


Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Cabinet de la directrice  
Édifice Louis-Charland  
Pavillon Prince, 4<sup>e</sup> étage  
801, rue Brennan  
Montréal (Québec) H3C 0G4

## NOTE

**Destinataire :** Monsieur Patrick Marais,  
Secrétaire de commission  
Office de consultation publique de Montréal

**Expéditeur :** Johanne Derome   
Directrice

**Copie conforme :** Peggy Bachman,  
Directrice générale adjointe à la Qualité de vie

**Date :** 2 juillet 2019

**Objet :** Réponses de la Ville de Montréal aux questions émises par les commissaires dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal

---

Monsieur,

Par la présente, la Ville de Montréal apporte ses réponses aux questions soulevées par les commissaires suite à leur lecture du document de consultation déposé par la Ville dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal et ce, selon la demande suivante :

*Le service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal (SDIS) a donné, dans le document de consultation, « un portrait [...] de ce que la Ville réalise pour contribuer à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques dans ses champs de compétence, conformément aux objets de la pétition » (p. 5). Les commissaires l'ont lu avec attention et souhaitent avoir des réponses ou des précisions sur les questions suivantes:*

## **I - Considérations générales**

**Question 1** – Différentes définitions sont présentées dans les pages 7 et 8 du document de consultation produit par la Ville. De plus, on présente en page 10 une typologie d'expressions utilisées dans le document. Toutefois, la commission note l'absence de définition pour le terme « minorités visibles », bien que la figure 1 y réfère. Y a-t-il une explication?

### **Réponse**

Effectivement, les définitions concernant certains concepts comme le racisme, la discrimination ainsi que d'autres ont été proposées dans le document de consultation, mais pas celles concernant les groupes de populations. Nous avons apporté un éclairage à la page 10 concernant les notions de nouveaux arrivants, de personnes immigrantes et de personnes issues de l'immigration.

La Ville de Montréal étant assujettie à la Loi sur l'égalité en emploi, elle cible, entre autres, les minorités visibles dans son plan d'accès à l'égalité en emploi. Selon la définition de Statistique Canada, « Il s'agit de personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples ».

Une personne appartenant à un groupe de minorité visible peut être issue ou non de l'immigration. La ville de Montréal compte 568 570 personnes déclarant appartenir à un groupe de minorité visible, soit 34% de la population.

Par ailleurs, la définition de minorité ethnique est tirée de l'article 1 de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : « Les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ».

Pour plus d'infos: <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop127-fra.cfm>

Liste des origines ethniques

[https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/app-ann/a5\\_1-fra.cfm](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/app-ann/a5_1-fra.cfm)

**Question 1.1** – En ce qui a trait aux taux de chômage et de faible revenu présentés aux figures 2 et 3, disposez-vous de données précises concernant le groupe « minorités visibles » et le groupe « personnes issues de l'immigration »?

### **Réponse**

Nous présentons ici les données concernant les personnes immigrantes c'est-à-dire les personnes nées à l'étranger et ayant immigré au Canada (1<sup>ère</sup> génération). La catégorie des « personnes issues de l'immigration » a été proposée dans le document de

# Montréal

consultation pour faciliter la compréhension du lecteur envers des notions parfois ambiguës. Les « personnes issues de l'immigration » regroupent les personnes immigrantes et les personnes nées au Canada et dont au moins un des deux parents est né à l'étranger (1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> générations).

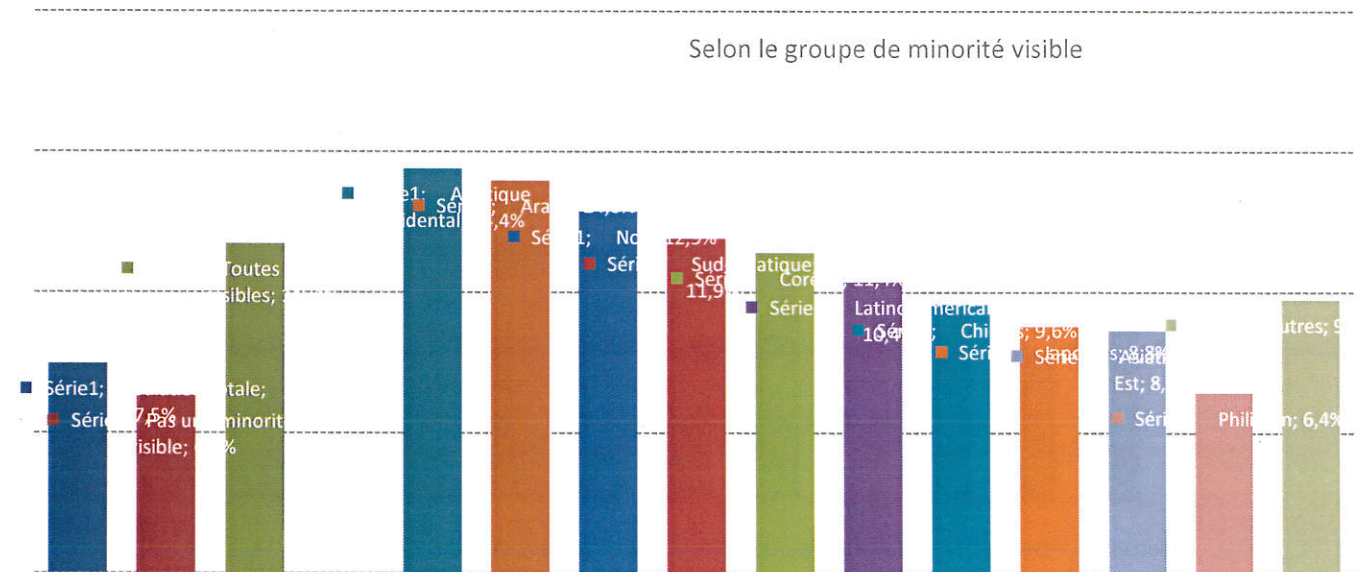
Ainsi, pour Statistique Canada, les enfants issus de l'immigration sont définis à partir du statut des générations, à partir des questions sur le lieu de naissance du répondant et du lieu de naissance des parents. Les enfants issus de l'immigration sont composés de trois groupes : les enfants nés à l'étranger, les enfants nés au Canada de deux parents nés à l'étranger; les enfants nés au Canada et d'un parent né à l'étranger. Les autres enfants appartiennent à la troisième génération ou plus: ces enfants sont nés au Canada de deux parents également nés au Canada.

Pour plus d'information : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016015/98-200-x2016015-fra.cfm#issus>

Les données disponibles les plus détaillées sont à l'échelle de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. La Ville de Montréal compte 41% de la population de la RMR, 61% des personnes immigrantes et 63% des personnes appartenant à un groupe de minorité visible de la région métropolitaine de recensement de Montréal.

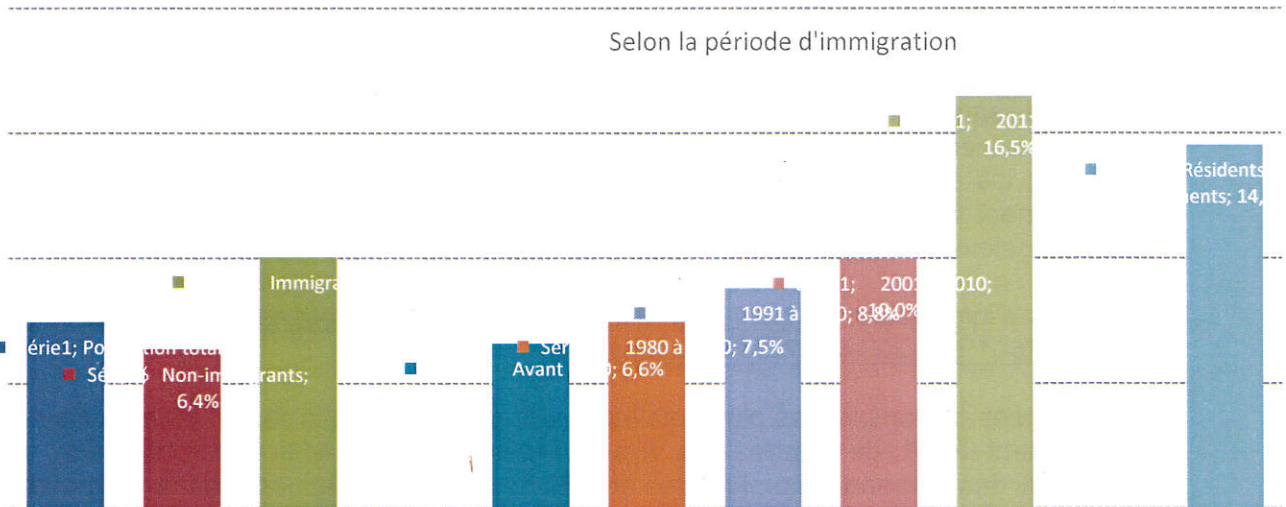
Voici des tableaux complémentaires en ce qui concerne les personnes issues de minorités visibles.

**Figure 1 - Taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus selon le statut de minorité visible, région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016**



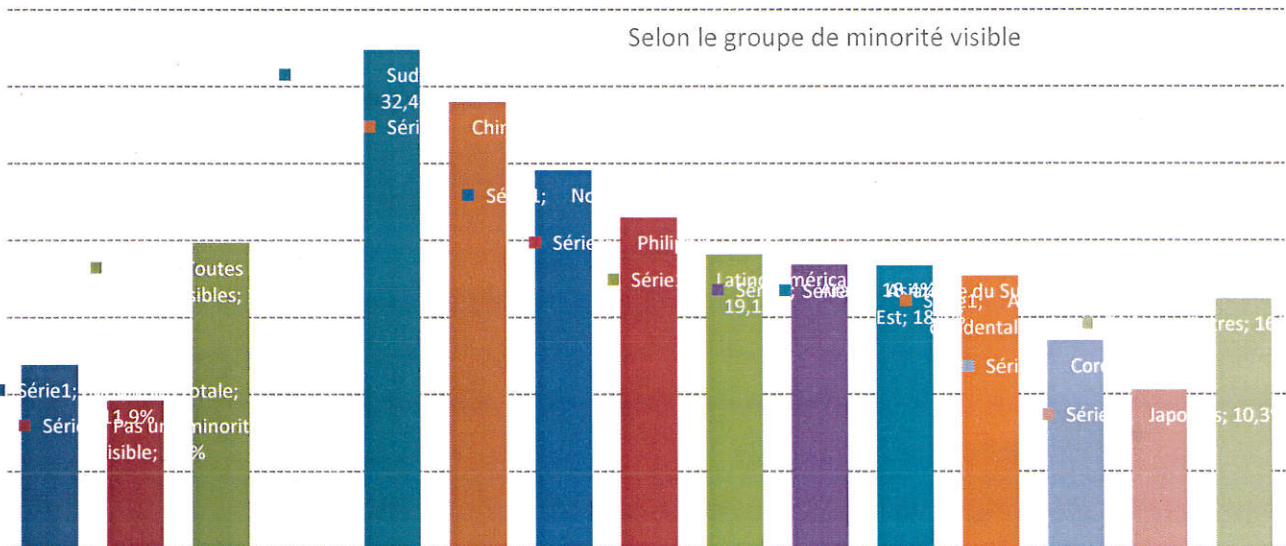
Source : Recensement 2016, Tableau 98-400-X2016276 au catalogue de Statistique Canada

**Figure 2 - Taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus selon le statut et la période d'immigration, région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016**



Source : Recensement 2016, Tableau 98-400-X2016203 au catalogue de Statistique Canada

**Figure 3 - Taux de faible revenu selon le statut de minorité visible, région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016**



Source : Recensement 2016, Tableau 98-400-X2016211 au catalogue de Statistique Canada

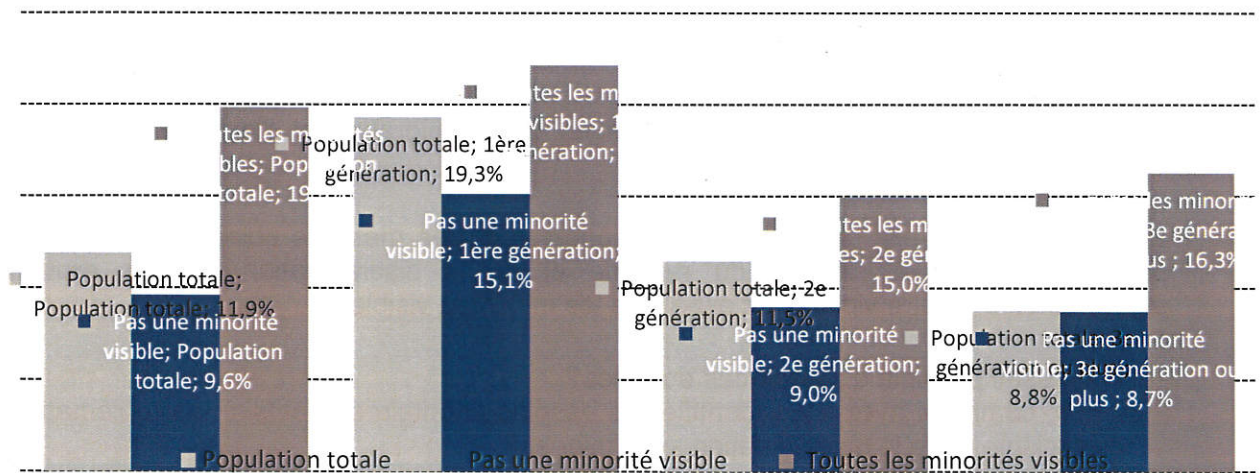
**Question 2** – Y a-t-il des données permettant de comparer ces deux variables (chômage et faible revenu) pour les personnes immigrantes (1<sup>ère</sup> génération) et les « personnes nées au Canada, dont au moins un des deux parents est né à l'étranger » et qui s'identifient à une « minorité visible » (2<sup>e</sup> génération et plus)?

**Réponse**

Concernant le taux de chômage et le statut des générations, la Ville de Montréal ne dispose pas actuellement de données croisant ces deux dimensions.

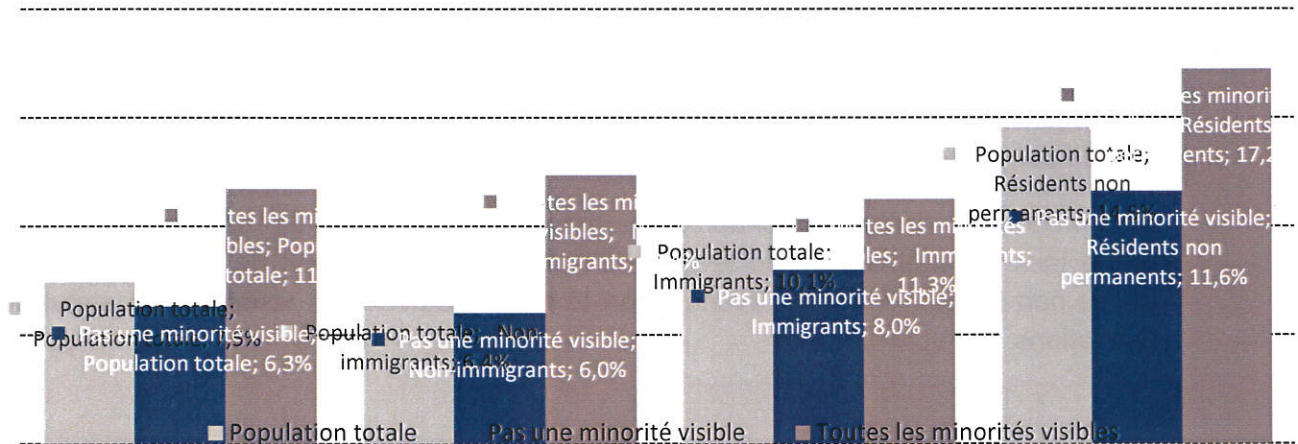
Nous présentons cependant, ci-après, les données les plus actualisées concernant d'une part le taux de chômage selon le statut d'immigration et le statut de minorité visible et d'autre part le taux de faible revenu selon le statut de minorités visibles et le statut des générations.

**Figure 4 - Taux de faible revenu selon le statut de minorité visible et le statut des générations, région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016**



Source : Recensement 2016, Tableau 98-400-X2016211 au catalogue de Statistique Canada

**Figure 5 - Taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus selon le statut d'immigration et le statut de minorité visible, région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016**



Source : Recensement 2016, Tableau 98-400-X2016276 au catalogue de Statistique Canada

**Question 3** – À la page 15 du document de consultation, il est dit que, dans ses champs de compétences, la Ville a deux grands types d'interventions :

- « Contre le racisme et la discrimination »;
- « Pour l'intégration des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne. »

La Ville possède-t-elle des données différenciées et des mesures objectives d'inégalités permettant d'évaluer l'impact du racisme et de la discrimination sur les groupes susceptibles d'en être victimes, c'est-à-dire les minorités visibles?

- Si oui, est-il possible d'obtenir ces données?
- Si non, comment avez-vous identifié les besoins prioritaires relatifs à la problématique du racisme et de la discrimination systémiques?

### Réponse

En effet, dans ses champs de compétences, la Ville de Montréal agit essentiellement en matière d'inclusion et d'intégration des personnes immigrantes et des personnes issues de l'immigration de même que sur le plan des relations interculturelles. C'est sous ce prisme que les interventions qu'elle met en place sont évaluées. Ainsi, la Ville ne possède pas de données différenciées permettant d'évaluer plus spécifiquement l'impact du racisme et de la discrimination auprès des minorités visibles.

En termes de données différenciées et de mesures objectives d'inégalités, afin de bien saisir la situation, la Ville s'appuie notamment sur le recensement ainsi que sur des études plus ciblées réalisées par des partenaires crédibles et reconnus. Au nombre de ceux-ci,

# Montréal

nous comptons ses trois conseils consultatifs -conseil interculturel de Montréal, conseil des Montréalaises, conseil jeunesse de Montréal - son réseau de partenaires communautaires – Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TRCI), de partenaires universitaires Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI), le congrès international Metropolis, l'institut national de la recherche scientifique (INRS), UQAM, etc.) de partenaires institutionnels – le ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI), le réseau des municipalités en relations interculturelles (REMIRI), Coalition internationale des villes inclusives et durables, le réseau des cités interculturelles (ICC), l'Observatoire du vivre ensemble, etc.

Ainsi, la Ville constate que les statistiques sociodémographiques des derniers recensements témoignent d'écart importants, notamment relativement aux taux de chômage, aux revenus, et au taux d'emploi.

La Ville a également commandé au CIRANO et à l'université McGill un rapport de recherche sur son programme Emploi Nexus :

<https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2016RP-11.pdf>

Le but de cette recherche était d'examiner l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail à Montréal en identifiant les principaux défis, les acteurs impliqués et le rôle joué par la Ville de Montréal. Depuis, la Ville a développé, entre autres, la *Stratégie Montréal inclusive au travail*. Cette stratégie vise à rehausser la performance de Montréal en matière d'intégration professionnelle des nouveaux arrivants. Trois volets composent cette nouvelle stratégie mise en place par le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM). Le premier volet consiste à créer une prise de conscience auprès de la population montréalaise sur l'importance d'une action collective pour l'intégration. Le deuxième volet touche l'engagement des leaders de la communauté d'affaires, notamment par la création d'un cercle des gouverneurs s'engageant à accélérer l'intégration des nouveaux arrivants au sein de leur organisation. Le cercle en question sera présidé par la mairesse. Enfin, le dernier volet vise à outiller les gestionnaires pour rendre leur action tangible et mesurable

Les groupes issus de la société civile, avec lesquels nous travaillons régulièrement, nous témoignent également de l'impact des difficultés vécues par les personnes susceptibles d'être victimes de racisme ou de discrimination. C'est ainsi que plusieurs de nos programmes de financement viennent en aide aux organismes qui interviennent auprès de ces populations.

**Question 4** – Avez-vous utilisé la même démarche en ce qui concerne les peuples autochtones? Existe-t-il des mécanismes permettant d'associer ceux-ci à la définition des besoins?

## **Réponse**

Les enjeux relatifs aux peuples autochtones ont été identifiés par ceux-ci et adressés à la Ville depuis plusieurs années, notamment à partir de l'*Évaluation des besoins des*

*autochtones qui composent avec la réalité urbaine de Montréal* réalisée en 2008 par le **Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec**. La Ville a participé aux suivis de cette évaluation et a contribué, financièrement et professionnellement, à la mise sur pied du Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal

Aujourd'hui appelé Réseau autochtone, ses objectifs sont de:

- Partager l'information et transférer les connaissances sur les besoins des Autochtones;
- Prioriser les besoins;
- Développer des projets conjoints pour répondre aux lacunes et réduire les chevauchements;
- Créer et consolider des partenariats.

La Ville soutient ainsi divers projets en lien avec les besoins identifiés par les premiers peuples. Afin d'assurer un arrimage plus étroit et en lien avec la démarche de réconciliation, une commissaire aux peuples autochtones a été embauchée en 2018.

**Question 5** – Quels sont les indicateurs utilisés pour évaluer les impacts des différentes mesures pour contrer le racisme et la discrimination systémiques? Existe-t-il des indicateurs pour évaluer l'effet des actions visant l'intégration et l'inclusion sur les groupes susceptibles d'être victimes de racisme ou de discrimination systémique?

### **Réponse**

La Ville de Montréal agit essentiellement en matière d'inclusion et d'intégration des personnes immigrantes et des personnes issues de l'immigration. C'est sous ce prisme que les interventions qu'elle met en place sont évaluées. La consultation sera l'occasion de faire la lumière sur des biais touchant le racisme et la discrimination et en préciser le caractère systémique s'il y a lieu.

Chaque programme/projet a ses mécanismes de reddition de compte spécifiques afin d'évaluer les résultats des différentes mesures pour favoriser l'inclusion de certains groupes de population. Les objectifs généraux des initiatives municipales comprennent des cibles et des résultats spécifiques à atteindre. C'est l'évaluation de ces résultats qui est régulièrement effectuée. De son côté, la mesure d'impact relève d'un processus plus complexe impliquant des ressources et des expertises adaptées afin d'isoler les variables permettant d'évaluer les effets à moyen terme.

Que ce soit en matière de culture, de développement social ou de ressources humaines, les Services de la Ville de Montréal évaluent ainsi leurs interventions.

Quelques exemples qui en témoignent :

1- Le Service des ressources humaines analyse l'évolution de plusieurs indicateurs en lien avec la diversité.



À titre d'exemple:

- Taux d'embauche des groupes visés par catégories d'emploi (données genrées) et par unité;
- Taux de représentation des groupes visés par catégories d'emploi (données genrées);
- Taux de postulation des groupes visés global ou pour un public cible après une activité;
- Taux de réussite des groupes visés à certaines étapes du processus de recrutement ainsi qu'à certains tests ciblés;
- Taux de promotion permanente et temporaire des groupes visés;
- Sous-représentation des groupes visés par regroupements d'emploi;

Pour la mesure de Parrainage professionnel, un questionnaire est administré par une firme externe après le stage afin d'évaluer :

- Le taux d'emploi;
- Le taux de satisfaction du stagiaire sur plusieurs éléments;
- Le taux de satisfaction du parrain sur plusieurs éléments.

L'évaluation des indicateurs permet d'ajuster les formations offertes et le support accordé aux parrains et stagiaires.

2- Le Service de la diversité et de l'inclusion sociale soutient annuellement des projets de portée régionale visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à travers l'Entente Ville-MTESS.

Un volet de cette entente est spécifiquement dédié aux projets visant « l'insertion sociale des jeunes issus de la diversité ethnoculturelle ».

Les indicateurs de mesures et d'évaluation des résultats sont consignés dans un bilan final de chaque projet, où sont également quantifiés le nombre de jeunes rejoints ainsi que les domaines d'activités auxquels ils ont participé. De plus, des données qualitatives viennent nourrir et contribuer à enrichir l'évaluation globale.

## **II. EMPLOI**

**Question 6** – Dans la section 4, en page 21, il est fait état de l'évolution de l'embauche et de la représentation des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones dans l'ensemble de l'effectif de la Ville. Est-il possible d'obtenir des données ventilées selon les catégories d'emploi et les statuts d'emploi?

### ***Réponse***

La Ville joint en pièces additionnelles deux documents relatifs à la ventilation de la

représentativité par catégories d'emploi à la ville de Montréal (2018) ainsi que la répartition des embauches (2018) selon les catégories suivantes :

- Minorité visible;
- Minorité ethnique;
- Femmes;
- Autochtones;
- Personnes handicapées.

**Question 7** – À la page 23, vous citez des formations pour développer les compétences interculturelles; celles-ci incluent-elles des modules spécifiques sur l'approche antiraciste? Comment se fait l'évaluation des résultats de ces formations?

### **Réponse**

Afin de développer les compétences interculturelles de ses employés et de ses gestionnaires, la Ville de Montréal développe des formations, dont la formation en communication interculturelle.

Bien que les formations en communication interculturelle ne comprennent pas de module spécifique sur l'approche antiraciste, les formations sont cependant évaluées par le biais de questionnaires confidentiels.

En effet, une évaluation de satisfaction est effectuée le jour de la formation sous forme de questionnaire. L'évaluation des effets de la formation en communication interculturelle est en cours.

En 2018, un total de 165 employés de la Ville de Montréal (gestionnaires, professionnels et employés de la première ligne) a bénéficié de formations :

- Formation sur la communication interculturelle en milieu de travail 72 employés ont bénéficié de formations qui se sont tenues dans les arrondissements de Montréal-Nord, Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles, au service de la culture et de la performance organisationnelle ainsi qu'au bureau de l'Ombudsman.

Par ailleurs, un travail d'évaluation, d'adaptation et de mise à jour de ces formations est en cours pour y inclure notamment la notion de profilage racial et social:

- La formation en communication interculturelle qui aborde la diversité dans les arrondissements où elle est dispensée.
- Des notions sur le profilage racial intégrées aux formations qui abordent les droits des citoyens et la discrimination.

### **III. REPRÉSENTATIVITÉ**

**Question 8** – À la page 33, il est fait mention d'efforts pour que les instances politiques de la Ville soient plus représentatives. Existe-t-il un portrait de l'évolution de la représentativité desdites instances au cours des quinze dernières années?

#### ***Réponse***

La Ville joint en pièces additionnelles six documents relatifs aux profils des candidats et des élus aux trois dernières élections municipales.

Par ailleurs, un certain nombre de motions ont été déposées afin de promouvoir la représentation des membres des minorités visibles et plus généralement celle des personnes issues de la diversité ethnoculturelle au sein des instances décisionnelles de la Ville :

- CM13 0077 : Motion d'un conseiller indépendant visant à faire la promotion de candidatures de membres de minorités visibles au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissements de Montréal
- CM16 0156 : Motion visant à faire la promotion de candidatures de membres de minorités visibles au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissements de Montréal
- CM16 0172 : Déclaration visant à faire la promotion de candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissements de Montréal

Dans l'avis du Conseil interculturel de Montréal (CIM) portant sur la participation des Montréalais et des Montréalaises issus de la diversité à la vie municipale, il y est mentionné (page 19) que « le nouveau corps représentatif se composait à 23 % de personnes issues de la diversité (respectivement, 6 élus provenant des minorités visibles et 14 des minorités ethnoculturelles). Pourtant, près de 86 Montréalais issus de ces groupes sur les 298 candidatures ont fait campagne. Cette sous-représentation s'inscrit en continuité avec les résultats obtenus en 2013, où sur un total de 485 candidatures, que 16 de la diversité ont accédé à une charge publique (représentant 15,53 % des élus). Par rapport au portrait décrit précédemment de la structure sociodémographique de la Ville de Montréal, où plus de 31 % de ses résidents appartiennent à des populations immigrantes (Rocher 2017), c'est un déficit au chapitre de leur représentation sur les instances régissant la vie municipale.

**Question 9** – Dans cette même section (p. 34), il est fait mention d'efforts pour moderniser la démocratie participative. Existe-t-il des données quant à la participation des groupes ciblés par la présente consultation? En l'absence de telles données, est-il possible d'expliquer comment s'est effectué le diagnostic et comment seront choisies les mesures à implanter dans la nouvelle politique de consultation et de participation publiques?

## **Réponse**

Dans l'avis du Conseil interculturel de Montréal (CIM) portant sur la participation des Montréalais et des Montréalaises issus de la diversité à la vie municipale, il est noté, concernant les budgets participatifs que la « mise en œuvre de ce dispositif dans des quartiers multiethniques permet aux Montréalais issus de la diversité de s'approprier un levier politique, social et économique, dans un contexte de sous-représentation de la diversité à des postes clés » CIM, page18.

Bien que nous n'avons pas de données documentées et fines quant à la participation des groupes ciblés par la consultation, les mesures à implanter dans la future Politique de participation publique et d'engagement citoyen (titre de travail) seront choisies au terme d'un processus rigoureux et participatif articulé autour des étapes de 1) Diagnostic de la participation publique à Montréal; 2) Étalonnage des meilleures pratiques d'ici et d'ailleurs; 3) Programme d'activités d'écoute et de collaboration avec 4 types de parties prenantes : les citoyens, la société civile, les employés et les élus municipaux; 4) Consultation publique sur le projet de Politique; 5) Adoption de la Politique par les instances municipales.

Cette démarche collaborative s'appuie sur la volonté, à terme, d'assurer un meilleur ancrage à l'expression de la démocratie participative et, conséquemment, de moderniser, favoriser et soutenir les pratiques de participation publique et d'engagement citoyen dans l'ensemble des composantes de l'administration centrale et des arrondissements, et ce afin de faire de Montréal une ville marquée par l'ouverture et la transparence, où les citoyennes et citoyens, dans toute leur diversité et sans exclusion, ont la possibilité et les moyens de contribuer à la prise de décision publique, à l'amélioration de leur milieu de vie et au développement de la métropole.

## **IV. COORDINATION ET GOUVERNANCE**

**Question 10** – Durant leur tournée de préconsultations dans les arrondissements, le manque de coordination entre les actions des arrondissements et celles de la ville-centre a été largement souligné aux membres de la commission. Est-il possible d'obtenir une description des mécanismes de coordination existants?

### **Réponse**

La Ville centre et les arrondissements ont mis en place divers mécanismes de collaboration (comités, consultations, etc.) permettant d'échanger sur des priorités et enjeux communs.

Ainsi, des tables d'échanges et d'information regroupant des cadres et des professionnels des arrondissements et de la Ville centre contribuent à encourager le partage d'expertises et la recherche de solutions communes.

Au plus haut niveau, la direction générale a mis sur pied un comité de direction regroupant les directeurs et directrices des services corporatifs et des arrondissements permettant un alignement sur les priorités organisationnelles. Plus spécifiquement par domaine d'intervention, citons la Table des directions de l'aménagement urbain et des services aux

# Montréal

entreprises ou encore Table des directions Culture, Sports, Loisirs et Développement social qui est à l'œuvre depuis de nombreuses années, de même que la Table de concertation et de communication en développement social.

Par ailleurs le Service de la concertation des arrondissements pilote la Table des directeurs d'arrondissements qui se réunit toutes les deux semaines autour d'enjeux stratégiques et de dossiers d'intérêt partagés par les arrondissements. Rappelons que le Service de la concertation des arrondissements a pour mission d'assurer aux arrondissements et aux services centraux le pilotage de projets corporatifs et d'activités de soutien aux opérations, par des approches de concertation et de services-conseils. Il a notamment pour objectifs d'accompagner les arrondissements dans la priorisation et l'uniformisation des contenus des demandes de permis en ligne par le citoyen, tout en assurant la gestion du changement et les formations ou encore de soutenir les arrondissements dans l'apprentissage relié aux applications informatiques par le développement de capsules de formation en ligne.

De façon plus opérationnelle, la collaboration et la concertation entre les arrondissements et la Ville centre se concrétisent également à travers différents programmes, projets ou appels de projets. Par exemple, la majorité des projets locaux de l'Entente Ville-MTESS (entre la Ville et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) et de l'Entente-MIDI (entre la Ville et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion) sont financés de la Ville-Centre vers les arrondissements.

De son côté, le projet Territoires d'inclusion prioritaires qui consiste à affecter des « conseillers et conseillères en partenariat territorial » à six territoires prioritaires en arrondissements, est un autre bon exemple de travail conjoint entre la ville centre et les arrondissements.

De plus, en culture, 6 tables combinant arrondissements et ville - centre sont en place, notamment la Table de concertation des bibliothèques et la Table réseau Accès culture (gestionnaires, chefs de division culture des arrondissements et les professionnels diffuseurs)

**Question 11** – La Ville dispose-t-elle d'un mécanisme de reddition de comptes annuels en ce qui a trait à la lutte au racisme et à la discrimination systémiques? Si oui lequel?

## **Réponse**

Nous voudrions rappeler que la Ville de Montréal agit essentiellement en matière d'inclusion et d'intégration des personnes issues de l'immigration. C'est sous ce prisme que les interventions qu'elle met en place sont évaluées. La Ville de Montréal compte sur cette consultation pour l'éclairer sur l'éventuel caractère « systémique » des deux phénomènes que sont le racisme et la discrimination tout en considérant que la consultation sera l'occasion de faire la lumière sur les biais qui peuvent contribuer à ce qu'ils le soient.

La reddition de compte concernant les actions municipales relatives à l'inclusion et à la diversité s'effectue à travers l'évaluation de ses différents programmes. Ces redditions de compte sont de nature publique et sont régulièrement présentées aux représentants de la

société civile.

**Question 12** – En page 15, il est fait mention que l’immigration est une compétence du gouvernement du Québec. « Toutefois, en raison de son rôle de métropole et de gouvernement de proximité, la Ville de Montréal intervient pour l’accueil et l’intégration des personnes issues de l’immigration. » Concrètement, comment ceci se manifeste-t-il?

### **Réponse**

En plus de trente ans, la Ville de Montréal a agi de multiples façons pour mieux joindre et soutenir les personnes immigrantes et les personnes issues de l’immigration et prendre en compte la diversité de la population montréalaise. Une mission qu’elle poursuit avec une conviction solidement ancrée. En réalisant des programmes, des plans d’action et des projets touchant plusieurs sphères, la Ville agit à court, moyen ou long terme, selon les besoins, et en synergie avec ses partenaires. Pour les citoyennes et les citoyens, cela prend la forme, par exemple, du projet *Agents de liaison* dans certaines bibliothèques, du projet *Habiter la mixité* de l’Office municipal d’habitation de Montréal et du programme *Valorisation jeunesse – Place à la relève*. La Ville peut aussi produire des outils qui « parlent » aux communautés ethnoculturelles, comme le guide d’accueil *Découvrir et vivre Montréal*, produit en 2014 pour les nouveaux arrivants. Ce guide a d’ailleurs été traduit en arabe en 2015, lors de l’arrivée des réfugiés syriens. Ou encore, elle répond à des événements comme lorsqu’elle a créé, en 2010, le programme Soutien à l’intégration, liaison et accompagnement (SILA) pour aider les victimes du violent séisme ayant secoué Haïti.

La Ville veut également que son personnel devienne représentatif de la diversité montréalaise et possède les compétences pour travailler en fonction de cette diversité. Ainsi, dès 1989, elle a implanté le Programme d’accès à l’égalité en emploi pour les communautés ethnoculturelles (PAE-CC). Depuis 1997, tous les services municipaux participent au Réseau d’aide volontaire des employés interprètes. Pour les gestionnaires, elle a publié, en 2001, le guide de formation sur l’accommodement raisonnable et elle offre depuis quelques années le module de formation « Gestion de la diversité » en partenariat avec l’ENAP.

Par ailleurs, différentes ententes avec le ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) ont permis à la Ville de soutenir des initiatives en matière d’accueil et d’intégration des personnes issues de l’immigration (voir réponse question 14).

De son côté, le Bureau d’intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), créé en 2016, s’inscrit dans une volonté municipale d’agir différemment et d’innover afin que les nouveaux arrivants qui choisissent de vivre à Montréal - quels que soient leur statut d’immigration et la durée de leur séjour - aient à leur disposition, dès leur arrivée, tous les moyens pour développer un sentiment d’appartenance, pour s’enraciner et pour devenir des Montréalaises et des Montréalais à part entière. Le BINAM comptait 4 ressources lors de sa création en 2016, et fort de l’impact de ses projets et d’une entente historique avec le MIDI), il emploie aujourd’hui 16 ressources à temps complet qui travaillent spécifiquement sur l’intégration des nouveaux arrivants. Le nouveau statut de métropole accorde à la Ville

# Montréal

une autonomie et des moyens accrus, confirmant son rôle d'acteur-clé dans l'édification de collectivités plus inclusives.

La Ville de Montréal, à travers le BINAM, a lancé en décembre 2018 son premier plan d'action entièrement dédié à l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal, Montréal inclusive 2018-2021. Par ce plan, la Ville de Montréal démontre son leadership comme gouvernement de proximité sur les questions d'inclusion et d'intégration. L'action du BINAM s'articule autour de quatre axes stratégiques pour accélérer le processus d'intégration des nouveaux arrivants et maximiser leur pleine participation à la vie collective montréalaise. 1. Faire de Montréal une ville exemplaire; 2. Faire de Montréal une ville accueillante et intégrante; 3. Faire de Montréal une ville inclusive; 4. Faire de Montréal une ville responsable et engagée.

Son action cible tous les nouveaux arrivants établis à Montréal et présentant des statuts d'immigration différents :

- les résidents permanents ;
- les étudiants internationaux ;
- les travailleurs temporaires ;
- les réfugiés ;
- les migrants à statut précaire d'immigration, dont les demandeurs d'asile.

**Question 13** – Dans les interventions de la Ville en matière d'accueil et d'intégration, y a-t-il des mesures spécifiques touchant les personnes immigrantes s'identifiant aux minorités visibles?

## **Réponse**

La Ville agit en amont pour l'intégration des personnes immigrantes et les personnes issues de l'immigration et de la diversité, et ce, à travers différentes initiatives (plusieurs sont listées dans le document d'information générale).

C'est particulièrement par l'entremise du PAÉE que la Ville de Montréal met en place des actions visant plus particulièrement « les personnes immigrantes s'identifiant aux minorités visibles ». À titre d'exemple, le programme Parrainage professionnel constitue une des mesures phares de ce programme d'accès à l'égalité en emploi.

Depuis son lancement en 2006, ce programme s'adresse aux citoyens et citoyennes qualifiés qui rencontrent des obstacles pour obtenir un emploi et qui veulent acquérir à Montréal une première expérience de travail dans leur domaine. Le programme permet de lutter contre la déqualification de ces personnes et de préparer une relève de talents diversifiés pour la fonction publique montréalaise :

- en proposant des expériences qualifiantes;

# Montréal

- en sensibilisant les milieux de travail à l'apport de la main-d'œuvre issue des minorités visibles.

Par ailleurs, le BINAM développe des projets qui ont pour objectif de faciliter l'intégration en emploi des personnes immigrantes. À Montréal, il existe un écart important entre le taux de chômage des natifs par rapport aux nouveaux arrivants et cela, même en période de plein emploi. La recherche démontre que les stéréotypes, les préjugés ou les biais inconscients constituent des barrières réelles en ce domaine et que les personnes issues de minorités visibles ou ethniques sont davantage discriminées. Pour répondre à cet enjeu, le BINAM a développé une vaste stratégie *Montréal inclusive au travail* qui vise à sensibiliser le grand public aux réalités de l'intégration économique des immigrants et personnes issues de la diversité afin de créer une prise de conscience collective sur le fait que l'intégration est l'affaire de tous.

Le projet Intégration Travail Formation du BINAM vise également à modifier les pratiques d'embauche dans de grandes entreprises qui, malgré la présence de critères favorisant l'embauche des minorités visibles et ethniques, comportent tout de même des barrières structurelles et systémiques pour un nouvel arrivant. Les retombées positives de ce projet sont liées à la modification des façons de faire en matière de recrutement, d'intégration et de rétention en emploi des personnes immigrantes. Le BINAM saisit également des opportunités de sensibilisation de la société d'accueil en mettant en valeur les parcours migratoires et en faisant rayonner de façon originale les messages d'inclusion auprès de la société d'accueil. Ces différents projets de sensibilisation ont pour objectif de faire tomber les tabous et de réduire les stéréotypes qui nuisent à une intégration réussie des nouveaux arrivants, notamment les personnes s'identifiant aux minorités visibles.

Sur le plan de l'emploi, des mesures spécifiques sont mises en place, notamment en matière de recrutement pour le service de sécurité incendie et le service de police : auprès d'étudiants et des filles notamment. Une page Facebook, des sessions d'information, des vidéos et autres outils sont également produits et diffusés.

**Question 14** – Est-ce que la Ville de Montréal travaille également avec le gouvernement du Québec pour qu'il y ait une cohérence/complémentarité de ses actions en lien avec la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques?

## **Réponse**

Tel qu'indiqué dans l'ensemble de ses présentations effectuées dans le cadre de la présente consultation, la Ville de Montréal se positionne clairement contre le racisme et la discrimination et en rejette sans équivoque ses différentes formes de manifestations. La Ville de Montréal agit essentiellement en matière d'inclusion et d'intégration des personnes issues de l'immigration. C'est sous ce prisme que les interventions qu'elle met en place sont évaluées. En ce qui la concerne, la Ville de Montréal ne reconnaît pas le caractère « systémique » des deux phénomènes que sont le racisme et la discrimination tout en



# Montréal

considérant que la consultation sera l'occasion de faire la lumière sur les biais qui peuvent contribuer à ce qu'ils le soient.

Ainsi, la Ville agit selon ses champs de compétences. En complémentarité avec le gouvernement du Québec elle intervient, selon le principe de subsidiarité, en matière d'accueil et d'intégration des personnes issues de l'immigration, mais également dans la lutte contre le racisme et la discrimination et le développement de relations interculturelles harmonieuses.

Dans les deux dernières décennies, la Ville de Montréal a signé plusieurs ententes avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) afin de mettre sur pied ou de soutenir des initiatives visant :

- l'intégration sociale et économique des personnes issues de l'immigration;
- la lutte contre le racisme et la discrimination;
- le développement de relations interculturelles harmonieuses.

Une première entente triennale a été signée en 1999 par la Ville et le MIDI, qui se nommait alors ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Celle-ci a permis la réalisation du Plan d'action visant l'accueil et l'intégration en français des immigrants à Montréal. Elle a été ensuite renouvelée tous les trois ans, de 2002 à 2018. La plus récente entente couvre la période 2018-2021. Relativement à ces ententes avec le MIDI, un comité de suivi est mis en place et représente le lieu privilégié pour arrimer les actions de ces deux instances publiques.

Le soutien à la mission de plusieurs groupes est par ailleurs assuré par le MIDI et la ville soutient de manière complémentaire des projets de ces mêmes instances de la société civile.

Plus concrètement, la mise en place en cours de la « Station nouveau départ » témoigne bien de l'arrimage entre la Ville et les différents ministères du Québec ainsi que des représentants fédéraux.

Rappelons que la Ville témoigne régulièrement des enjeux montréalais et de la spécificité de la Métropole dans les mémoires, les consultations et les représentations avec le gouvernement du Québec.

