismes œuvrant auprès des communautés autochtones et noires.

• **Perspectives :** D'ici 2030, il est prévu que 1 500 recrues vivent le programme *Immersion MTL*, soit l'équivalent du tiers de l'effectif policier total.

En cours	Déployer la formation du ministère de la Sécurité publique et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial dans tous les postes de quartier	SPVM
-----------------	--	------

• **Réalisations :**

- Le Programme d'activités de formation sur le racisme et le profilage racial et social est le résultat d'une collaboration entre l'École nationale de police du Québec (ENPQ), le ministère de la Sécurité publique (MSP), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et le Commissaire à la déontologie policière.
- Il a été créé afin de permettre aux policier(-ière)s de mieux situer le cadre légal de leurs interventions au regard des droits de la personne et d'améliorer leur compréhension des enjeux auxquels elles et ils font face dans une société diversifiée.
- Ce programme est notamment composé d'outils pédagogiques et de quatre capsules de sensibilisation. À la suite de la diffusion des capsules, les coachs en interpellations, en collaboration avec les lieutenant(e)s et lieutenant(e)s-détectives, animent des ateliers de discussions ouvertes auprès des policier(-ière)s.

• **Données :** La diffusion des deux premières capsules a commencé en septembre 2023. L'ensemble des chef(fe)s d'unités, des lieutenant(e)s et des lieutenant(e)s-détectives ont participé aux ateliers de discussion. Plus de 70% des patrouilleur(-euse)s ont également participé à ces activités depuis septembre 2023.

• **Perspectives :** La diffusion de la troisième capsule est prévue en novembre 2024.

À venir	Déployer une formation personnalisée en profilage racial auprès des équipes de gestion des postes de quartier	SPVM SRHC BRDS
----------------	---	----------------------

• **Perspectives :** Le contenu de cette formation est en cours d'élaboration.

Réalisée	Consolider la collaboration avec les réseaux et regroupements employé(e)s de la diversité	SPVM
----------	---	------

- **Réalisations** : À l’instar des GRE de la Ville, les RSI du SPVM contribuent au traitement équitable de leurs membres qui collaborent au déploiement de la stratégie EDI et d’une culture exempte de racisme et de discriminations. Ils constituent des espaces d’entraide et participent à la notoriété du SPVM et au rayonnement du métier policier. Le Bureau de l’EDI est en soutien aux réseaux existants.
- **Perspectives** : En septembre 2024, une tournée a été effectuée auprès des gestionnaires pour accroître leurs connaissances au sujet de la stratégie en EDI, susciter leur participation à la promotion des réseaux auprès de leur personnel et les outiller sur les impacts du racisme et des discriminations. La collaboration avec les ressources humaines et les partenaires permet aux RSI d’accompagner le changement organisationnel dans les situations de racisme et de discriminations.

Engagement 8 : Faire connaître les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux

Réalisée	Réaliser des ateliers d'information pour le personnel, les citoyen(ne)s et les organismes communautaires sur les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux dans la métropole	BRDS SPVM
----------	---	--------------

• Réalisations :

- Tenue d'ateliers d'information pour le personnel commandant et officier de poste de quartier (PDQ), ainsi que tout le personnel policier recevant les plaintes à l'accueil des PDQ (décembre 2023) :
 - Rencontres visant à améliorer leurs connaissances en matière de plaintes en lien avec des incidents ou des crimes haineux;
 - Remise d'affiches informatives imprimées dans les PDQ.
- Réalisation d'ateliers d'information pour la population et les organismes communautaires :
 - Explications de la mission du MICH et de la différence entre les crimes et les incidents haineux;
 - Participation à des lancements de projets communautaires contre le racisme auprès des différentes communautés montréalaises;
 - Participation à des kiosques dans le cadre de la semaine de la fierté Montréal et lors de la Semaine de la police au Complexe Desjardins;
 - Présentations/ateliers à des membres des communautés noires et LGBTQ2+;
 - Ateliers de prévention dans des écoles primaires et secondaires francophones et anglophones;
 - Présentations du MICH et dîner-causerie dans les communautés montréalaises;
 - Souper d'échange avec 30 représentant(e)s d'organismes arabo-musulmans;
 - Rôle de liaison et démythification de la mission de MICH ou du SPVM auprès des directions d'organismes à la suite d'événements criminels;
 - Ateliers conjoints avec le BDRS auprès des jeunes de Côte-des-Neiges et des organismes communautaires de Villeray–St-Michel–Parc-Extension;
 - Participation aux projets de la « Coalition contre la haine ».
- Exemples d'ateliers et d'activités avec diverses communautés :
 - Participation à la commémoration de la tuerie de la mosquée de Québec avec la communauté musulmane;
 - Participation à la cérémonie de lancement du Mois de l'histoire des Noirs 2024;
 - Participation au Symposium portant sur les thérapies de conversion (LGBTQ2+);
 - Atelier avec le Bureau associatif pour la diversité et la réinsertion de Saint-Léonard;
 - Liaison et démythification des rôles de MICH ou du SPVM avec le consulat de l'Ukraine;
 - Participer au kiosque (LGBT2+, avec des membres de la communauté sikh);

- Collaboration avec le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV) dans la cadre de leurs travaux sur leur nouvelle formation offerte en ligne portant sur les crimes haineux;
 - Participation à l'événement de basketball « Ensemble contre la violence » organisé par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR);
 - Participation aux projets de la « Coalition contre la haine » avec des organismes communautaires, des membres d'autres forces policières et de différents paliers gouvernementaux;
 - Animation des tables rondes lors de la « Conférence sur l'équité et l'inclusion municipales » organisées par la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR);
 - Plusieurs présentations lors de la semaine des conférences internationales « MegaWeek » et « Strong Cities Conference » (crimes haineux, extrémisme, meilleures pratiques du SPVM lors du conflit au Moyen-Orient, etc.)
- Exemples d'ateliers et d'activités avec les écoles :
 - Présentations dans plusieurs écoles secondaires de Montréal;
 - Présentations aux étudiant(e)s en techniques policières sur les enjeux de l'extrémisme et les crimes/incidents haineux;
 - Présentation « l'extrémisme dans le cadre scolaire à Montréal » lors du Comité de concertation sur l'intervention policière en milieu scolaire (CCIPMS).
 - Présentation lors d'une formation organisée par le ministère de l'Éducation du Québec : « Intervention éducative en contexte polarisé : comprendre et agir ensemble ».
- **Données :**
 - En 2023 :
 - 32 ateliers/activités avec diverses communautés
 - 15 ateliers uniquement dans le contexte du conflit au Moyen-Orient
 - Total : 47
 - En 2024 :
 - 25 ateliers/activités avec diverses communautés
 - 10 ateliers uniquement dans le contexte du conflit au Moyen-Orient
 - Total : 35
 - **Perspectives :** Le déploiement des ateliers auprès des membres du personnel municipal (particulièrement le personnel d'arrondissement en contact direct avec les citoyen(ne)s et les partenaires communautaires) est effectué en continu.

Engagement 9 : Déployer l'accompagnement du SIM en matière de respect & équité et de lutte au racisme et aux discriminations

Réalisée	Diffuser les formations « Respect et Équité » et « Accommodements raisonnables » aux gestionnaires du SIM	BRDS SRHC SIM
-----------------	---	---------------------

• **Réalisations :**

- Les réalités opérationnelles du SIM nécessitent d'outiller les gestionnaires, notamment, sur les notions de « Respect et Équité » et « Accommodements raisonnables ».
- En matière de soutien aux accommodements raisonnables et par souci de conformité aux principes de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le SIM a souhaité le développement d'un outil de suivi confidentiel respectant les conditions légales et jurisprudentielles. Le SIM a mandaté le SRHC afin de déployer une formation de la CDPDJ. Des ateliers de trois heures ont été co-construits avec la CDPDJ en fonction des réalités du service. Une boîte à outils destinée aux gestionnaires explicite le cheminement des demandes.

• **Données :**

- Formations « Respect et Équité » : 100% des gestionnaires du SIM ont suivi les ateliers en 2024.
- Formations « Accommodements raisonnables » : Sept ateliers animés par des experts de la CDPDJ ont permis de rejoindre l'ensemble des 106 cadres du SIM en 2024.

• **Perspectives :** La formation sera insérée dans le cadre du programme de développement des compétences des cadres au SIM afin d'en assurer la pérennité.

En cours	Déployer les formations pour les officier(-ière)s du SIM en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques	BRDS SRHC SIM
-----------------	--	---------------------

• **Réalisations :**

- Depuis 2021, la Direction du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) déploie des initiatives favorisant des pratiques plus équitables et inclusives. L'une de ces initiatives est la création d'espaces pour la tenue de discussions courageuses sur les discriminations, le racisme et le respect de la personne.
- Après les membres de la direction et les cadres, le déploiement d'ateliers auprès des officier(-ière)s du SIM est en cours depuis avril 2024. Ces formations les outillent afin de mieux reconnaître et mieux intervenir en situation d'incivilité, de harcèlement, de racisme ou de discrimination.

- **Données :**
 - De mars 2024 à mars 2025, 65 ateliers sont prévus, ciblant 538 officier(-ière)s.
 - En date du 5 septembre 2024 :
 - 21 ateliers ont été animés
 - 21 % d'officier(-ière)s ont été formé(e)s (soit 133 sur 538)
- **Perspectives :** Le déploiement se poursuivra en 2024 et début 2025 à raison de deux ateliers par semaine.

En cours	Déployer les formations pour les pompier(-ière)s du SIM en matière de lutte au racisme et aux discriminations systémiques	BRDS SRHC SIM
-----------------	---	---------------------

- **Réalisations :**
 - Parallèlement au déploiement auprès de l'ensemble des officier(-ière)s du SIM, des ateliers sont dispensés auprès de l'ensemble des pompier(-ière)s, afin de permettre à toutes et tous de reconnaître et d'agir en situation d'incivilité, de harcèlement, de racisme ou de discrimination.
 - Le projet mise sur la prise de conscience de certains stéréotypes, préjugés et biais cognitifs et sur l'importance des témoins actifs.
- **Données :** 19 % de pompier(-ière)s ont été formé(e)s, soit 332 sur 1773.
- **Perspectives :** Le déploiement se poursuivra en 2024 et début 2025 à raison de deux ateliers par semaine.

En cours	Développer un nouveau plan EDI comprenant les démarches d'intégration inclusives et de lutte au racisme et aux discriminations systémiques	SIM
-----------------	--	-----

- **Réalisations :**
 - En 2021, le SIM a créé un Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (BÉDI), qui compte depuis 2024 deux postes de professionnel(le)s.
 - Pour renforcer son positionnement EDI et dans une volonté de changement organisationnel, la direction du SIM a amorcé des travaux pour développer une vision en EDI qui orientera ses prochaines actions. Cette démarche vise à renforcer le changement de culture amorcé et sera intégrée à l'exercice de planification stratégique du SIM (Plan directeur 2025-2030) ainsi que dans les objectifs organisationnels.
- **Perspectives :** Le SIM a mandaté la CFPM pour réaliser un diagnostic sur les possibles effets discriminatoires des processus d'accueil et d'intégration pour le nouveau personnel et les recommandations pourront être intégrées dans la planification EDI.

En cours	Mener un audit en discriminations systémiques	CFPM SIM
----------	---	-------------

- **Réalisations :**

- En février 2024, le SIM a sollicité la collaboration de la CFPM pour réaliser une démarche d'analyse de discriminations systémiques des processus d'accueil et d'intégration du personnel pompier, cadre et civil.
- Le mandat vise à valider que le personnel nouvellement arrivé au SIM est accueilli dans un environnement inclusif, à analyser les politiques et différents processus décisionnels en place participant à la rétention et la mobilisation du personnel issu de la diversité, et à poser un regard général sur la culture organisationnelle en place.
- En 2023, la CFPM a débuté la création d'outils avec l'accompagnement d'expertises en discriminations et EDI (CDPDJ et milieu de recherche). Une professeure spécialiste des enjeux systémiques accompagne la CFPM pour développer les meilleures pratiques dans le domaine.

- **Perspectives :** En plus de la réalisation d'une revue de littérature scientifique et professionnelle, la CFPM élaborera un outil d'analyse de discrimination systémique avec indicateurs, procédera à la réalisation de sondages ou questionnaires et à des observations et analyses des processus d'accueil au SIM. L'analyse de tous les éléments recueillis et la rédaction d'un rapport avec recommandations clôtureront le diagnostic en mars 2025 selon la planification actuelle.

Volet 3

**Pour une équité
culturelle**

3

Engagement 10 : Considérer les enjeux de racisme et de discriminations systémiques au cours des consultations de la Politique de développement culturel 2025-2030

Réalisée	Appliquer les principes de l'ADS+ dans le cadre des activités de consultation pour l'élaboration de la <i>Politique de développement culturel 2025-2030</i>	SC
----------	---	----

- **Réalisations** : En 2023, le Service de la culture (SC) a amorcé l'élaboration d'une *Politique de développement culturel 2025-2030* pour la Ville. Une consultation pour l'élaboration du projet de politique a été menée pour rejoindre une diversité de partenaires des milieux culturel, communautaire, éducatif et économique et pour s'assurer d'obtenir des contributions représentatives de la diversité montréalaise. Dans le cadre de cette démarche participative, le SC a veillé à appliquer les principes de l'ADS+ pour prévenir toute forme de discrimination et s'assurer que les services municipaux soient inclusifs et accessibles.
- **Données** :
 - 7 ateliers de consultation en présentiel
 - 1 sondage en ligne sur *Réalisons Montréal*
 - Dans le portrait des personnes consultées, notons la présence de :
 - 30 participant(e)s autochtones
 - Les profils des 1080 répondant(e)s basés sur une auto-identification :
 - 9,1 % minorités visibles;
 - 12,1 % personnes de la communauté LGBTQ2+;
 - 3 % personnes ayant une situation de handicap;
 - 6 % personnes vivant au Québec depuis moins de cinq ans.
- **Perspectives** : En 2025, à la suite des travaux de consultation actuellement menés par la Commission permanente, le Service de la culture ajustera le projet de politique à la lumière des recommandations formulées par les commissaires et l'écosystème, en vue de son adoption.

Réalisée	Inclure les enjeux de réconciliation avec les peuples autochtones, de racisme, de discriminations systémiques, d'inclusion, de diversité et de représentativité de façon transversale sur l'ensemble des thématiques des consultations liées à la Politique de développement culturel	SC
----------	---	----

• **Réalisations :**

- Dans le cadre de l'élaboration de la *Politique de développement culturel 2025-2030* de la Ville, le SC a veillé à intégrer dans sa réflexion les enjeux de réconciliation avec les peuples autochtones, de racisme, de discriminations systémiques, d'inclusion, de diversité, et de représentativité, afin de s'assurer de concevoir un document aligné sur les besoins de la population montréalaise dans toute sa diversité.
- Un comité de pilotage a été créé par le SC, réunissant des membres internes à la Ville (dont la commissaire aux relations avec les peuples autochtones et la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques), ainsi que des partenaires externes. Un principe directeur, « Accessibilité, équité et inclusion », a été établi afin de s'assurer que ces concepts soient reflétés dans les orientations et objectifs de la politique. Un atelier « Culture et réconciliation » a permis de dresser un état des lieux des réalisations et défis en lien avec la *Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones 2020-2025* et de définir des engagements à prendre vis-à-vis des peuples autochtones.

- **Perspectives :** Un tableau de bord sera élaboré pour le suivi de la *Politique de développement culturel 2025-2030*, avec des actions liées à l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et aux relations avec les peuples autochtones.

Engagement 11 : Appliquer l'ADS+ dans les pratiques du Service de la culture

Réalisée	Mettre sur pied une Table ADS+ qui assure des actions continues ainsi qu'une veille des enjeux et des bonnes pratiques au sein du Service de la culture	SC
----------	---	----

- **Réalisations** : La Table ADS+ du SC a formellement vu le jour au printemps 2023. Alignée sur la démarche « Pour une Ville ADS+ », elle vise à sensibiliser ses membres à des thèmes et enjeux en lien avec l'ADS+ et sa mise en application concrète dans divers champs d'activité.
- **Données** :
 - Cette Table ADS+ réunit aujourd'hui 14 membres, issus(e)s de toutes les unités du SC, dont : la directrice de service, la directrice des bibliothèques, 3 cheffes de division, 3 conseillères, 1 régisseur, 2 commissaires, 1 bibliothécaire et 2 agentes.
 - En 2023, la Table ADS+ s'est réunie à neuf reprises avec des rencontres portant sur cinq thématiques :
 - l'importance de recourir à des données différenciées;
 - le contact avec le milieu et la participation citoyenne dans une perspective ADS+;
 - la révision des projets ou des programmes dans une perspective ADS+;
 - la *Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones 2020-2025*;
 - l'ADS+ et la transition écologique.

Réalisée	Finaliser la participation à l'initiative de la première cohorte « Pour une Ville ADS+ »	SC
----------	--	----

- **Réalisations** :
 - « Pour une Ville ADS+ » est un projet pilote lancé et géré par l'équipe ADS+ du SDIS. Le SC s'est joint à la première cohorte créée en 2022. Ce projet mobilisait un binôme par unité (gestionnaire et professionnel(le)) responsable de l'institutionnalisation de l'ADS+.
 - La participation du SC s'est concentrée sur trois objectifs de base : la compréhension de l'ADS+; la mobilisation des équipes; et l'intégration de l'ADS+ dans les programmes de soutien aux OBNL.
 - Un plan d'action ADS+ a été adopté par le SC, avec plus de 85 % des actions réalisées à ce jour. Plusieurs formations ont été offertes aux équipes du SC et en arrondissement, et un groupe de travail transversal (Table ADS+) a été créé.
 - Plusieurs initiatives innovantes ont été mises en place pour les programmes de soutien aux OBNL (séances d'accompagnement personnalisées dans les quartiers, consultations ADS+, formulaire pour une récolte de données différenciées basées sur l'auto-identification, etc.).

- **Données :** En ce qui concerne la formation du personnel du SC :
 - 40 % des membres du personnel ont suivi la formation ADS+ 1 journée;
 - 10 % des membres du personnel ont complété la formation ADS+ 2 jours.

En cours	Appliquer une perspective ADS+ dans les programmes de contributions financières au Service de la culture (récolte de données ventilées, analyse des données recueillies et actions relatives aux constats observés)	SC
-----------------	---	----

- **Réalisations :**
 - Le SC applique l'ADS+ à ses programmes de contribution financière. Une analyse de la posture des OBNL a été réalisée et un portrait des artistes bénéficiant des contributions financières et des organismes retenus par les programmes a été établi. Des outils ont été développés en collaboration avec les unités de la Ville (formulaires d'auto-déclaration et d'auto-identification, grille d'auto-analyse des activités des organismes).
 - L'analyse des données et les consultations auprès du milieu dans le cadre de la refonte des programmes s'inscrit dans un processus d'amélioration continue. Elles ont permis d'ajuster et de simplifier le processus de dépôt d'une demande et de reddition de comptes, ainsi que le processus d'évaluation des projets afin d'assurer une plus grande accessibilité. « Ma première subvention », une avenue d'accompagnement destinée aux OBNL jamais soutenus par le SC, a été mise en place à la suite de ces consultations.
- **Données :**
 - Un accompagnement sur mesure a été offert aux organismes dans certains quartiers :
 - pour les appels de projets 2022-2023, 4 séances d'accompagnement ont rassemblé 250 personnes;
 - pour les appels de projets 2023-2024, 4 séances d'accompagnement ont rassemblé 161 personnes;
 - des consultations ont été menées auprès des organismes du milieu culturel dans le cadre des travaux de refonte de certains programmes de financement :
 1. 4 groupes de discussion en présentiel ont permis à 42 personnes de s'exprimer;
 2. 1 sondage en ligne a donné 98 réponses d'organismes;
 3. 6 entrevues ciblées ont permis d'obtenir des perspectives supplémentaires.
 - Pour le Programme d'art mural (PAM), le SC a procédé à :
 - une analyse des données ventilées des muralistes;
 - une consultation ADS+ du milieu de l'art mural à partir des données ventilées;
 - la production d'une carte des arrondissements pour favoriser une meilleure équité territoriale et améliorer l'accompagnement des organismes;
 - l'adoption d'une mesure d'équité afin de favoriser des partenariats entre les organismes.
- **Perspectives :** Le SC mène une analyse des données collectées et procèdera en 2024 à un accompagnement adapté aux organismes, à une révision du processus d'évaluation des demandes de soutien financier (critères de sélection et fonctionnement des comités de sélection) et à une sensibilisation des membres des comités de sélection aux biais discriminatoires. Le PAM prévoit de produire un outil de lutte au harcèlement des femmes racisées muralistes afin d'accroître leur sentiment de sécurité, en collaboration avec le SDIS et l'organisme L'Aperté; de bonifier la carte des arrondissements pour une meilleure équité territoriale et l'accompagnement des organismes du milieu culturel; d'organiser un événement de réseautage entre les muralistes et les organismes pour favoriser les collaborations; et de négocier une poursuite de la mesure d'équité.

Engagement 12 : Développer des outils spécifiques, basés sur les données récoltées, pour une plus grande équité

Réalisée	Réviser le processus d'évaluation des projets dans le cadre des programmes de soutien visant une meilleure accessibilité à la culture à partir de données probantes recueillies par la Ville	SC
----------	--	----

• **Réalisations :**

- Afin de renforcer la participation culturelle de la population montréalaise et de consolider les différents écosystèmes et leur synergie, la refonte des programmes de la Division soutien au développement culturel (DSDC) du SC vise à augmenter la diversité des organismes et des projets soutenus, à maintenir la qualité des projets soutenus, à renforcer l'adéquation entre les projets et les besoins et attentes des populations, à augmenter les collaborations et la mutualisation des ressources et à assurer une meilleure équité territoriale.
- Cette refonte des programmes est notamment basée sur les observations et constats tirés d'une analyse des données contenues dans les formulaires d'auto-déclaration et auto-identification 2023 et 2024, sur les suggestions recueillies dans le cadre des consultations menées auprès du milieu culturel et sur les observations formulées par les comités d'évaluation des appels de projets.
- En réponse aux constats, des modifications importantes ont été apportées au processus d'évaluation des projets afin de viser une plus grande équité dans le traitement des organismes subventionnés.

- **Perspectives :** La DSDC projette d'élaborer une stratégie et de mettre au point un cadre de suivi et d'évaluation du programme, avec conception d'un modèle logique permettant l'alignement de l'ensemble des composantes du programme (objectifs, formulaires, critères, évaluation, suivis et reddition de comptes), la formulation de liens de concordance entre le modèle logique et les critères d'évaluation des projets, l'élaboration d'un cadre de suivi du programme (indicateurs, cibles, calendrier de collecte, etc.) et la planification d'une évaluation finale du programme.

Réalisée	Appliquer la grille ADS+ dans les projets Rénovation Agrandissement Construction (RAC) pour la conception des espaces de bibliothèques	SC
----------	--	----

• **Réalisations :**

- La grille ADS+ a été mise en pratique dans le cadre du projet de la bibliothèque et espace culturel du Cœur-Nomade. Première bibliothèque inter-arrondissements à Montréal, située à la croisée d'Ahuntsic-Cartierville et de Montréal-Nord, elle ouvrira en 2027 avec un espace culturel et sociocommunautaire, faisant ainsi la promotion de la mixité et de la collaboration.
- La grille ADS+ a permis d'identifier différents enjeux de sécurité : manque de visibilité du personnel à certains endroits et sentiment d'insécurité possible dans certains espaces, absence de clarté du parcours pour les usager(-ère)s, etc. Les plans ont donc été adaptés en fonction de cette analyse. Les modifications

amenées aux projets devraient avoir un impact considérable sur le bien-être des citoyen(ne)s qui fréquenteront ce nouvel espace.

- **Perspectives :** Considérant les bénéfices associés à l'utilisation de la grille ADS+ dans le cadre du projet du Cœur-Nomade, de futurs projets RAC seront également analysés avec ce nouvel outil spécifique.

En cours	Analyser les données récoltées sur les artistes et organismes culturels soutenus et les usager(-ère)s	SC
-----------------	---	----

- **Réalisations :**

- Le rapport de l'OCPM sur le racisme et les discriminations systémiques (2020) a montré l'absence de données sur les artistes et organismes culturels issus de la diversité et soutenus par la Ville.
- Le Bureau d'art public (BAP) de la Ville de Montréal recueille des données ventilées sur les artistes qui déposent leur candidature dans le cadre des concours d'art public au moyen d'un formulaire d'auto-identification. Afin de diversifier le bassin d'artistes et d'assurer une meilleure représentativité du milieu culturel, des activités ont été organisées en collaboration avec des partenaires tels que le diffuseur Montréal arts interculturels (MAI) et l'organisme Artch. Les données sont analysées en continu de manière à évaluer l'impact de ces activités.
- Pour mieux connaître les usager(-ère)s des Maisons de la culture et des bibliothèques, un sondage a été réalisé par le SC et les résultats ont été partagés avec les équipes au sein du service et des arrondissements. Il en ressort que, pour les bibliothèques, le public est faiblement racisé et essentiellement familial, certaines communautés culturelles étant mieux représentées que d'autres. Pour les Maisons de la culture, le public est essentiellement féminin, âgé de 45 à 64 ans et faiblement racisé. Les spectacles et activités en extérieur permettent de diversifier davantage les publics.

- **Perspectives :** Une consultation est prévue en 2025 auprès du réseau des bibliothèques pour identifier les leviers qui permettront un développement des publics, notamment des communautés sous-représentées. Un sondage est également prévu en 2026 auprès des clientèles fréquentant les Maisons de la culture.

En cours	Accompagner les organismes communautaires dans l'organisation de leurs événements sur le domaine public	SC
-----------------	---	----

- **Réalisations :**

- La Direction cinéma – festivals – événements (DCFE) du SC accompagne les organismes du milieu culturel pour le déploiement de leurs événements sur le domaine public. Un besoin d'accompagnement plus soutenu a été constaté pour certains organismes ne disposant pas des ressources nécessaires pour assurer le bon déroulement de leurs événements dans le respect des exigences (sécurité, encadrement, etc.).
- Le SC étudie actuellement la possibilité de confier à un organisme expert le mandat d'offrir des formations ou de l'accompagnement.

- **Perspectives :** À court terme, une collaboration est souhaitée par le SC avec un organisme accompagnateur pour optimiser le déploiement des événements et l'impact sur les citoyen(ne)s qui en bénéficient.

Réalisée	Réaliser une consultation des artistes femmes muralistes et muralistes racisé(e)s ou autochtones	SC
----------	--	----

- **Réalisations :**

- Selon les observations du SC, les demandes de subvention du Volet 1 (Grande visibilité) du PAM présentent un faible taux de projets réalisés par des femmes muralistes et des muralistes racisé(e)s ou autochtones. Afin de valider ces observations et d'identifier les enjeux vécus par ces groupes sous-représentés de muralistes, le BAP de Montréal a lancé une consultation du milieu de l'art mural afin de mieux connaître les besoins de l'écosystème d'art mural montréalais et de comprendre les obstacles rencontrés par les femmes, les personnes non binaires et les artistes racisé(e)s ou autochtones souhaitant réaliser des murales à Montréal.
- La consultation a permis la création de liens de confiance entre les artistes sous-représenté(e)s et la Ville ainsi que l'identification d'un enjeu important jusqu'alors inconnu de la Ville : le harcèlement de rue vécu par les muralistes.

- **Perspectives :** Des réflexions sont en cours au SC pour une meilleure harmonisation du PAM suivant les préoccupations énoncées en consultation.

Engagement 13 : Poursuivre les collaborations et renforcer les liens avec les communautés autochtones

En cours	Développer et réaliser des projets s'adressant aux artistes racisé(e)s ou autochtones dans les Maisons de la culture	SC
----------	--	----

• Réalisations :

- Dès leur implantation, les Maisons de la culture se voulaient un outil de rapprochement entre les différentes communautés culturelles. S'appuyant sur le quartier, lieu d'identification et d'appartenance par excellence, les activités déployées au fil des ans sont souvent le reflet de la culture locale et des diverses communautés qui composent la population montréalaise. Cependant, le travail doit être constant et soutenu. Une grande réflexion s'est amorcée en 2016 et a permis de mettre en place un plan d'action destiné à augmenter la représentation de la diversité au sein des équipes de travail, des programmations et des publics afin de correspondre davantage à la démographie montréalaise. Ce plan se terminait en 2023 et les actions destinées aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion ont été intégrées dans le nouveau plan d'action du réseau des Maisons de la culture pour la période 2023-2026.
- *Autochtonie et enjeux de réconciliation* : Depuis 2009, les Maisons de la culture soutiennent des projets d'artistes autochtones ou présentent leurs œuvres dans le cadre de tournées organisées par le réseau. Il était donc naturel qu'une place soit faite aux artistes autochtones dans le plan d'action 2023-2026 afin de poursuivre la mise en valeur des cultures autochtones tout en préconisant le développement de liens durables de confiance dans la collaboration avec les artistes, organismes et communautés autochtones.
- *Diversité et communautés racisées* : Le projet « Commissaire en résidence » consiste en une collaboration entre une Maison de la culture et un(e) commissaire artistique issu(e) de la diversité ethnoculturelle ou racisé(e) dans le but d'ouvrir des dialogues interculturels, d'amener de nouvelles pratiques, d'innover et développer des démarches plus inclusives au niveau de la programmation et de la participation du public. Chaque commissaire collabore avec l'équipe d'une Maison de la culture durant une année pour co-créer avec les citoyen(ne)s des projets artistiques et des activités de médiation culturelle.
- Les projets pour résidences artistiques dans les Maisons de la culture permettent d'apporter un soutien aux artistes et aux compagnies artistiques professionnel(le)s en les accueillant dans leurs lieux pour le développement de projets de création. Les Maisons de la culture offrent un espace de liberté aux artistes pour l'exploration, la recherche, la création et la production de nouvelles œuvres. L'accueil de résidences artistiques favorise et développe le dialogue entre l'art et les citoyen(ne)s dans leur quartier. Par cet appel annuel, lancé en 2020, les Maisons de la culture souhaitent accroître l'espace donné aux artistes professionnel(le)s dans leurs lieux pour celles et ceux qui n'ont pas eu cette occasion jusqu'à maintenant, notamment les artistes de la relève et issu(e)s de la diversité.
- Le réseau des Maisons de la culture de Montréal reconnaît l'importance cruciale de présenter des artistes issu(e)s de la diversité. Cela reflète l'engagement de la Ville envers l'inclusion et la représentation de toutes les voix qui composent notre ville. En offrant une plateforme à des artistes de divers horizons, nous enrichissons non seulement notre programmation culturelle, mais nous contribuons également à créer un espace où chaque personne se sent représentée et valorisée. Des séances d'information qui permettent à toutes et tous de comprendre le fonctionnement des Maisons de la culture et comment déposer un projet ont été réalisées et notre partenariat avec Mondial, qui prévoit la remise d'un prix et la garantie d'une tournée, ne sont que deux exemples des moyens pris par le réseau pour atteindre ses objectifs.

- **Perspectives** : L'objectif en autochtonie est d'atteindre 4 % de la programmation de l'ensemble du réseau avec des artistes autochtones d'ici 2026, et un projet structurant sera mis sur pied dans le réseau. De plus, la réflexion sur le projet réseau structurant débutera en 2025.

En cours	Collaborer avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et les communautés autochtones afin de réaliser une œuvre d'art public et un projet de médiation culturelle sur l'itinérance	SC
-----------------	---	----

- **Réalisations** :

- L'initiative « ARRUE » vise la réalisation d'un projet d'art public temporaire qui propose un regard neuf sur l'itinérance. Elle est financée par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC), dans le cadre d'une collaboration avec le SC. Des organismes de première ligne collaborent au projet qui impliquera des autochtones itinérant(e)s qui seront notamment invité(e)s à participer au processus de création de l'œuvre sous diverses formes afin de favoriser leur *empowerment*.
- Le projet se déploiera en trois interventions avec trois organismes et vise à apporter des bénéfices aussi bien aux personnes participantes qu'à la population. Il a été planifié selon les recommandations du RÉSEAU de la communauté autochtone de Montréal.
 - *Arrondissement du Sud-Ouest* : collaboration avec *Native Women's Shelter* pour une murale réalisée dans la cour intérieure de l'organisme
 - *Arrondissement Ville-Marie* : collaboration avec L'itinéraire (Café de la Maison ronde) pour une murale sur le conteneur du square Cabot
 - *Arrondissement du Plateau-Mont-Royal* : murale dans Milton-Parc

- **Perspectives** : Ces trois projets devraient participer à améliorer la visibilité de la présence autochtone à Montréal et à initier des artistes autochtones à l'art mural, et ils pourraient contribuer à diversifier le bassin d'artistes muralistes, favorisant ainsi une meilleure représentativité de la population dans les futurs projets de murales. En 2026, une exposition temporaire devrait être déployée pendant six mois sur les panneaux extérieurs adjacents au marché Atwater.

En cours	Poursuivre les activités de médiation en bibliothèque	SC
-----------------	---	----

- **Réalisations** : Depuis 2019 et à la suite de la publication du *Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2017-2022*, la Direction des bibliothèques (DB) du SC déploie des activités de médiation en Autochtonie. Les objectifs sont de promouvoir la richesse des langues et des cultures autochtones, de favoriser la réconciliation en créant des espaces de rencontres et d'échange entre autochtones et allochtones, de donner une voix aux organismes et artistes autochtones et de collaborer avec eux.
- **Données** : En 2023 et 2024, 9 projets, 12 artistes et contractant(e)s, 42 activités et 677 participant(e)s.
- **Perspectives** : Ces activités ayant été très populaires, la DB souhaite maintenir une offre en bibliothèques, en explorant d'autres thématiques ou en diffusant une nouvelle exposition dans les prochaines années. En parallèle, la DB prévoit de renforcer la formation des bibliothécaires aux réalités des artistes autochtones, afin de tempérer la sursollicitation à laquelle elles et ils font face. De son côté, le Musée des mémoires montréalaises (MEM) prévoit la mise en place d'une exposition à l'automne 2024, réalisée par l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et diverses parties prenantes autochtones du territoire montréalais.

En cours	Soutenir les organismes œuvrant à l'inclusion dans le milieu culturel	SC
----------	---	----

• **Réalisations :**

- Trois organismes sont concernés par cette action : le MAI, Diversité Artistique Montréal (DAM) et la Fondation JIA.
- Le MAI est un diffuseur pluridisciplinaire, dont le mandat est le soutien et la promotion des pratiques artistiques interculturelles dans les milieux professionnels de la diffusion. Cet organisme offre un espace pour la recherche, la création, l'expérimentation et la diffusion aux artistes de la diversité d'ici et d'ailleurs en quête d'équité : artistes autochtones, racisé(e)s, malentendant(e)s, vivant avec un handicap ou en situation de maladie chronique ou neurodivers et les artistes des communautés. Le renouvellement des deux ententes annuelles a été entériné par les instances municipales pour 2024 et les activités prévues sont en cours.
- La Fondation JIA est un jeune organisme qui a pour mission de protéger et de promouvoir le patrimoine culturel matériel et immatériel du quartier chinois de Montréal en créant des projets qui activent les espaces publics et les bâtiments historiques importants au moyen de récits et d'échanges intergénérationnels, ainsi que de développer une expertise et des outils que la communauté peut utiliser pour tracer et défendre son avenir. En 2023, le SC a soutenu le projet pilote de la Maison du Quartier chinois, porté par la Fondation JIA. Ce soutien vise le déploiement de la Maison du Quartier chinois en 2024 et 2025 avec une programmation permettant la valorisation de la culture du quartier et du dialogue intergénérationnel, en plus de sensibiliser la communauté et le grand public à l'histoire et au patrimoine culturel du quartier et de ses communautés.
- DAM a ralenti ses activités depuis 2021, après avoir œuvré depuis 2008 au rayonnement des artistes de la diversité. Des discussions sont actuellement menées avec DAM afin de l'accompagner dans sa restructuration. L'organisme reconstruit graduellement son équipe, son membrariat ainsi que son offre de services (accompagnement, répertoire, recherche).

- **Perspectives :** Le MAI travaille à développer encore davantage ses liens avec la communauté du quartier (Milton-Parc). Une reprise de la cellule iDAM est envisagée, un service-conseil qui accompagne les organisations dans le développement de pratiques inclusives. Un travail sera entrepris pour stimuler les liens entre la Fondation JIA et les autres initiatives et partenaires du quartier.

Volet 4

**Pour une équité
territoriale et
économique**

4

Engagement 14 : Agir en faveur de l'équité territoriale en s'appuyant sur des données probantes

Réalisée	Appliquer l'Indice d'équité des milieux de vie aux projets de la Ville	SDIS
-----------------	--	------

• **Réalisations :**

- Le projet *Renforcer l'équité territoriale à travers l'Indice d'équité des milieux de vie (IEMV)* reflète un engagement municipal du plan stratégique *Montréal 2030*. L'indice, conçu sur la base d'une méthodologie robuste et interdisciplinaire, vise à localiser les milieux de vie cumulant des vulnérabilités urbaines afin d'y susciter la priorisation et la convergence des investissements municipaux. L'outil met en lumière à la fois les vulnérabilités sociales, économiques, environnementales, ainsi que les niveaux d'accès aux ressources de proximité et d'accès aux ressources de culture, sport, loisirs et sécurité urbaine.
- L'IEMV a été lancé en 2023 sur le site des données ouvertes de la Ville.
- Le SDIS accompagne la mise en application de cet indice territorial dans les projets de la Ville.

• **Données :**

- En 2024, les employé(e)s municipales et municipaux avaient reçu une formation à l'IEMV :
 - dans environ 74 % des 19 arrondissements de la Ville;
 - dans 62 % des 22 services considérés prioritaires;
 - un réseau d'environ 70 personnes ambassadrices a également été constitué. Elles sont notamment mobilisées pour recenser les utilisations concrètes de l'IEMV dans leurs services et arrondissements.
- Une analyse des utilisations recensées sera prochainement menée pour évaluer l'atteinte d'un niveau significatif d'utilisation. Pour être considérée comme « significative », l'utilisation de l'IEMV doit induire un changement dans les opérations et processus courants et avoir un potentiel de pérennisation.

- **Perspectives :** D'ici 2025, le SDIS va poursuivre le déploiement de l'IEMV en procédant à une mise à l'échelle de l'agglomération, mobiliser des dimensions qualitatives (facteurs sociaux et culturels, perception des services publics, expérience vécue des inégalités) pour enrichir le volet quantitatif de l'IEMV et arrimer avec l'ADS+. Une diffusion de l'IEMV est prévue auprès de partenaires externes, telles que les Tables de quartier.

En cours	Déployer l'approche Quartiers inclusifs et résilients (QIR) dans trois milieux témoins	SUM
-----------------	--	-----

• **Réalisations :**

- Face à l'ampleur des disparités multidimensionnelles entre ses différents quartiers, la Ville a mis en place une approche municipale intégrée en matière d'équité territoriale. L'approche QIR s'appuie sur des données probantes (IEMV) et les apprentissages tirés des expériences passées. Cette nouvelle approche, en format de pilote dans trois milieux montréalais cumulant des vulnérabilités, a pour ambition d'améliorer les quartiers grâce à une collaboration optimale entre la société civile, les arrondissements et les services centraux de

la Ville. Plutôt que par l'ajout d'un nouveau programme, l'amélioration anticipée s'appuie sur la convergence, vers les quartiers, des programmes, subventions et expertises multidimensionnelles existants à la Ville et chez ses partenaires.

- Le projet pilote QIR a démarré à l'été 2023 par la mise en place de gouvernances tripartites locales dans chacun des trois milieux témoins (composées de représentants(e)s des services centraux de la Ville, des directions d'arrondissement et des tables de quartier). Il vise trois grands résultats :
 - une collaboration optimale grâce à la mise sur pied de gouvernances partagées avec les communautés locales;
 - une capacité d'intervention accrue dans les milieux ciblés;
 - une atténuation durable des vulnérabilités des milieux ciblés.
- **Données :**
 - Mise en place de trois équipes tripartites locales essentielles à l'intensification de l'intervention et à la mise en place d'un comité citoyen dans QIR Saint-Pierre.
 - 33 partenaires de QIR formés en ADS+ (Arrondissements, Services centraux et Tables de quartier).
 - 11 Services centraux de la Ville interpellés et mobilisés.
 - Plusieurs partenaires philanthropiques informés et mobilisés.
 - 5 rencontres tenues pour présenter QIR aux partenaires gouvernementaux et les sensibiliser aux besoins accrus des milieux vulnérables (Conférence administrative régionale, Comité stratégique en sécurité urbaine de Montréal, Secrétariat à la région métropolitaine, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMAH), ministère de la Famille (MFA) et Logement, Infrastructures et Collectivités Canada).
- **Perspectives :** Le projet pilote se poursuivra jusqu'à fin 2025. Selon l'évaluation, l'approche QIR pourrait être élargie à plusieurs autres quartiers montréalais dès 2026.

Réalisée	Recueillir des données sur les discriminations envers les personnes immigrantes et racisées en déployant la deuxième édition du sondage « Écho, le baromètre »	SC
-----------------	--	----

- **Réalisations :**
 - En 2020, la Ville réalisait son tout premier sondage intégrant l'ADS+ avec « Écho, le baromètre ». Conçu comme un outil de suivi d'indicateurs relatifs à l'intégration des personnes immigrantes et racisées, il avait permis de mieux comprendre les freins à leur inclusion (accès aux services de la Ville, au logement, au transport et à l'emploi).
 - Fort du succès de cette première édition, le SDIS a commandité en 2023 la réalisation d'une deuxième édition du sondage « Écho, le baromètre ».
- **Données :**
 - Cette deuxième édition a permis de rejoindre 2 130 individus, dont 1 087 personnes immigrantes (nées à l'extérieur du Canada) et 1 043 personnes non immigrantes (groupe de contrôle), avec une intégration de l'ADS+. Les résultats ont permis d'établir un portrait comparatif des besoins des personnes immigrantes et des personnes non immigrantes parmi la population montréalaise.
 - Avec deux éditions du sondage « Écho, le baromètre », le SDIS est maintenant en mesure de comparer certaines données, de dégager des tendances et d'identifier s'il y a eu des améliorations ou si certains enjeux se sont plutôt amplifiés entre 2020 et 2023.
 - Les données recueillies dans le cadre de la deuxième édition du sondage « Écho, le baromètre » sont accessibles en ligne sur le site des [données ouvertes](#) de la Ville et un rapport incluant des faits saillants est disponible.
- **Perspectives :** D'ici 2025, le SDIS poursuivra ses efforts de diffusion des résultats de la deuxième édition du sondage auprès d'unités administratives internes et de partenaires externes à la Ville.

Engagement 15 : Accroître la diversité des fournisseur(-euse)s à la Ville de Montréal

Réalisée	Bonifier le questionnaire d'inscription au fichier des fournisseur(-euse)s de la Ville afin de permettre l'identification des fournisseur(-euse)s de la diversité	SA
----------	---	----

• **Réalisations :**

- Le fichier des fournisseur(-euse)s de la Ville contient les coordonnées de toutes les entreprises, organismes et individus désireux de faire affaire avec la municipalité, ainsi que la nature des biens ou des services que chacun est en mesure d'offrir.
- Le formulaire d'inscription à ce fichier a été bonifié et permet désormais aux prestataires de services de s'identifier comme des organisations détenues ou dirigées majoritairement (à au moins 50 %) par des personnes appartenant à l'une ou plusieurs des cinq classifications suivantes : personnes racisées; femmes; Inuits, Métis du Canada ou membres des Premières Nations; personnes handicapées; personnes LGBTQ2+. Les renseignements contenus dans le fichier permettent donc d'identifier des fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité, que la Ville souhaite encourager en les invitant à soumettre des offres pour des acquisitions se situant sous le seuil de l'appel d'offres public.
- Suivant la mise à jour de ce formulaire, des démarches sont entreprises pour encourager de nouvelles et nouveaux fournisseur(-euse)s à s'inscrire et inciter les fournisseur(-euse)s déjà inscrits(e)s à mettre à jour leurs profils.

- **Perspectives :** Des activités de mobilisation et de maillage auprès du marché sont prévues par le *Plan approvisionnement responsable 2030* afin d'augmenter davantage les inscriptions de fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité.

Réalisée	Concevoir, et partager avec les services et arrondissements, les outils permettant l'identification des fournisseur(-euse)s de la diversité pour la mise en application durant la démarche de sollicitation de gré à gré	SA
----------	--	----

- **Réalisations :** Afin d'accompagner les unités administratives de la Ville dans le cadre de leurs processus d'achat responsable, un outil a été développé puis partagé avec les services et arrondissements en fin d'année 2023. Il se présente sous la forme d'un répertoire d'achats responsables (Pôle fournisseur(-euse)s) dans lequel figurent les fournisseur(-euse)s issu(e)s de la diversité s'étant identifié(e)s comme tel(le)s. Au cours de démarches de sollicitation de gré à gré, les unités acheteuses ont ainsi la possibilité de repérer ces fournisseur(-euse)s que la Ville souhaite encourager dans le cadre de sa transition écologique et inclusive, notamment dans la mesure où cela contribue à favoriser leur intégration économique et leur inclusion sociale.
- **Perspectives :** D'ici 2025, le Service de l'Approvisionnement (SA) poursuivra son accompagnement auprès des arrondissements et services centraux de la Ville concernés par les démarches de sollicitation de gré à gré. Des capsules vidéo sont en développement et des ateliers sont planifiés afin d'assurer un transfert de compétences pour l'utilisation des outils. Des formations sont dispensées depuis septembre 2024.

Réalisée	Élaborer des indicateurs de suivi des données sur les fournisseur(-euse)s de la diversité	SA
-----------------	---	----

- **Réalisations** : L'approvisionnement responsable est un levier stratégique d'envergure qui contribue au développement économique durable et inclusif de la métropole. À travers l'octroi de contrats publics à des fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité, la Ville contribue concrètement à l'intégration économique d'entreprises représentatives de la diversité montréalaise. Afin de garantir l'atteinte des engagements pris par la Ville dans son Plan approvisionnement responsable 2030, des indicateurs ont été élaborés pour permettre au SA de réaliser un suivi en matière d'achats responsables, dans un souci de saine gestion et d'amélioration continue.
- **Données** : Les résultats obtenus témoignent d'une progression significative entre 2020 et 2023 :
 - le nombre de fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité ayant obtenu des bons de commande de la Ville a augmenté de 451 % (passant de 160 à 881);
 - le nombre de bons de commande effectués auprès de fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité a augmenté de 41 % (passant de 2 200 à 3 110 bons de commande);
 - la valeur totale des bons de commande effectués auprès de fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité a augmenté de 230 % (passant de 16,89 M\$ à 55,69 M\$).
- **Perspectives** : Dans le cadre du *Plan approvisionnement responsable 2030*, il est prévu qu'un *Rapport approvisionnement responsable* soit diffusé annuellement à compter de 2025 pour rendre compte des avancées de la Ville. Ce document présentera notamment des données concernant l'achat auprès de fournisseur(-euse)s issus(e)s de la diversité. Afin de faire preuve de transparence et d'imputabilité dans sa démarche, la Ville entend rendre ce rapport public.

Engagement 16 : Valoriser les pratiques d'équité dans l'écosystème entrepreneurial montréalais

En cours	Déployer l'appel de projets <i>Entreprendre ensemble</i> , visant le soutien aux entrepreneur(-euse)s issu(e)s des communautés ethnoculturelles	SDÉ
----------	---	-----

- **Réalisations :**

- L'appel de propositions *Entreprendre ensemble – Faciliter l'accès à l'entrepreneuriat aux personnes issues des communautés ethnoculturelles* a été lancé en avril 2024 par le Service du développement économique (SDÉ) de la Ville. Les porteurs ciblés par l'appel sont des organismes à but non lucratif de première ligne, ancrés dans des territoires périphériques de l'agglomération de Montréal et où il existe peu de services entrepreneuriaux. Par cette démarche, la Ville vise à rejoindre des candidat(e)s à l'entrepreneuriat qui ne le seraient pas autrement, en agissant sur la consolidation des services offerts par les organismes de soutien, afin qu'ils soient davantage adaptés aux besoins d'entrepreneur(-euse)s en herbe et émergent(e)s issus(e)s des communautés racisées ou immigrantes.

- **Données :** En 2024, à la suite du lancement de l'appel de propositions, un comité d'évaluation s'est réuni au cours de l'été.

- Six projets ont été présentés pour approbation en conseil d'agglomération en septembre 2024.
- Les organismes porteurs recevront une contribution financière ne pouvant dépasser 75 000 \$.
- Les projets retenus seront réalisés entre le 30 septembre 2024 et au plus tard le 30 septembre 2025.
- Ils permettront d'offrir un soutien moral et technique, visant à éviter le décrochage et à soutenir les entrepreneur(-euse)s face aux possibilités et défis rencontrés, contribuant ainsi à la réussite de leurs projets d'affaires.

- **Perspectives :** Les responsables des projets sélectionnés bénéficieront gratuitement du soutien d'une communauté de pratiques animée par des experts(e)s de HEC Montréal. Cette communauté offrira des occasions de réseautage entre pairs, ainsi que la participation à des ateliers spécifiques qui viseront à renforcer les compétences des organismes de première ligne dans leur soutien aux entrepreneur(-euse)s. Des actions favorisant la création de ponts entre tous les acteurs de l'écosystème entrepreneurial sont aussi prévues, afin de rendre l'expérience entrepreneuriale plus fluide et plus inclusive. Quelque 300 entrepreneur(-euse)s et futur(e)s entrepreneur(-euse)s issus(e)s des communautés ethnoculturelles (incluant des jeunes et des femmes) pourront bénéficier de cette initiative. Une série de cibles et d'indicateurs seront identifiés par le SDÉ afin d'assurer un suivi auprès des responsables et d'évaluer le niveau d'impact des projets.

En cours	Faciliter l'accès au microcrédit sur le territoire montréalais	SDÉ
----------	--	-----

• **Réalisations :**

- La Ville soutient la bonification des services proposés par l'organisme Microcrédit Montréal, afin de mieux répondre aux enjeux montréalais en matière d'accès au capital et de développement des compétences entrepreneuriales.
- En juin 2023, un montant de 1 M\$ a été accordé par la Ville à Microcrédit Montréal pour une période de trois ans (2023-2026) en soutien au projet *Propulser l'entrepreneuriat montréalais inclusif*. Cette contribution doit permettre à l'organisme d'augmenter le nombre de prêts offerts à des clientèles souvent délaissées par le système de prêt traditionnel, de renforcer le soutien offert en matière de développement de compétences entrepreneuriales et d'accompagner les premières expériences de commercialisation des entrepreneur(-euse)s retenu(e)s. Un dispositif d'accompagnement personnalisé, des activités régulières de réseautage ainsi qu'un programme de formation en entrepreneuriat féminin seront notamment offerts aux bénéficiaires de prêts.

• **Données :** En 2024 :

- l'organisme a évalué plus de 150 dossiers de demande et octroyé un financement à 38 d'entre eux;
- 81 femmes ont participé aux formations en entrepreneuriat et d'autres ont pu expérimenter la vente aux clients dans 15 marchés éphémères;
- on s'attend à ce qu'à la fin du projet 138 prêts aient été octroyés et quelque 300 micro-entrepreneur(-euse)s aient pu renforcer leurs compétences entrepreneuriales.

• **Perspectives :** Microcrédit Montréal vise à faire augmenter de 60 % le chiffre d'affaires de ses clients et à agir comme pont vers d'autres sources de financement pour 30 % d'entre eux. L'organisme prévoit que 80 % des projets d'affaires soutenus seront toujours en activité après trois ans.

En cours	Établir sur le territoire montréalais les bases du soutien entrepreneurial aux autochtones en milieu urbain	SDÉ
----------	---	-----

• **Réalisations :**

- Consciente de l'importance de fournir des services adaptés aux besoins des entrepreneur(-euse)s autochtones sur le territoire montréalais, la Ville a établi un partenariat avec la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL). La collaboration avec cette association vise à établir les bases du soutien entrepreneurial aux autochtones en milieu urbain.
- Un montant de 192 000 \$ a été accordé par la Ville de Montréal à la CDEPNQL pour le déploiement d'un projet dont les objectifs sont de :
 - sensibiliser les membres de toutes les communautés autochtones de Montréal à l'entrepreneuriat;
 - soutenir la création et le développement de projets entrepreneuriaux portés par des autochtones sur le territoire montréalais;
 - outiller l'écosystème entrepreneurial montréalais pour améliorer l'accessibilité et la pertinence des services existants pour les entrepreneur(-euse)s autochtones;
 - documenter la réalité des entrepreneur(-euse)s autochtones en milieu urbain montréalais, en identifiant notamment leurs besoins et les meilleures approches à mettre en place en matière d'accompagnement et de soutien.

- Le projet, d'une durée de deux ans, est en cours depuis décembre 2023. Il agit sur deux clientèles : de futur(e)s entrepreneur(-euse)s autochtones de Montréal, auquel(le)s sont offerts des services d'orientation et d'accompagnement au prédémarrage et démarrage d'entreprise; et des conseiller(-ère)s de l'écosystème de soutien entrepreneurial local, pour les sensibiliser aux besoins particuliers et au potentiel entrepreneurial des communautés autochtones.

- **Données :** Au cours de la première année, le projet prévoit :

- de sensibiliser 40 entrepreneur(-euse)s en herbe;
- d'accompagner sept entrepreneur(-euse)s émergent(e)s;
- d'outiller au moins six organismes de l'écosystème de soutien entrepreneurial montréalais.

- **Perspectives :** Le premier rapport de reddition de comptes de l'organisme devrait fournir des données plus détaillées sur les résultats atteints au terme de la première année du projet. À la fin du projet, un rapport sur l'état de situation des entrepreneur(-euse)s autochtones en milieu urbain montréalais sera présenté pour permettre à la Ville de définir la stratégie à adopter en matière de soutien entrepreneurial aux autochtones pour les prochaines années.

En cours	Mettre à profit le réseau PME MTL afin de soutenir le développement harmonieux des collectivités, en accordant une attention particulière aux quartiers avec un grand besoin de revitalisation et/ou un fort potentiel de développement	SDÉ
-----------------	---	-----

- **Réalisations :**

- Le réseau PME MTL soutient le développement des entreprises privées et collectives sur l'île de Montréal grâce à un ensemble de services professionnels et de financements. En réponse aux défis posés par la pandémie de COVID-19, PME MTL gère également un fonds d'urgence de 156 M\$. Avec son action couvrant tout le territoire montréalais, PME MTL se positionne comme un levier clé pour une économie plus verte et inclusive, en accordant une attention particulière aux quartiers ayant un fort potentiel de développement. Le réseau vise ainsi à harmoniser le développement des collectivités tout en renforçant l'efficacité des services et des outils proposés.
- Des démarches ont été entreprises afin de favoriser l'émergence de projets à vocation économique dans les trois milieux témoins de l'initiative QIR (à Montréal-Nord, Lachine et Centre-Sud), en les intégrant dans les plans de travail en développement économique local des pôles du réseau PME MTL. Les prochaines étapes incluent la finalisation des plans d'action locaux et le déploiement des ressources nécessaires pour soutenir les projets identifiés, avec un suivi régulier pour ajuster les interventions en fonction des résultats obtenus.
- Plus largement, six ressources locales déployées à travers la Ville collaborent étroitement avec les Arrondissements, le SDÉ, et les acteurs socio-économiques pour analyser les besoins spécifiques de chaque territoire et définir les priorités locales de développement économique.

- **Perspectives :** Les pôles du réseau PME MTL finaliseront et soumettront leurs plans de développement local au SDÉ, intégrant les priorités identifiées pour chaque territoire précisant les interventions futures pour soutenir les projets économiques dans les quartiers ciblés. Dans le cadre du renouvellement de l'entente de délégation en avril 2025, le réseau PME MTL s'engage à produire une reddition de comptes spécifique aux enjeux de diversité et d'inclusion.

Réalisée	Déployer et suivre les trois principaux projets de l'initiative Montréal inclusive au travail	SDIS
----------	---	------

- **Réalisations** : L'initiative Montréal inclusive au travail participe à réhausser la capacité de la Ville d'être plus accueillante et inclusive en favorisant l'intégration professionnelle des personnes immigrantes par le déploiement de projets éveillant, engageant et outillant la société d'accueil montréalaise. La deuxième édition 2021-2024 a été structurée autour de trois principaux projets.
 - *Le Pacte pour l'inclusion au travail des personnes immigrantes*, mené en collaboration avec le Pôle IDEOS de HEC Montréal, a permis d'améliorer l'inclusion professionnelle des personnes immigrantes en offrant un parcours d'accompagnement personnalisé à des organisations montréalaises.
 - Le projet de *Communauté de pratique en EDI*, mené en collaboration avec la Chaire BMO en Diversité et gouvernance de l'Université de Montréal, a permis d'offrir un parcours d'accompagnement aux entreprises de la région de Montréal en EDI.
 - *Le Balado Biais d'entrée*, disponible sur la plateforme OHdio de Radio-Canada a permis de mettre en lumière les obstacles à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes à Montréal et de proposer des réflexions, témoignages et pistes de solution aux entreprises afin qu'elles adoptent des pratiques d'inclusion en emploi.
- **Perspectives** : Le lancement d'une troisième édition de l'initiative *Montréal inclusive* au travail à partir de 2025 est en cours de réflexion au sein du SDIS, dans la perspective de poursuivre les efforts visant à valoriser les pratiques d'équité au sein du milieu d'affaires montréalais.

Volet 5

**Pour une
participation
citoyenne
inclusive**

5

Engagement 17 : Accroître la participation citoyenne des personnes racisées et autochtones à la Ville de Montréal

En cours	Rassembler l'écosystème des partenaires et autochtones sur les priorités de la <i>Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones</i>	BRGM
----------	--	------

• **Réalisations :**

- Dans le cadre du bilan de la *Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones 2020-2025*, un état de situation a été dressé quant aux réalisations effectuées entre 2020 et 2023, pour chacun des sept axes de la stratégie à Montréal (développer une relation de gouvernement à gouvernement; améliorer la visibilité de la présence autochtone dans la ville; soutenir la communauté autochtone urbaine; améliorer le sentiment de sécurité des personnes autochtones; appuyer le développement culturel autochtone en milieu urbain; accompagner le développement économique de la communauté autochtone; favoriser la protection d'espaces et d'environnements naturels selon le principe des sept générations).
- Dans les prochains mois, un forum consultatif sera organisé par le Bureau des relations gouvernementales et municipales (BRGM) pour rassembler des parties prenantes autochtones, dans la perspective de discuter des constats posés par le bilan. Les résultats des échanges permettront d'ajuster les priorités de la *Stratégie de réconciliation 2020-2025* sur sa dernière année de mise en œuvre, selon les besoins exprimés par la communauté autochtone urbaine.

- **Perspectives :** La mise en commun des propositions émises par les parties prenantes autochtones réunies dans le cadre de l'événement permettra également à la Ville de procéder à une révision de sa stratégie, dont une nouvelle version devrait être rendue publique en 2026.

En cours	Mettre en place un cadre collaboratif pour favoriser de meilleures pratiques de consultation des communautés autochtones	BRGM
----------	--	------

• **Réalisations :**

- Avec les traités et les collaborations, les consultations sont des moyens privilégiés pour cheminer vers la réconciliation, qui nécessite des échanges et concertations s'inscrivant dans le long terme et ancrés dans un rapport de confiance. La Ville reconnaît la société civile autochtone, ses organismes et ses membres élus(e)s en tant qu'interlocuteur(-trice)s privilégiés(e)s dans la réflexion, la recherche de solutions et la prise de décision pour les enjeux urbains qui les concernent. Elle reconnaît également que la communauté autochtone présente des enjeux déterminants historiques, culturels, identitaires et socioéconomiques qui lui sont propres et qui doivent être abordés dans une perspective de sécurisation culturelle. À ce jour, la Ville ne dispose cependant pas d'un cadre collaboratif clairement défini pour faciliter l'organisation de consultations visant à recueillir les expressions de besoins spécifiques des représentants(e)s des communautés autochtones montréalaises.

- En 2023-2024, un accompagnement a été dispensé par le BRGM et le commissaire aux relations avec les Peuples autochtones pour l'organisation de consultations ad hoc, sur demande de certains services :
 - un appui a été apporté au SC pour l'organisation d'une journée de consultation visant à informer sur la nouvelle *Politique de développement culturel 2025-2030* de la Ville;
 - un soutien a été apporté au SRHC pour l'organisation de trois groupes de discussion avec 18 employés(e)s de la Ville s'identifiant comme autochtones, afin de saisir les enjeux visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.
- Afin d'harmoniser l'approche de la Ville, une réflexion est en cours pour définir le cadre collaboratif à mettre en place afin de favoriser de meilleures pratiques de consultation des communautés autochtones.
- **Perspectives :** En 2024 et 2025, des recherches seront menées par le BRGM afin d'identifier des approches exemplaires déployées par d'autres municipalités du Québec et du Canada pouvant être sources d'inspiration pour faire de Montréal une métropole de la réconciliation.

En cours	Favoriser la participation des personnes racisées et autochtones au budget participatif de Montréal	SCAEC
-----------------	---	-------

- **Réalisations :**
 - Depuis 2020, le budget participatif de Montréal permet aux citoyens(ne)s de décider de l'utilisation d'une partie du budget municipal dans le cadre d'une démarche participative visant à rendre plus accessible et concrète l'expérience de la démocratie municipale et à stimuler l'intérêt de la population pour les affaires de la Ville. En allant à la rencontre des Montréalais(e)s qui n'ont pas accès aux mécanismes traditionnels de participation et encore moins tendance à s'en prévaloir, la Ville offre une voix à celles et ceux qui souhaitent concrètement améliorer la qualité de leurs milieux de vie.
 - La démarche de budget participatif est structurée en deux temps : une phase de collecte d'idées et de développement de projets, qui permet aux citoyens(ne)s de formuler des propositions d'aménagements ou d'équipements porteurs pour la communauté; suivie d'une deuxième phase de vote citoyen pour retenir certaines propositions et les faire réaliser par la Ville. La 2e édition du budget participatif s'est tenue en 2023. La 3e édition est en cours depuis février 2024, avec une première phase complétée et un vote citoyen prévu à l'hiver 2025.
 - Le budget participatif se veut une démarche équitable et inclusive où l'égalité des chances est offerte à toutes les personnes qui participent et à toutes les idées déposées. Ces valeurs, enchâssées dans la Charte du budget participatif de Montréal, constituent un engagement public permettant de guider en continu les décisions à prendre dans le déploiement de chaque phase du budget participatif.
 - Dans la perspective de favoriser la participation des personnes racisées et autochtones, plusieurs actions ont été entreprises en 2023 et 2024, pour chacune des phases des 2e et 3e éditions du budget participatif. Des efforts de communication ont été menés pour la 3e édition afin de vulgariser le processus et d'inclure les citoyen(ne)s. L'usage des réseaux sociaux a permis de rejoindre davantage de jeunes publics et une attention a également été portée à la lutte à la fracture numérique, par la mise en place d'une ligne téléphonique pour assister les personnes qui souhaitent ainsi déposer une idée ou obtenir de l'information. Les travaux en cours visent à diversifier les bassins de participants(e)s et de personnes issues de la diversité qui déposent des projets et votent.
- **Perspectives :** Dans les années à venir, la Ville cherchera à trouver de nouvelles façons de rejoindre davantage de citoyen(ne)s résidant dans les secteurs cumulant des vulnérabilités, pour que ce processus participatif demeure le plus équitable possible. Dans cette perspective, une mobilisation d'organismes et d'établissements sera relancée à l'automne 2024 en vue du vote de la 3e édition, prévu à l'hiver 2025. Le recours à l'EMV se poursuivra également pour guider les efforts de communication et de mobilisation déployés par le Service de la concertation des arrondissements et de l'expérience citoyenne (SCAEC).

À venir	Soutenir l'organisation d'un événement valorisant la participation citoyenne des Montréalais(e)s autochtones	BRGM
----------------	--	------

- **Perspectives :** L'inclusion de la diversité montréalaise dans les pratiques municipales passe par des actions de soutien à des événements d'envergure valorisant la participation citoyenne des personnes de toutes origines. Afin de reconnaître, valoriser et promouvoir la présence et l'apport des peuples autochtones au développement du territoire de l'île de Montréal, il est prévu de soutenir l'organisation d'un événement rassembleur durant l'année 2025.

En cours	Soutenir l'organisation d'un événement valorisant la participation citoyenne des Montréalais(e)s afro-descendant(e)s.	BRI
-----------------	---	-----

- **Réalisations :**

- Aligné sur la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2014-2024) proclamée par les Nations Unies, le Sommet pancanadien des communautés noires porté par la Fondation Michaëlle Jean a été créé PAR et POUR les personnes noires de tout le Canada. Cet événement aborde les enjeux propres aux communautés noires, autour de trois thèmes : Reconnaissance, Justice, Développement. Après Toronto, Ottawa et Halifax, l'événement de Montréal marquera le quatrième sommet de cette série. La métropole se prépare à accueillir plus de 1 500 participant(e)s. Dès 2023, la Ville s'est engagée à soutenir cet événement.
- Le programme sera structuré autour de séances, tables rondes et ateliers qui contribueront à : offrir une plateforme dynamique de réflexion et d'échange à 500 jeunes délégué(e)s de 18 à 35 ans au sein du Forum Jeunesse; et faire avancer les thèmes abordés dans la *Déclaration d'Halifax*, un manifeste pour l'éradication de la discrimination raciale qui constitue le premier constat collectif sur les enjeux posés par le fait d'être une personne noire au Canada aujourd'hui et sur les solutions nécessaires à l'avènement d'un vrai changement.
- Afin de favoriser la participation citoyenne de Montréalais(e)s afro-descendants(e)s, la Ville s'est engagée à soutenir l'organisation de cet événement.
- *En termes de soutien financier :*
 - une contribution financière de 50 000 \$ a été octroyée aux organisateurs par le SDIS et une contribution financière de 5 000 \$ a également été octroyée par le Bureau des relations internationales (BRI) pour que les jeunes participants(e)s puissent bénéficier gratuitement de tickets de transport public pour se rendre sur le lieu de l'événement;
 - Tourisme Montréal octroie 1 000 \$ pour que des jeunes participant(e)s puissent bénéficier de la balade « *Les expériences du Montréal Noir* ».
- *En termes de mobilisation de l'écosystème :*
 - démarches effectuées par le BRI pour garantir une présence au sommet de participant(e)s de Montréal issus(e)s de toutes les communautés noires;
 - partage d'information avec les réseaux suivants pour identifier des panélistes pertinents : Afromusée, Réseau des entrepreneur(-euse)s et professionnel(le)s africain(e)s, Chantier d'Afrique du Canada, Réseau des professionnels noirs de KPMG au Québec, Foire africaine de Montréal, Black Woman Market, la Fédération africaine et Associations du Canada;
 - entente avec Black Woman Market, une plateforme dédiée à la mise en lumière des femmes entrepreneuses noires, permettra d'offrir un panier de produits à 75 participantes au sommet;
 - en plus de l'accompagnement protocolaire, présence de panélistes de la Ville.

- **Perspectives :** Le Sommet devait se tenir du 6 au 8 septembre 2024, mais est finalement reporté du 31 janvier au 2 février 2025 par la Fondation.

Lexique et sigles

ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle

BAP : Bureau d'art public

BÉDI : Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

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

BRGM : Bureau des relations gouvernementales et municipales

BRI : Bureau des relations internationales

CAPP : Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes

CCIPMS : Comité de concertation sur l'intervention policière en milieu scolaire

CDEPNQL : Commission du développement économique des Premières nations du Québec et du Labrador

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CFPM : Commission de la fonction publique de Montréal

CG : Contrôleur général

CRARR : Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)

DAM : Diversité Artistique Montréal

DB : Direction des Bibliothèques

DCFE : Direction cinéma festivals et événements

DDC : Direction du développement culturel

DEIRP : Division équité, inclusion et respect de la personne

DG : Direction générale

DPARH : Division des partenaires d'affaires en ressources humaines

DRT : Division des relations du travail

DSDC : Division soutien au développement culturel

EDI : Équité, diversité et inclusion

EMMIS : Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale

ENPQ : École nationale de police du Québec

FCRR : Fondation canadienne des relations raciales

GRE : Groupes-ressources d'employé(e)s

IEMV : Indice d'équité des milieux de vie

INRS : Institut National de la recherche scientifique

MAI : Montréal Arts Interculturels

MAMAH : Ministère des affaires municipales et de l'habitation

MCC : Ministère de la culture et des communications

MEM : Musée des mémoires montréalaises

MFA : Ministère de la famille

MICH : Module incidents et crimes haineux

MSP : Ministère de la sécurité publique

MSSS : Ministère de la santé et des services sociaux

OCPM : Office de consultation publique de Montréal

PAÉE : Programme d'accès à l'égalité en emploi

PAM : Programme d'art mural

PDQ : Poste de quartier

PLDR : Plan de lutte contre les discriminations et le racisme

PREMIS : Division Prévention, médiation et intervention sociale

QIR : Quartiers inclusifs et résilients

RAC : Rénovation, Agrandissement, Construction

RAEN : Réseau d'action des employé(e)s Noir(e)s

RSI : Réseaux de soutien internes

SA : Service de l'approvisionnement

SAJ : Service des affaires juridiques

SC : Service de la culture

SCAEC : Service de la concertation des arrondissements et de l'expérience citoyenne

SDÉ : Service du développement économique

SDIS : Service de la diversité et de l'inclusion sociale

SIM : Service de sécurité incendie de Montréal

SPVM : Service de police de la Ville de Montréal

SRHC : Service des ressources humaines et des communications

SUM : Service de l'urbanisme et de la mobilité



Montréal.ca

Bureau de la commissaire à la lutte au racisme
et aux discriminations systémiques
2024