



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

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

Montréal 

# État d'avancement par volets

Aperçu synthétique



## 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.

## 1 Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

Réalisée

7

En cours

10

À venir

1

## 2 Pour une sécurité urbaine sans profilage

Réalisée

7

En cours

13

À venir

2

## 3 Pour une équité culturelle

Réalisée

7

En cours

7

À venir

-

## 4 Pour une équité territoriale et économique

Réalisée

6

En cours

5

À venir

-

## 5 Pour une participation citoyenne inclusive

Réalisée

-

En cours

4

À venir

1

**Volet**

**1**

---

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

### 1 Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

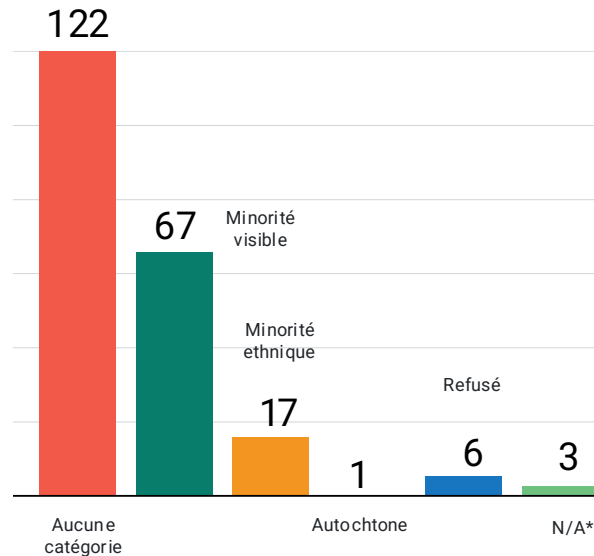
Mettre en place la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plainte (CAPP) pour simplifier et rendre plus indépendant le processus de plaintes, ainsi qu'accueillir avec bienveillance les plaintes et signalements pour racisme, discriminations et harcèlement

SRHC



### Répartition des dossiers ouverts à la CAPP par groupe visé

Du 4 décembre 2023 au 30 juin 2024



## Volet 1 – Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

### 1 Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

Mettre en place la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plainte (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



### Taux de satisfaction

95%

recommanderaient les services de la CAPP.

### Délai de réponse

Sur 196 dossiers reçus par la CAPP

87,2 %

des dossiers ont reçu une réponse dans un délai de 24 heures, l'exigence étant de répondre dans un délai maximal de 72 heures ouvrables.

12,8 %

des dossiers ont reçu une réponse dans un délai de 24 à 72 heures.

### 1 Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

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

DG



Actualiser la *Politique de respect de la personne* pour y incorporer les enjeux de racisme et de discriminations systémiques

SRHC



## La nouvelle version de la Politique de respect de la personne

entrée en vigueur le 4 décembre 2023

Renforcement des notions  
de discrimination et  
discrimination systémique

Reddition de comptes et  
imputabilité des  
arrondissements et services

Climat de travail sain

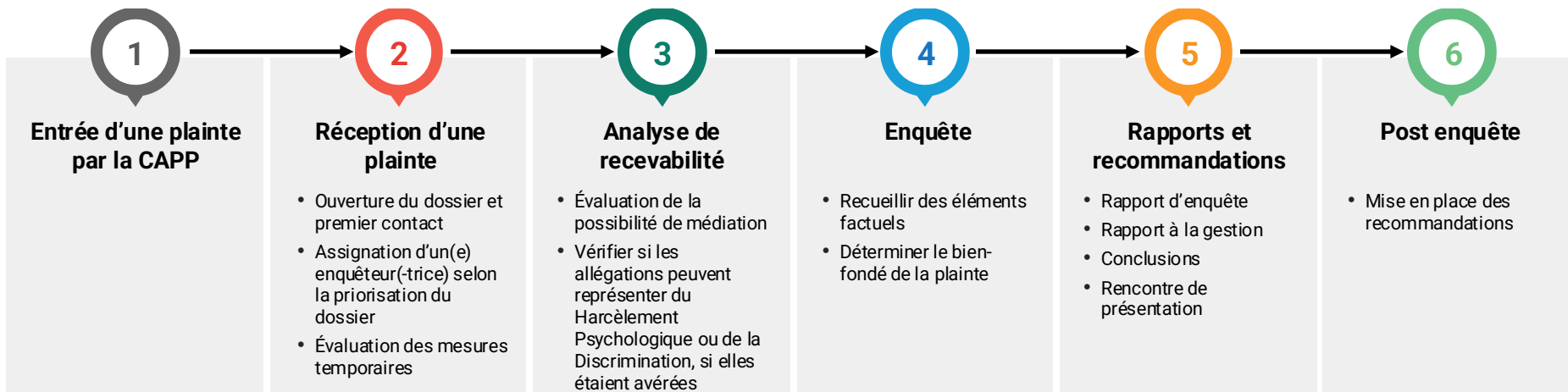
## 1 Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

Assurer la transparence des signalements et plaintes en organisant une reddition de comptes annuelle

SRHC  
CFPM



### Étapes d'une enquête à la CFPM



← Respect de la confidentialité – Implication des personnes selon leur rôle au moment opportun →

# Volet 1 – Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

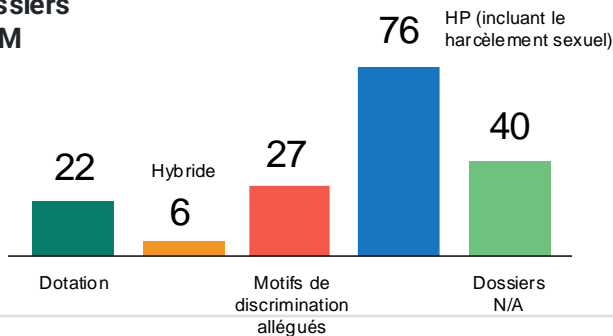
## 1 Simplifier le cheminement des signalements et plaintes pour racisme et discriminations

Assurer la transparence des signalements et plaintes en organisant une reddition de comptes annuelle

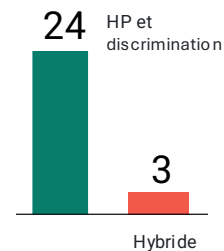
SRHC  
CFPM



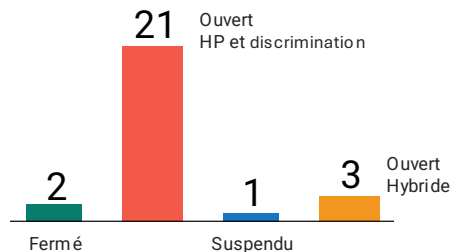
### Nombre de dossiers reçus à la CFPM



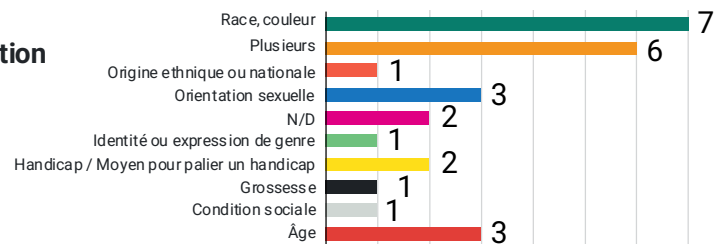
### Dossiers comprenant au moins un motif de discrimination allégué



### Statut des dossiers comportant au moins une allégation de discrimination



### Motifs de discrimination allégués





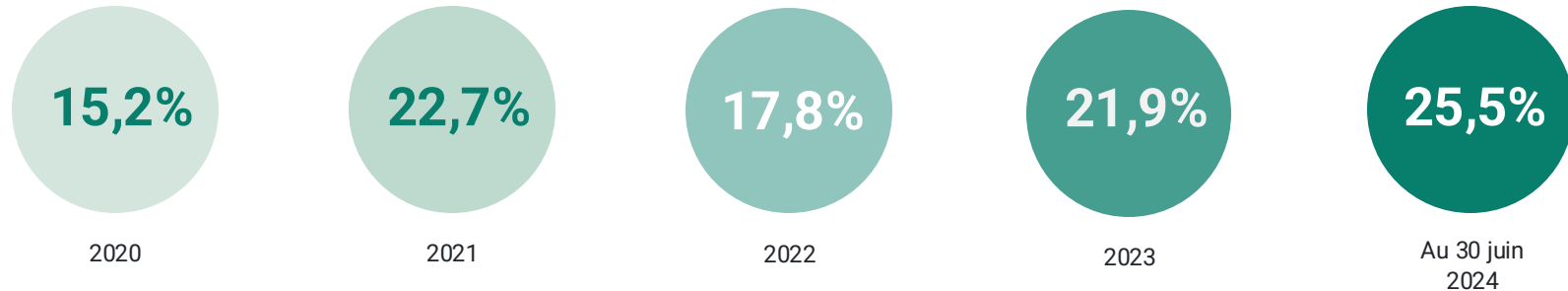
### 2 Accroître la diversité au sein des équipes de gestion

Poser et atteindre des objectifs de 25% de recrutement des groupes visés à toutes les directions de services et d'arrondissements

DG



Taux de promotion et d'embauche de personnes issues de groupes visés par le PAEE à des postes de cadres de gestion :



### 2 Accroître la diversité au sein des équipes de gestion

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



Déployer la deuxième cohorte de la stratégie de gestion de talents inclusive pour la relève des postes de cadre de direction

SRHC



Banque de **neuf**  
consultant(e)s externes

Depuis le début de l'année **2024**, ces consultant(e)s ont été mobilisé(e)s sur

**18**

processus de cadres de direction

### Cohortes

En juin 2024,

**58 %**

des professionnel(le)s avaient atteint un poste de gestion, dont

**64 %**

issu(e)s de minorités visibles ou ethniques.

Des revues de talents ont permis d'identifier **19 gestionnaires** pour occuper des postes de direction

## Volet 1 – Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

### 2 Accroître la diversité au sein des équipes de gestion

Actualiser la politique de dotation et de gestion de la main d'œuvre afin qu'elle intègre les enjeux de diversité et d'équité

SRHC



Former les comités de sélections sur les biais dans les processus de recrutement

SRHC



### Exemples de biais discriminatoires inconscients liés aux systèmes d'oppression et de privilège présentés dans le cadre des capsules vidéo

Biais lié aux systèmes d'oppression et de privilège

**BIAIS D'AGÏSME**

Biais lié au groupe d'appartenance

**BIAIS D'UNIVERSALITÉ**

Biais lié aux systèmes d'oppression et de privilège

**BIAIS CAPACITISTE**

## Volet 1 – Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

### 3 Renforcer la capacité du personnel à répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

Écrire une politique municipale en Équité, diversité et inclusion

BRDS  
SRHC



Développer les compétences et connaissances des gestionnaires en matière de lutte contre le racisme et les discriminations

BRDS  
SRHC



Déployer les ateliers de sensibilisations “Respect et Équité” sur les rôles et responsabilités des gestionnaires dans les services et arrondissements

BRDS  
SRHC



## FORMATIONS

### Respect et Équité aux gestionnaires de la Ville de Montréal

149

2022

305

2023

177

2024

Au 18 juillet 2024

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

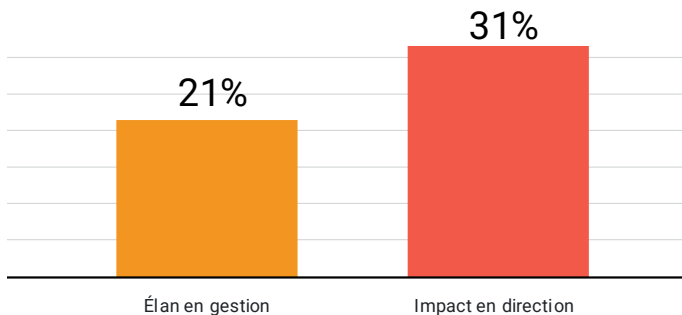
Implanter le nouveau Programme de développement du leadership pour l'ensemble des gestionnaires

SRHC



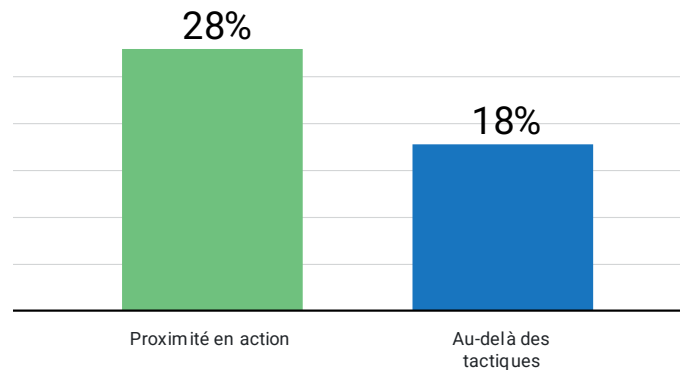
## Programme de Leadership

Pourcentage de représentativité des minorités visibles, ethniques et autochtones



Chiffres du graphique ci-dessus basés sur les cohortes pilotes (Élan en gestion : 2 cohortes, 24 personnes ; Impacts en direction : 1 cohorte, 10 personnes)

Pourcentage de représentativité des minorités visibles et ethniques



Chiffres du graphique ci-dessus basés sur les cohortes pilotes (Proximité en action : 3 cohortes et 36 personnes ; Au-delà des tactiques : 2 cohortes, 24 personnes)

### 3 Renforcer la capacité du personnel à répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

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

SRHC  
BRDS



L'ensemble des cadres-conseils et gestionnaires du SRHC, soit

# 400

personnes, auront participé à l'un des **19 ateliers** d'ici à la fin 2024

# 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.

### 3 Renforcer la capacité du personnel à répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

Accompagner les arrondissements dans la lutte contre le racisme et les discriminations en développant des plans ÉDI co-construits avec le personnel

BRDS  
SRHC



|                    |   |
|--------------------|---|
| Plans adoptés      | 7 |
| Plans en cours     | 2 |
| Plans en démarrage | 2 |
| Plans à planifier  | 3 |
| À relancer en 2025 | 5 |

## Volet 1 – Pour une administration exempte de racisme et de discriminations systémiques

### 3 Renforcer la capacité du personnel à répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

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



des directions  
d'arrondissements et de  
services ont bénéficié  
de la présentation



gestionnaires de la Ville  
ont participé au  
Webinaire de  
présentation de la  
campagne et bénéficié  
des outils à déployer



du personnel de la Ville  
a été sensibilisé



### 3 Renforcer la capacité du personnel à répondre aux enjeux de racisme et de discriminations systémiques

Soutenir les réseaux et regroupements d'employé(e)s dans l'organisation d'activités de sensibilisation du personnel

BRDS  
SRHC



Consolider les contenus de formation sur le racisme et les discriminations (notamment le racisme anti-Noir(e)s et le racisme anti-asiatique)

BRDS



Depuis 2021, la Ville reconnaît les groupes de ressources d'employé(e)s (GRE).

**Deux projets ont vu le jour :**

**Le Réseau d'action  
des employé(e)s  
noir(e)s de la  
Ville (RAEN)**

**Le  
Regroupement  
Solidarité  
LGBTQ2+**

# Volet 2

---

**Pour une  
sécurité urbaine  
sans profilage**

### 4 Accroître les pratiques alternatives aux interventions policières

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

SDIS



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

SDIS



Les interventions de l'ÉMMIS sont déployées dans

4

arrondissements

En 2023, plus de

15 000

interventions

52

intervenant(e)s  
y travaillent

4

OBNL  
montréalais

### 4 Accroître les pratiques alternatives aux interventions policières

Déployer le programme *Prévention Montréal* à hauteur de 7,2 millions\$ sur deux ans

SDIS



7,2 M\$  
pour 2024-2025

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

4  
projets portés par  
des parties prenantes  
autochtones  
(1,3 M\$)

### 5 Éliminer les profilages provoqués par les règlements municipaux

Adopter des modifications aux règlements municipaux pouvant être sources de profilage racial et social

DG



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

SPVM



---







# 13

règlements analysés après  
consultation des organismes  
communautaires



## Volet 2 – Pour une sécurité urbaine sans profilage

### 6 Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour la lutte contre les discriminations et le racisme au SPVM

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action tenant compte des mesures proposées dans le 2e rapport de recherche sur les interpellations policières au SPVM          | SPVM         |  |
| Bonifier et mettre à jour la politique sur l'interpellation policière  | SPVM         |  |
| Pérenniser l'équipe des coachs en interpellation   | SPVM         |  |
| 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         |  |
| Accroître la diversité de son effectif au sein de tous les paliers de l'organisation   | SPVM<br>SRHC |  |
| Réviser les processus de sélection et de promotion afin de s'assurer qu'ils sont exempts de biais discriminatoires   | SPVM<br>SRHC |  |

### 7 Inclure la lutte au profilage et au racisme, ainsi que l'Équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans le développement des compétences des employé(e)s du SPVM

Intégrer l'ÉDI au cabinet du directeur du SPVM afin de lui accorder une position stratégique dans l'organisation

SPVM



Consolider la collaboration avec les réseaux et les regroupements d'employé(e)s de la diversité

SPVM



En septembre 2024

# 75%

**des gestionnaires ont été rencontré(e)s** pour améliorer leur connaissance de la stratégie en EDI, susciter leur participation à la promotion des réseaux auprès de leur personnel et les outiller sur les impacts des discriminations et du racisme.

## Volet 2 – Pour une sécurité urbaine sans profilage

### 7 Inclure la lutte au profilage et au racisme, ainsi que l'Équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans le développement des compétences des employé(e)s du SPVM

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



Déployer une formation personnalisée en profilage racial auprès des équipes de gestion des postes de quartier

SPVM  
SRHC



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

SPVM



Depuis **septembre 2023**

Plus de  
**70%**

**du personnel policier** du SPVM  
a participé aux activités

Depuis **août 2023**

**353**  
recrues ont été accueillies

par  
**200**  
partenaires

dont des organismes  
œuvrant auprès des  
communautés  
autochtones et noires.



## Volet 2 – Pour une sécurité urbaine sans profilage

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

Réaliser des ateliers d'information pour les citoyen(ne)s et organismes communautaires sur les mécanismes de lutte contre les incidents et les crimes haineux dans la métropole

BRDS  
SPVM



**BRDS et SPVM** : deux ateliers en 2023 à Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension et Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce

**SPVM  
2023:**

**32**

ateliers/activités avec  
diverses communautés

**15**

ateliers uniquement dans le contexte  
du conflit au Moyen-Orient

**47**  
TOTAL

**2024:**  
(en date du 16  
septembre 2024) :

**25**

ateliers/activités avec  
diverses communautés

**10**

ateliers uniquement dans le contexte  
du conflit au Moyen-Orient

**35**  
TOTAL

## Volet 2 – Pour une sécurité urbaine sans profilage

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

Diffuser les formations "Respect et Équité" et Accommodements raisonnables aux gestionnaires du SIM

SIM  
BRDS  
SRHC



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

SIM  
BRDS  
SRHC



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

SIM  
BRDS  
SRHC



### Gestionnaires

- Formations « Respect et Équité » : **100% des gestionnaires du SIM ont suivi les ateliers**
- Formations « Accommodements raisonnables » : **7 ateliers** ont permis de rejoindre l'ensemble des 106 cadres du SIM en 2024

### Officiers(-ière)s

- **32 ateliers** ont été animés
- **24%** des officier(-ière)s ont reçu la formation, soit 241 sur 548.
- De mars 2024 à mars 2025, **65 ateliers** sont prévus, ciblant 548 officier(-ière)s.

### Pompier(-ière)s

**34%**  
des pompier(-ière)s ont  
reçu  
la formation, soit  
596 sur 1752

## Volet 2 – Pour une sécurité urbaine sans profilage

### 9 Déployer l'accompagnement du SIM en matière de respect et d'équité et de lutte au racisme et aux discriminations

Développer un nouveau Plan ÉDI comprenant les démarches d'intégration inclusive et de lutte au racisme et aux discriminations systémiques

SIM



Mener un audit en discriminations systémiques

CFPM

