

Racisme et discrimination systémiques

dans les compétences de la Ville
de Montréal



Rapport de consultation publique
Le 3 juin 2020





OFFICE
DE CONSULTATION PUBLIQUE
DE MONTRÉAL

RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

**DANS LES COMPÉTENCES
DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

Rapport de consultation publique

Le 3 juin 2020

Édition et diffusion

Office de consultation publique de Montréal

1550, rue Metcalfe, bureau 1414

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 872-3568

Télécopieur : 514 872-2556

Internet : ocpm.qc.ca

Courriel : info@ocpm.qc.ca

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2020

ISBN 978-2-924750-81-0 (imprimé)

ISBN 978-2-924750-82-7 (PDF)

Le masculin est employé pour alléger le texte.

Tous les documents déposés durant le mandat de la commission ainsi que les enregistrements de toutes les interventions publiques sont disponibles pour consultation aux bureaux de l'Office de consultation publique de Montréal.





Montréal, le 3 juin 2020

Madame Valérie Plante
Mairesse de la Ville de Montréal
Monsieur Benoit Dorais
Président du comité exécutif
Ville de Montréal
Hôtel de ville – Édifice Lucien-Saulnier
155, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec)
H2Y 1B5

Objet : Rapport de consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques

Madame la Mairesse,
Monsieur le Président du comité exécutif,

J'ai le plaisir de vous remettre le rapport de consultation de l'Office de consultation publique (OCPM) résultant du mandat portant sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville que vous nous avez octroyé en vertu du droit d'initiative prévu à la Charte montréalaise des droits et responsabilités.

Rappelons que plus de 22 000 Montréalaises et Montréalais avaient signé la pétition réclamant la tenue de cette consultation. C'est sans doute ce qui explique l'extraordinaire mobilisation que ce mandat a suscitée. Plus de 7 000 participations ont été enregistrées en virtuel et en présentiel pendant les différentes étapes de la consultation, un des processus les plus longs et les plus exhaustifs mené par l'OCPM.

En plus du traditionnel appel à la production de mémoires écrits ou oraux, la consultation s'est déployée sur l'ensemble du territoire montréalais en utilisant une panoplie de moyens pour

permettre l'expression citoyenne et la recherche de solutions constructives. On dénombre plus de 1 000 personnes et organisations qui ont contribué aux quelque 34 activités citoyennes recensées ainsi qu'à la phase formelle d'audition des opinions. L'ensemble de la documentation constitue donc une riche mine de témoignages, de données, de recherches, de suggestions ainsi que de références à des expériences d'ici et d'ailleurs.

Le sujet est sensible et complexe. En délimiter les contours n'a pas été facile. Rappelons qu'au moment du lancement de la consultation, en août 2018, la Ville ne disposait d'aucune compilation de ses interventions spécifiquement liées à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. Il aura fallu sept mois au Service de la diversité et de l'inclusion sociale pour produire, en guise d'état des lieux, un portrait volumineux, mais pas tout à fait rigoureux ou exhaustif des actions qu'elle réalise déjà en la matière.

Conformément au souhait exprimé par les collectifs de citoyens à l'origine de cette démarche, la commission a tenté, sur la base des informations qui lui ont été fournies, de cerner l'ampleur de la problématique, d'identifier les groupes qui pourraient potentiellement en être victimes, et de dégager des perspectives porteuses ainsi que des initiatives concrètes à insérer dans les politiques et programmes de la Ville, en cohérence avec ses responsabilités pour assurer un changement véritable.

D'entrée de jeu, la commission a pu constater que malgré un discours généreux au niveau des principes, les résultats ne sont pas au rendez-vous. La Ville dispose de plusieurs outils et mène de nombreuses actions qui pourraient contribuer à réduire, voire éradiquer le phénomène, mais celles-ci sont effectuées à la pièce, en vase clos, sans objectifs clairement définis ou contraignants et, surtout, sans qu'une vision de la société qu'elle souhaite voir advenir par ces mesures s'en dégage.

L'analyse de la documentation fournie et des témoignages entendus amène la commission à conclure que la non-reconnaissance formelle du caractère systémique du racisme et de la discrimination dont sont victimes les groupes racisés et les personnes autochtones empêche la Ville de se doter des outils nécessaires pour s'attaquer véritablement au problème. Des lacunes importantes sont constatées quant aux données disponibles, à la culture d'évaluation ainsi que sur le plan de l'imputabilité.

C'est pourquoi la commission formule 38 recommandations pour orienter les décisions de l'administration municipale. Dans un premier temps, de grandes recommandations transversales, dont le point de départ est la reconnaissance de l'existence du phénomène, visent la mise en œuvre de changements opérationnels qui concordent avec le diagnostic. Puis, dans un second temps, la commission se penche sur des problématiques spécifiques telle la représentativité au sein des effectifs et des instances de la Ville, le profilage racial et social, la culture et les iniquités sociales.

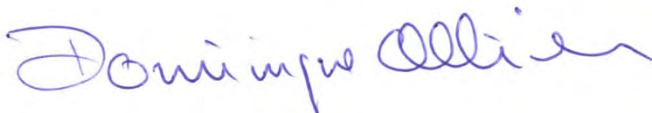
La commission évalue que la Ville doit profiter de cette consultation pour imprimer rapidement des orientations claires qui permettront les changements attendus. Elle doit se doter d'outils de mesures des écarts, d'objectifs et d'indicateurs performants pour suivre les progrès de ses plans et politiques, ainsi que se donner une obligation de rendre des comptes à la population de façon périodique pour développer une culture de la transparence et inspirer les succès. Elle doit devenir exemplaire dans ses pratiques et sa propre gestion afin d'être un modèle pour ses partenaires, ses fournisseurs et la société civile.

Finalement, elle doit s'attaquer aux inégalités sociales afin de réduire les écarts, car on le verra bien à la lecture des pages qui suivent, le racisme et la discrimination systémiques s'entrecroisent souvent avec d'autres facteurs comme la pauvreté, le manque de services municipaux ou la précarité de statut, des situations qui fragilisent encore plus le tissu social. La consultation a eu lieu avant la crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui, mais les récents événements viennent confirmer que les iniquités sociales ont des répercussions sur les inégalités en santé encore plus importantes chez les populations défavorisées ou racisées.

L'Office rendra ce rapport public le 17 juin 2020, à moins que vous ne souhaitiez qu'il le fasse à une date plus rapprochée. De plus, si vous le jugez opportun, je pourrais me rendre disponible pour présenter le rapport aux élus concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame la Mairesse et Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente,



Dominique Ollivier

DO/II

c. c. Monsieur Éric Alan Caldwell, responsable de l'OCPM







TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Objet de la consultation.....	5
1.1 Mandat et objectifs de la consultation.....	5
1.1.1 Documents de référence de la Ville	5
1.1.2 Attentes du groupe requérant	6
1.1.3 Définitions.....	7
1.1.4 Discrimination et discrimination systémique.....	8
1.1.5 Racisme et racisme systémique	8
1.1.6 Intersectionnalité	9
1.2 Données démographiques.....	9
1.3 Le cadre législatif déterminant les compétences de la Ville de Montréal	11
1.4 États des lieux	12
1.4.1 Emploi et entrepreneurship	13
1.4.2 Profilage racial et social.....	17
1.4.3 Populations autochtones à Montréal.....	22
1.4.4 Lutte aux inégalités.....	23
1.4.5 Culture	24
1.4.6 Participation à la vie démocratique	25
1.4.7 Urbanisme et aménagement du territoire.....	27
1.4.8 Habitation.....	29
1.4.9 Sports et loisirs	29
2. Les préoccupations, les attentes et les opinions des participants	31
2.1 Accueil général de la consultation	32
2.1.1 Un devoir de parole malgré un contexte social polarisé.....	33
2.1.2 Un cadre jugé trop restrictif	35
2.1.3 Attentes face à la consultation.....	36
2.2 Les effets du racisme et de la discrimination	37
2.3 Un besoin de mieux réfléchir les concepts	39

2.3.1	Mettre l'accent sur le systémique.....	39
2.3.2	Enrichir les définitions et revoir le lexique.....	40
2.3.3	Compétences municipales : cadre juridique.....	42
2.4	Constats globaux citoyens.....	43
2.4.1	La mécompréhension ou le déni du phénomène.....	43
2.4.2	Le manque de données pour évaluer l'ampleur du phénomène.....	45
2.4.3	La non-reconnaissance du contexte sociohistorique.....	46
2.4.4	Le manque de représentativité.....	47
2.4.5	Se donner les bons outils : l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+).....	49
2.5	Constats et pistes de solutions thématiques.....	50
2.5.1	Emploi et entrepreneurship.....	50
2.5.2	Profilage racial et social.....	63
2.5.3	Logement.....	78
2.5.4	Culture.....	82
2.5.5	Urbanisme et aménagement du territoire.....	90
2.5.6	Participation à la vie démocratique.....	95
2.5.7	L'accès aux services municipaux.....	100
2.6	Des solutions qui répondent spécifiquement aux besoins des peuples autochtones.....	106
2.7	La discrimination systémique vécue par les personnes vivant en situation de handicap.....	108
2.8	Des solutions systémiques pour un problème systémique.....	110
2.8.1	Améliorer la gouvernance et repousser les limites de l'action municipale.....	110
2.8.2	Une question de leadership.....	112
3.	Les constats et l'analyse de la commission.....	115
3.1	Le cadre de la consultation.....	117
3.1.1	Les populations visées et le lexique choisi.....	117
3.1.2	Quelques balises à la réflexion.....	119
3.2	Analyse des interventions de la Ville.....	122

3.3	Un redressement nécessaire	125
3.3.1	Les recommandations transversales.....	126
3.4	Recommandations thématiques.....	141
3.4.1	Emploi à la ville de Montréal.....	141
3.4.2	Profilage racial et social.....	152
3.4.3	Culture	165
3.4.4	Urbanisme et aménagement du territoire.....	173
3.4.5	Logement.....	178
3.4.6	Participation à la vie démocratique	181
3.4.7	Vers une imputabilité accrue	187
	Conclusion	189
	Annexe 1 – Les renseignements relatifs au mandat.....	193
	Annexe 2 – Le dossier de documentation	201
	Annexe 3 – Les constats	215
	Annexe 4 – Les recommandations	219
	Annexe 5 – Analyse de la participation et sujets abordés	231
	Annexe 6 – Les signes et acronymes.....	233
	Annexe 7 – Instances décisionnelles de la Ville de Montréal.....	235
	Annexe 8 – Tableau chronologique des actions de la Ville de Montréal en matière de diversité.....	237

Consultation publique sur
le racisme et la discrimination systémiques
dans les compétences de la Ville de Montréal



f t i in y
ocpm.qc.ca/r&ds







Introduction

Au printemps de 2018, un groupe citoyen formé d'individus et d'organismes a soumis au Service du greffe de la Ville de Montréal un projet de pétition demandant la tenue d'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques en vertu du droit d'initiative inscrit dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités (Article 16 h)¹. Ce droit permet d'obtenir la tenue d'une consultation publique où la population montréalaise est invitée à proposer des solutions constructives ainsi que des projets novateurs et mobilisateurs afin de répondre aux enjeux et défis de leur ville.

Le 27 juillet 2018, une pétition de 22 000 signatures a été remise au Service du greffe qui l'a jugée conforme à la suite de la validation de plus de 16 700 signatures². Le 29 août 2018, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté une résolution afin de confier à l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) le mandat de préparer et de tenir cette consultation³. Les documents de références préparés par la Ville ont été remis à la commission le 15 avril 2019.

La commission, formée de Maryse Alcindor et de Ariane Émond, coprésidentes, et des commissaires associés Judy Gold, Habib El-Hage et Jean-François Thuot, a mené plusieurs activités pour permettre aux Montréalaises et aux Montréalais de s'informer, de se rencontrer, de discuter et de partager leur opinion sur des enjeux et des réalités complexes.

La démarche de consultation qui s'est déroulée du 29 août 2018 au 4 décembre 2019 a permis de recenser 7 086 participations, dont 5 022 visionnements aux activités suivantes :

- une tournée de préconsultation en arrondissement;
- une soirée d'information et trois séances thématiques;
- des activités contributives citoyennes (ACC);
- trois soirées de synthèse des activités contributives citoyennes;
- des séances d'audition des opinions;
- des opinions recueillies en ligne.

Lexique

Le vocabulaire utilisé par une société pour désigner des groupes identitaires est évolutif, car il s'appuie sur des théories qui se transforment au cours des années et au fil de discussions publiques, parfois houleuses, de changements de valeurs et de jeux de pouvoir. Parfois, les groupes majoritaires adoptent le vocabulaire proposé par les groupes visés pour se définir et, d'autres fois, la majorité impose son lexique. Les décisions ne font pas toujours consensus.

¹ Droit d'initiative en consultation publique, doc. 5.5

² Ville de Montréal, Sommaire décisionnel, doc. 1.1

³ Ville de Montréal, Résolution, doc. 1.4

En ce qui concerne la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques à Montréal, la terminologie a fait l'objet de vifs débats, tel qu'en fera état le chapitre 2. Afin de remplir son mandat et assurer une compréhension partagée de son analyse et de ses recommandations, la commission estime qu'elle ne peut pas faire l'économie d'être précise sur l'utilisation de certaines notions.

Le processus de racisation ou de racialisation a affecté tant les groupes raciaux qu'ethniques. Même à l'intérieur de la catégorie « *groupe racisé* », certains enjeux de sécurité publique, d'accès à la sphère politique et au système d'emploi sont vécus différemment par différents sous-groupes de la population montréalaise. De plus, il ne semble pas y avoir de consensus sur la manière de situer l'Autochtonie dans ce débat.

Ainsi, pour parler des personnes visées par la consultation dans le chapitre où elle présente son analyse, elle choisit d'utiliser les expressions « *personne racisée* » ou « *groupe racisé* ». La commission explique son choix à la section 3.1.1 *Les populations visées et le lexique choisi*.

Toutefois, la commission comprend que ce choix ne fait pas consensus. Pour refléter fidèlement les propos de la Ville de Montréal ainsi que les opinions citoyennes lues ou entendues lors des audiences, les expressions utilisées dans les documents originaux seront reprises aux chapitres 1 et 2.

Structure

Le présent rapport rend compte de la consultation publique et comprend trois chapitres :

- Le chapitre 1 explique le contexte de la consultation et en décrit l'objet. Il présente les actions menées par la Ville, telles qu'énumérées dans ses documents de référence, lors des séances d'information ou en réponse aux questions complémentaires acheminées par les commissaires les 15 et 27 mai et les 6 et 12 juin 2019. Il relate aussi, le cas échéant, les demandes du groupe requérant quant à des thématiques particulières.
- Le chapitre 2 résume les préoccupations, les problèmes, les expériences dont ont fait état les résidentes et les résidents, les organismes de la société civile ainsi que les institutions ayant participé à la consultation.
- Le chapitre 3 présente les observations de la commission, livre son analyse et formule ses 38 recommandations sur les actions que devrait prendre la Ville de Montréal dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques.

Pour une métropole cosmopolite comme Montréal, la question du racisme et de la discrimination systémiques est un enjeu de société névralgique qui suscite intérêt et malaise. La commission rappelle que le processus n'a pas été une enquête, mais plutôt une consultation publique

résultant de l'usage citoyen du droit d'initiative. Par l'intermédiaire de ce rapport, elle souhaite transmettre aux membres du conseil municipal les opinions et les préoccupations citoyennes et contribuer, par son analyse, à la prise de décision.

La commission remercie aussi les Montréalaises et les Montréalais qui ont pris le temps de s'informer, de contribuer et d'alimenter la réflexion pour répondre aux enjeux de leur ville. Ce rapport leur est également destiné.

L'ensemble de la documentation reçue et produite dans le cadre de cette consultation demeurera disponible sur le site web de l'OCPM à l'adresse suivante : ocpm.qc.ca/r&ds/documentation.







1. Objet de la consultation

Ce chapitre présente le mandat, l'objet de la consultation, ainsi qu'un état des lieux des enjeux et des mesures en place pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétences de la Ville de Montréal. Les données ont été présentées par la Ville de Montréal dans ses deux documents de référence, lors des séances d'information ou en réponse aux questions complémentaires acheminées par les commissaires les 15 et 27 mai et les 6 et 12 juin 2019.

1.1 Mandat et objectifs de la consultation

Fin juillet 2018, un groupe de Montréalaises et de Montréalais a déposé une pétition de 22 000 signatures réclamant la tenue d'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques en vertu du droit d'initiative⁴. Après la validation de plus de 16 700 signatures, la pétition est jugée conforme et, le 29 août 2018, le comité exécutif de la Ville de Montréal mandate l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) pour tenir cette consultation⁵.

1.1.1 Documents de référence de la Ville

Notant qu'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques pouvait donner lieu à des discussions sur de nombreux champs d'activités de la Ville de Montréal⁶, l'administration municipale a désigné le Service de la diversité sociale et des sports (SDSS), désormais connu sous le nom de Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS), à titre d'unité d'affaires responsable de ce dossier, afin de recueillir les renseignements et de produire les documents nécessaires à la tenue de cette consultation⁷.

Lors du lancement de la consultation, la Ville ne disposait pas d'une compilation de ses interventions spécifiquement liées à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. Il aura fallu sept mois pour produire un portrait détaillé, mais non exhaustif des actions qu'elle réalise déjà en la matière, en guise d'état des lieux pour amorcer le processus consultatif. Ce portrait est contenu dans deux documents fondamentaux à la présente consultation, soit le *Document de consultation* et le *Document d'information générale*, ci-après nommés documents de référence de la Ville, auxquels le présent chapitre réfère principalement.

Ces documents présentent des définitions, l'historique des engagements de la Ville dans la lutte contre la discrimination, des données démographiques relatives à la population montréalaise, un portrait des mesures et actions entreprises, tant par la Ville que ses arrondissements, en matière d'inclusion et de diversité ainsi que quelques orientations pour améliorer ces interventions.

⁴ Ville de Montréal, doc. 1.1

⁵ Ville de Montréal, doc. 1.4

⁶ Ville de Montréal, doc. 1.1

⁷ Ville de Montréal, doc. 1.1

Dans sa documentation ainsi que lors de la soirée initiale d'information du 15 mai 2019, la Ville a précisé que l'objet de la consultation se limiterait au racisme et à la discrimination basés sur la « *race* », la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale⁸. Elle a insisté sur le fait que les autres motifs interdits de discrimination, prévus à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ne seraient pris en considération « *que dans la mesure où ils se combinent aux motifs précités*⁹ » puisque la Ville considère qu'il existe d'autres lieux pour les aborder. Les motifs de discrimination devant se croiser au racisme, pour être considérés, incluent le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou la condition sociale.

1.1.2 Attentes du groupe requérant

Le groupe requérant a émis une compréhension autre du libellé du mandat¹⁰. Le groupe souhaitait que des interventions de toutes les personnes et de tous les groupes subissant de la discrimination soient entendues (par ex. personnes en situation de handicap, LGBTQ+, minorités religieuses, etc.). Par conséquent, selon les porte-paroles du groupe, les documents de référence de la Ville étaient inadéquats, ne documentant pas suffisamment les autres motifs de discrimination. Une plainte à cet égard aurait été déposée auprès de l'Ombudsman de la Ville de Montréal, mais n'aurait pas été retenue¹¹.

Le groupe requérant a demandé que la consultation adopte une approche intersectionnelle et se penche, entre autres, sur les enjeux suivants¹² :

Gouvernance inclusive

- l'absence d'une politique municipale de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques;
- l'absence de mécanismes et de procédures d'évaluation et de reddition des comptes;
- le besoin de données de la part de la Ville.

L'emploi

- l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes racisées, les autochtones et les groupes ethnoculturels d'expression française et anglaise dans les emplois à la Ville de Montréal et dans les services municipaux (SPVM, STM, etc.);
- la disparité raciale sur le plan du chômage et de la pauvreté à Montréal;
- le rôle des syndicats;
- les programmes d'intégration des jeunes aux emplois.

⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 5; Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 970

⁹ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 5

¹⁰ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 910 à 1005; Compte-rendu de la rencontre avec les requérants, doc. 6.6, p. 1

¹¹ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 990; Balarama Holness_Transcription, doc. 8.62.1, L. 740

¹² Compte-rendu de la rencontre avec les requérants, doc. 6.6; Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1; Transcription de la suite de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.2; Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3; Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4; Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5

Profilage racial au niveau judiciaire

- comparatif entre la quantité d'interceptions et la quantité d'accusations;
- les crimes haineux.

Répartition des ressources

- les fonds engagés et dépensés dans les divers Plans triennaux d'immobilisation (PTI);
- l'appui aux organismes communautaires au service des personnes immigrantes et racisées;
- les évaluations faites des interventions;
- l'accès inégal aux opportunités sociales, sportives et éducatives.

L'accès au logement pour les personnes racisées et autochtones

- protection et inspection, salubrité;
- accès aux logements subventionnés et aux coopératives.

Culture

- la représentation de la diversité dans les maisons de la culture;
- la problématique de l'accès au financement de la production culturelle pour les artistes issus de l'immigration.

Politique

- la sous-représentation politique des groupes racisés et autochtones au conseil municipal.

Ces attentes ont été relayées aux responsables des dossiers à la Ville lors de la rencontre préparatoire entre la commission et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS).

1.1.3 Définitions

Dans le *document de consultation* « à l'intention de toutes les personnes et organisations intéressées par la consultation de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques¹³ », la Ville accueille favorablement la démarche et souhaite que la consultation permette « d'évaluer ses propres interventions en la matière¹⁴ » et lui apporte de « nouveaux éclairages sur des enjeux parfois méconnus ou sous-estimés, des besoins émergents ou de nouvelles solutions à mettre en place¹⁵. »

Elle y propose plusieurs définitions entourant les questions de racisme et de discrimination afin d'assurer une compréhension commune des principaux termes utilisés pour la consultation. Ces définitions portent sur les notions suivantes : discrimination, discrimination directe,

¹³ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 5

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 5

discrimination indirecte, discrimination systémique, racisme, racisme systémique, racialisation (ou racisation), et intersectionnalité. Sans les rappeler toutes, voici les principales notions à retenir.

1.1.4 Discrimination et discrimination systémique

S'inspirant largement du libellé de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la discrimination, d'après la Ville, est « *une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte, ou encore l'exercice de ce droit ou de cette liberté*¹⁶. »

La Ville rappelle qu'en regard de l'article 10 de la Charte, les motifs interdits de discrimination sont la « *race* », la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap¹⁷.

Quant à la discrimination systémique, la Ville considère qu'il s'agit d'une discrimination :

« ... résultant de l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que de modèles organisationnels et de pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur des groupes protégés par la Charte [des droits et libertés de la personne du Québec]¹⁸. »

La Ville donne comme exemple l'établissement de critères d'embauche qui créent des obstacles à l'emploi pour les minorités visibles.

1.1.5 Racisme et racisme systémique

S'agissant du racisme, le *Document de consultation* reprenant la définition de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) écrit :

« Théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de « races » humaines, considère que les « races » sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale¹⁹. »

¹⁶ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 7

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 8

Le *Document de consultation* précise cependant :

« Le racisme se traduit aussi parfois par des formes plus subtiles, indirectes et insidieuses de discrimination, fondées sur l'idée que certaines cultures seraient non assimilables à la culture dominante, à la tradition et au style de vie du groupe national ou majoritaire²⁰. »

Ainsi, si la génétique a montré que les races n'existent pas, néanmoins *« le racisme est une réalité : c'est un phénomène social qui a de graves conséquences pour les victimes et pour les relations au sein de la société²¹. »*

Concernant la notion de racisme systémique, le *Document de consultation* reprend la définition retenue par le Barreau du Québec :

« Une production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel)²². »

1.1.6 Intersectionnalité

Pour la Ville, l'intersectionnalité est *« une approche qui considère les situations où plusieurs motifs de discrimination se combinent et multiplient les effets d'exclusion. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un motif tel que la « couleur » s'additionne et interagit avec un ou d'autres motifs tels que la condition sociale, le sexe ou l'âge d'une personne²³. »*

1.2 Données démographiques

Dans ses deux documents de référence, ainsi que dans des suppléments d'information envoyés à la commission, la Ville présente des données sociodémographiques de Statistique Canada pour illustrer les enjeux d'intégration et d'inclusion auxquels font face des groupes touchés par l'objet de la consultation.

²⁰ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 7

²¹ *Ibid.*

²² Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 8

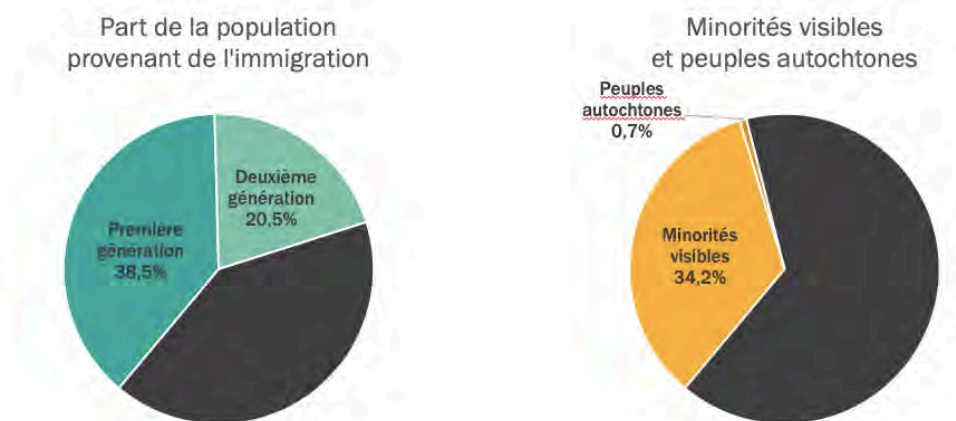
²³ *Ibid.*

Les groupes identifiés par la Ville sont les suivants :

- **Les nouveaux arrivants** : « personnes nées à l'étranger et ayant immigré depuis cinq ans et moins²⁴. »
- **Les personnes immigrantes** : « personnes nées à l'étranger et ayant immigré au Canada (1^{re} génération)²⁵. »
- **Les personnes issues de l'immigration** : « personnes immigrantes et personnes nées au Canada et dont au moins un des deux parents est né à l'étranger (1^{re} et 2^e générations)²⁶. »
À titre de clarification, pour Statistique Canada, « deuxième génération » désigne une personne née au Canada et ayant un ou deux parents nés à l'étranger et venus s'établir au Canada.
- **Les minorités visibles** : la Ville adopte la définition contenue dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, soit « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche²⁷. » L'appartenance à cette catégorie inclut les personnes issues ou non de l'immigration.
- **Les Autochtones** : personnes qui sont des Premières Nations, Métis ou Inuit.

En 2016, la population totale de la Ville de Montréal s'élevait à 1 704 694 personnes dont 34,2 % s'identifiaient à une minorité visible²⁸. 38,5 % sont nées à l'étranger (immigration de première génération) tandis qu'un cinquième, soit 20,5 %, sont nées au Canada et comptent au moins un parent né à l'étranger (seconde génération)^{29&30}.

Figure 1



Source : Population : Profils sociodémographiques et données téléchargeables – Recensement 2016, doc. 5.11, p. 24

²⁴ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 10

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Réponse de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1

²⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 10

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Profils sociodémographiques et données téléchargeables – Recensement 2016, doc. 5.11

Bien que des informations concernant les personnes issues de l'immigration soient disponibles, les données de la Ville mettent surtout l'accent sur la situation des personnes ayant immigré. Ainsi, la Ville indique que dans la grande région de Montréal, une personne immigrante sur cinq estime avoir vécu de la discrimination ou avoir été traitée de manière inéquitable lors des cinq dernières années³¹. Quant aux nouveaux arrivants, la Ville explique que ce groupe fait face à d'importants obstacles à leur arrivée à Montréal, notamment une intégration sociale et économique difficile causée par la non-reconnaissance des diplômes étrangers, le manque ou l'absence d'expérience de travail au Canada et le manque d'accès à un réseau de contacts.

Le *Document de consultation* présente également des données ventilées par rapport au statut de faible revenu, au chômage et à l'itinérance.

Chez les personnes en situation d'itinérance, 20 % sont issues de l'immigration, 12 % sont d'origine autochtone, alors que seulement 0,7 % de la population montréalaise partage cette origine³². De plus, 25 % des personnes autochtones qui sont en situation d'itinérance sont d'origine inuite, bien que les Inuits ne représentent que 5 % des Autochtones de Montréal³³.

1.3 Le cadre législatif déterminant les compétences de la Ville de Montréal

La constitution canadienne stipule que les affaires municipales relèvent de la juridiction provinciale. Ce sont donc les textes législatifs du gouvernement du Québec qui déterminent les champs de compétences de Montréal et des autres villes sur le territoire. À cet égard, en 2017, le gouvernement du Québec a reconnu les municipalités comme « *des gouvernements de proximité* » et a augmenté leur autonomie et leurs pouvoirs.

D'après la Loi sur les compétences municipales, la Ville de Montréal, comme toute municipalité au Québec, a le droit d'exercer ses pouvoirs dans huit domaines :

- La culture, les loisirs, les activités communautaires et les parcs;
- Le développement économique local;
- La production d'énergie et les systèmes communautaires de télécommunications;
- L'environnement;
- La salubrité;
- Les nuisances;
- La sécurité;
- Le transport³⁴.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale du Québec a adopté en 2017 la *Loi augmentant l'autonomie et les pouvoirs de la Ville de Montréal*. En plus d'accorder officiellement à Montréal le titre de

³¹ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 550

³² Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 10

³³ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 44

³⁴ Loi sur les compétences municipales, doc. 5.65

métropole du Québec, la Loi consentait à la Ville des pouvoirs élargis, notamment en matière de logement social.

La *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* (LAU) élargit les champs d'action de la Ville au-delà des huit domaines d'intervention déjà mentionnés, lui permettant, par exemple, d'adopter des règlements d'urbanisme et de zonage. À l'intérieur de ces divers domaines, la Ville peut agir par l'adoption de mesures règlementaires ou non règlementaires (par ex. adopter un règlement en matière de salubrité ou de l'utilisation des parcs, exiger un permis, en limiter le nombre et en fixer le coût, mettre sur pied un service tel celui de la diversité et de l'inclusion sociale, adopter des politiques, ou octroyer des contrats)³⁵.

Dans son *Document d'information générale*, la Ville précise que ses compétences sont exercées par trois instances décisionnelles, soit : le conseil d'agglomération, le conseil municipal et les conseils d'arrondissement. L'annexe 7 présente la composition et les pouvoirs de chacune de ces instances.

En matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, la Ville de Montréal est encadrée par diverses législations québécoises, dont la Charte des droits et libertés de la personne, ou encore la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Elle peut également miser sur des ententes particulières prises avec le gouvernement du Québec, dont celles en matière d'immigration et de développement culturel.

1.4 État des lieux

Le *Document d'information générale* présente un ensemble de gestes que la Ville a posé au cours des dernières décennies pour rendre Montréal plus inclusive. C'est pourquoi la Ville déclare que ces actions lui ont permis d'acquérir « *un grand savoir-faire concernant l'intégration des nouveaux arrivants, les relations interculturelles, la lutte contre la discrimination et la gestion de la diversité sur son territoire*³⁶. » L'annexe 8 présente de manière chronologique les initiatives énoncées par la Ville en matière de diversité depuis 1988. Celles-ci incluent la création et réforme de diverses unités consultatives ou d'appui aux services municipaux sur les relations interculturelles (le Bureau interculturel de Montréal, le Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales, le Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal, le Conseil interculturel de Montréal), ainsi que l'adoption de déclarations et de proclamations contre la discrimination raciale et pour l'harmonie interculturelle et interr raciale.

Dans ses documents de référence, la Ville cite deux axes complémentaires selon lesquels elle agit sur l'objet de la consultation :

1. la lutte contre le racisme et la discrimination;

³⁵ *La Loi sur les compétences municipales commentée article par article*. Ministère des Affaires municipales et des Régions. Québec, janvier 2006. Cité dans Marie-Eve Couture Ménard, doc. 8.8

³⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 17

2. l'intégration « *des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne*³⁷. »

En réponse aux questions de la commission, la Ville déclare ne pas disposer de données différenciées permettant d'évaluer l'impact du racisme et de la discrimination sur des groupes précis³⁸. Ces données ne sont pas disponibles. La Ville clarifie qu'elle agit et évalue essentiellement ses actions en fonction du deuxième axe, soit l'intégration des personnes issues de l'immigration. Le *Document d'information générale* ainsi que les sections suivantes qui résument les actions de la Ville sous huit thématiques font état de cette nuance. Ils présentent un ensemble de gestes que la Ville pose pour « *faciliter l'inclusion des personnes récemment immigrées ou issues de l'immigration, ou qui se sentent discriminées en fonction de leur couleur, de leur religion ou de leur origine ethnique ou nationale*³⁹. » Les huit thématiques : l'emploi et l'entrepreneuriat, le profilage racial et social, l'urbanisme et l'aménagement du territoire, la lutte aux inégalités, la culture, la participation à la vie démocratique, le logement, puis les sports et loisirs. Elle fait aussi état des demandes et réflexions du groupe requérant concernant certaines de ces thématiques.

1.4.1 Emploi et entrepreneuriat

Comptant des effectifs de 26 000 personnes, la Ville de Montréal est le plus grand employeur de la région métropolitaine. Assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, elle doit réaliser les objectifs d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Elle intervient par des programmes d'embauche et de mobilité en emploi pour ses effectifs et ceux des organismes et des sociétés paramunicipales, ainsi que par le biais de l'octroi de contrats et de subventions à des entreprises.

Portrait des effectifs

Les PAÉE sont destinés à augmenter la représentation des membres de cinq groupes affectés par la discrimination sur le marché du travail : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes vivant avec un handicap⁴⁰. La mise en œuvre du PAÉE repose en partie sur l'auto-identification des personnes posant leur candidature et des personnes employées qui doivent remplir un formulaire indiquant si elles appartiennent à un des groupes ciblés. D'après le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de la Ville de Montréal, au 31 décembre 2015, 98 % des personnes employées s'étaient identifiées⁴¹.

Les données de la Ville indiquent que les personnes racisées et les personnes autochtones n'occupent pas une place proportionnelle à leur poids démographique au sein des effectifs. De

³⁷ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 15

³⁸ Réponse de la Ville – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 6

³⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 24

⁴⁰ L'accès à l'égalité en emploi, doc. 5.35

⁴¹ Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019, doc. 5.14, p. 4

plus, il y a une différence notable entre les effectifs permanents et temporaires, les minorités visibles et les minorités ethniques étant sous-représentées dans les emplois permanents. 10,6 % des emplois permanents seraient occupés par des minorités visibles vs 25,3 % des emplois temporaires⁴². Pour les minorités ethniques, c'est 5,5 % des emplois permanents et 8,2 % des emplois temporaires⁴³.

Notons que les documents de référence n'offrent pas d'information sur les administratrices et les administrateurs d'organismes municipaux et paramunicipaux, car ces personnes ne relèvent pas des ressources humaines de la Ville. Leurs postes ne sont pas assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁴⁴.

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Les documents de référence présentent un résumé des actions de la Ville matière d'accès à l'égalité en emploi. L'administration municipale s'est dite « *résolument déterminée à faire de la Ville un employeur inclusif qui mise sur une main-d'œuvre diversifiée à l'image de sa population*⁴⁵. » Son PAÉE comprend 87 mesures afin de rendre ses effectifs plus représentatifs de la population montréalaise. La Ville stipule que ces mesures sont basées sur des recommandations de la CDPDJ (2009 et 2011) et de ses trois conseils consultatifs (le Conseil interculturel de Montréal, le Conseil jeunesse de Montréal et le Conseil des Montréalaises). Les leviers pour atteindre les objectifs du plan d'action en accès à l'égalité en emploi incluent le recrutement, l'intégration optimale des personnes embauchées, la promotion, la formation et la sensibilisation du personnel. Depuis 2019, le PAÉE de la Ville porterait une attention particulière à l'intersectionnalité⁴⁶.

La réalité de tous les services et les unités administratives de la Ville n'est pas la même. Par exemple, la STM s'est dotée d'une politique d'accès à l'égalité en emploi, d'un plan d'accès à l'égalité en emploi 2015-2020. Par ces actions, 48 % des personnes embauchées par la STM en 2017 étaient issues des minorités visibles, des minorités ethniques ou des personnes autochtones⁴⁷. Comparativement, en 2017, cette même proportion parmi l'ensemble des effectifs de la Ville était de 28,4 %⁴⁸. Elle représentait 11,6 % des policières et des policiers embauchés dans la même année et 11,8 % de tout le personnel policier⁴⁹.

Le *Document de consultation* indique qu'en dix ans de mesures et d'action, la proportion des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones parmi les effectifs de la Ville reste

⁴² Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1; Représentativité dans les emplois à la Ville de Montréal (2018) – Ville, doc. 5.27

⁴³ Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1; Représentativité dans les emplois à la Ville de Montréal (2018) – Ville, doc. 5.27

⁴⁴ Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1, p. 8

⁴⁵ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 495

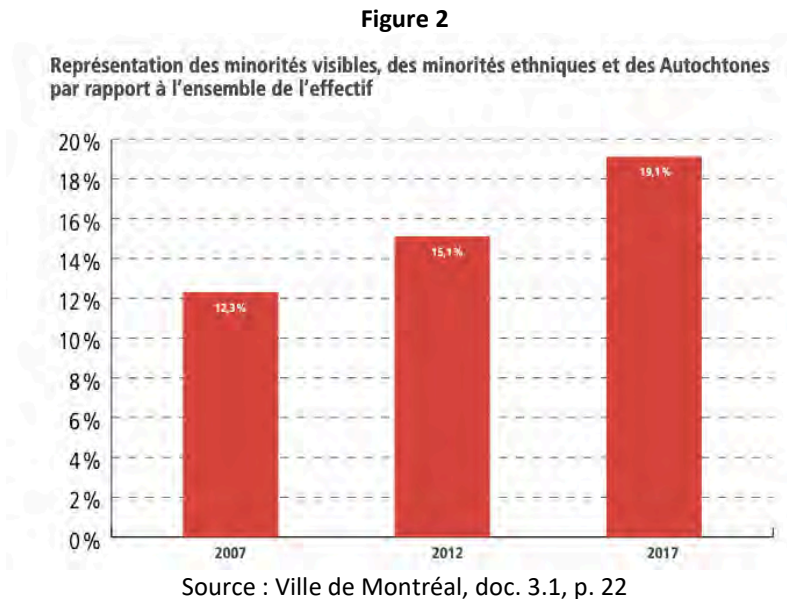
⁴⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

⁴⁷ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 56

⁴⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 21

⁴⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 60

en deçà de leur poids démographique, passant de 12,3 % en 2007 à 19,1 % en 2017, tel que le démontre la Figure 2.



Quelques compléments sur la progression des embauches sont offerts en janvier 2020 dans le bilan 2018-2019 de la lutte contre les profilages racial et social présenté par le Service de la diversité et de l'inclusion sociale. Dans ce bilan, il appert qu'au 31 décembre 2019, l'embauche de membres de minorités visibles et ethniques était légèrement en hausse (2,8 %) par rapport à l'année 2018⁵⁰.

Fournisseurs externes

Annuellement, la Ville et les arrondissements procèdent à un important volume de transactions économiques, d'ententes commerciales et de contrats avec des entreprises, des organismes et des individus pour acquérir des biens (par ex. des équipements, des produits ou des marchandises), pour obtenir des services généraux et professionnels, ou pour exécuter des travaux⁵¹. En 2018, 2,9 milliards de dollars ont été octroyés en contrats⁵² et environ 20 000 entreprises actives sont inscrites au fichier des fournisseurs de la Ville⁵³.

La Ville de Montréal dispose d'un Service de l'approvisionnement pour les achats de ses unités d'affaires, tandis que les arrondissements et les services corporatifs (p. ex. le SPVM, le service des finances) se chargent de leurs propres acquisitions⁵⁴. Tous sont sujets à la Politique d'approvisionnement responsable et équitable de la Ville de Montréal, un document qui viserait,

⁵⁰ Ville de Montréal-Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020, doc. 5.40, p. 14

⁵¹ Politique d'approvisionnement responsable et équitable de la Ville de Montréal, doc. 5.66

⁵² Vue sur les contrats – données téléchargeables, doc. 5.67

⁵³ Politique d'approvisionnement responsable et équitable de la Ville de Montréal, doc. 5.66

⁵⁴ *Ibid.*

entre autres, à optimiser l'usage des ressources, favoriser la concurrence, et éviter de compromettre l'impartialité du processus de soumission et d'octroi de contrats. « *Toutes ses décisions d'octroi peuvent d'ailleurs être remises en question, examinées ou discutées par, notamment, les soumissionnaires non retenus et, à la Ville, par le vérificateur général et le Bureau de l'inspecteur général*⁵⁵. »

Jusqu'en 2018, le questionnaire d'inscription au fichier des fournisseurs de la Ville contenait, à des fins statistiques, une question « *sur l'appartenance ou non à une minorité*⁵⁶ ». Le *Document d'information générale* ne spécifie pas quel type de minorité il était question. À la suite de la plainte d'un fournisseur craignant que les réponses causent un traitement différencié lors de la sélection, la Ville aurait éliminé cette question.

Entrepreneuriat

La Ville déploie diverses mesures pour stimuler le secteur économique montréalais. Par exemple, elle appuie des programmes de subventions aux entreprises, des programmes d'accompagnement à l'entrepreneuriat, la création de fonds d'investissement, et gère des appels à projets. En 2019, 110 millions de dollars en subventions ont été octroyés⁵⁷.

Dans son Portrait du dynamisme entrepreneurial de Montréal 2017, la Ville note que 38,5 % des personnes issues de l'immigration disent vouloir se lancer en affaires, par rapport à 21,0 % de la population du Québec⁵⁸. Comme obstacles, la Ville cite la méconnaissance des ressources disponibles et une perception de difficulté d'accès et de manque d'adéquation de ces ressources avec les besoins des personnes issues de l'immigration.

La Ville indique qu'elle met en œuvre des mesures pour stimuler et appuyer l'entrepreneuriat de personnes issues de l'immigration, de la diversité et des communautés autochtones grâce à son Plan d'action en entrepreneuriat. Les interventions qu'elle entend déployer incluent :

- « *soutenir des initiatives qui sensibilisent et accompagnent;*
- *faciliter l'accès à l'écosystème d'entrepreneuriat et au réseau PME MTL, en collaboration avec Entreprendre ICI et le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM);*
- *développer des outils de communication adaptés;*
- *sensibiliser et accompagner les entrepreneurs et futurs entrepreneurs autochtones;*
- *soutenir des événements de réseautage pour les organismes spécialisés en entrepreneuriat immigrant et en diversité ethnoculturelle;*
- *développer une stratégie de communication à l'international pour inciter les futurs immigrants et immigrantes à entreprendre à Montréal;*

⁵⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 45

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Vue sur les contrats – données téléchargeables, doc. 5.67

⁵⁸ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 43

- *s'assurer que l'entrepreneuriat issu de ces groupes demeure une préoccupation dans toutes les actions économiques de la Ville;*
- *se doter de meilleurs outils pour mieux suivre et accompagner l'entrepreneuriat issu de ces groupes⁵⁹. »*

1.4.2 Profilage racial et social

Définitions

S'inspirant de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), les diapositives de la Ville lors de la séance thématique du 29 mai 2019 sur le profilage racial et social, définissent le profilage racial comme :

« toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motifs réels ou soupçons raisonnables, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. (...) toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée⁶⁰. »

Quant au profilage social, la Ville retient la définition largement partagée : il « renvoie au même type d'action que le profilage racial, mais repose sur les autres éléments de discrimination énoncés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, notamment la condition sociale⁶¹. »

Positionnement et actions de la Ville

Les documents de référence font état des actions, des engagements et des développements en matière de lutte au profilage racial et social. La Ville rappelle qu'elle rejette sans équivoque toute forme de racisme et de discrimination, que le comité exécutif reconnaît le problème du profilage racial et social et que dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités modifiée en 2011, la Ville s'engage de façon claire à combattre ces formes de discrimination⁶².

En 2017, deux commissions permanentes du conseil municipal (la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique, ci-

⁵⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 43

⁶⁰ Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur le profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 3.6, p. 5

⁶¹ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 26

⁶² Ville de Montréal, doc. 3.1; Ville de Montréal, doc. 3.2; Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur le profilage racial et social, 29 mai 2019, doc. 3.6, p. 6

après nommées la commission conjointe) ont mené une consultation publique sur le sujet. Dans son analyse de la situation, la commission conjointe liste des publications qui démontrent et documentent l'existence du profilage racial et social au sein de la fonction publique montréalaise depuis les années 1980⁶³. Elle rappelle que le profilage racial et social compromet l'efficacité des services policiers en nuisant à la confiance et aux relations entre police et communauté. La commission conjointe a émis 31 recommandations au conseil municipal⁶⁴.

La Ville a aussi promis d'appliquer les recommandations de la commission conjointe et d'entreprendre un processus pour combattre le profilage racial et social au sein de ses unités et de ses effectifs⁶⁵. Un comité de suivi a été mis en place pour superviser la mise en œuvre des engagements annoncés.

En novembre 2018, la Ville estimait que quatre des 31 recommandations étaient entièrement appliquées et que 16 étaient en voie de l'être⁶⁶. En janvier 2020, la Ville a présenté une nouvelle mise à jour dans le cadre d'une session publique de la Commission de la sécurité publique⁶⁷. La Ville aurait :

- chargé un comité de travail interne, en août 2018, d'analyser et d'émettre des recommandations sur les textes et les directives d'application des règlements municipaux, ceux de la Société de transport de Montréal (STM), du Code de la sécurité routière et d'autres pouvant susciter des comportements de profilage racial ou social⁶⁸;
- amorcé la création d'un cadre de référence pour que les personnes en situation d'itinérance participent à l'élaboration de projets d'aménagement urbain les touchant⁶⁹;
- intégré l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle, l'ADS+. La Ville a décrit son usage de l'ADS+ de la manière suivante :

« C'est une approche, une façon de comprendre, de mesurer les différences que vivent les femmes, les hommes dans une situation donnée, mais surtout de mesurer les effets différenciés que les politiques, les programmes, les services que met en place la Ville peuvent avoir sur la qualité de vie de certaines personnes. L'idée c'est vraiment d'amener les employés de la Ville à prendre conscience des effets potentiels et de les éviter en amont de la réalisation de leur projet. On veut un peu sortir de la dimension one size fits all et vraiment développer des projets qui tiennent compte des spécificités, que ce soit des spécificités de genre, de classe, d'origine ethnoculturelle, de handicap. Vraiment de prendre en compte toutes les dimensions des personnes, surtout en sachant que certaines peuvent se superposer et plusieurs de ces réalités-là peuvent être vécues par les mêmes personnes⁷⁰. »

⁶³ Les documents cités sont : la Commission d'enquête sur allégations de racisme dans l'industrie du taxi à Montréal (1982), le Rapport Bellemare en 1988, le Rapport Yarosky (1991), le Rapport Corbo (1992), le Rapport du coroner Perreault (2013), le rapport de la CDPDJ : La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal (2009) et le rapport de la CDPDJ : Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés (2011). Dans Rapport de la commission conjointe sur le profilage racial et social – Ville de Montréal, doc. 5.33, p. 6-26

⁶⁴ Pour lire le rapport complet, consulter Rapport de la commission conjointe sur le profilage racial et social – Ville de Montréal, doc. 5.33

⁶⁵ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 26

⁶⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 40

⁶⁷ Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020, doc. 5.40

⁶⁸ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 41

⁶⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 42

⁷⁰ Transcription séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5, L. 490-505

- mis à jour les formations qu'elle offre à ses cadres et aux personnes employées sur la diversité afin d'intégrer des éléments concernant le profilage racial et social, ainsi qu'une évaluation d'impact sur la perception du personnel⁷¹;
- entamé des pourparlers avec le ministère de la Justice afin d'obtenir un examen public du traitement des plaintes reçues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec et le Commissaire à la déontologie policière. La Ville déclare vouloir ainsi augmenter l'efficacité de ces deux entités⁷²;
- pris l'engagement de faire une reddition de compte annuelle sur le profilage racial et social en Commission de la sécurité publique⁷³.

Le SPVM et le profilage racial et social

La Ville indique que le SPVM a intégré dans son plan d'action 2018-2021 des engagements pris par le comité exécutif de la Ville de Montréal pour lutter contre le profilage racial et social. En date de novembre 2018, le SPVM avait réalisé ou entamé les actions suivantes :

- adhéré à la définition du profilage racial de la CDPDJ, adopté la Politique de profilage racial et social, et intégré les notions d'inclusion et d'égalité de traitement dans le *Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention de profilage racial et social 2018-2021*⁷⁴;
- demandé à une équipe de recherche indépendante d'analyser les données anonymisées d'interpellations policières et de développer des indicateurs de suivi afin d'examiner ces pratiques pouvant induire des comportements de profilage racial ou social. Le rapport final sur les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées a été rendu public en octobre 2019⁷⁵;
- pris l'engagement de déposer annuellement un rapport sur divers aspects en lien avec le profilage racial et social⁷⁶;
- offert une série de sessions de sensibilisation et de formation à ses effectifs et ses cadres, telle la formation « *Diversité culturelle et sociale* » qui comprend quatre heures sur les réalités autochtones et doit être suivie par tout le personnel policier entre 2018 et 2020, conformément au *Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021*⁷⁷;

⁷¹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 42

⁷² *Ibid.*

⁷³ Ville de Montréal, doc. 3.6, p. 17

⁷⁴ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 26

⁷⁵ Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 5.32

⁷⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 63

⁷⁷ En date de décembre 2018, la Ville évaluait que plus de 800 policiers et policières avaient suivi la formation « Diversité culturelle et sociale » et que 2 500 avaient suivi les séances de sensibilisation aux réalités autochtones depuis 2015. Une liste plus complète des diverses formations est disponible à la page 66 du document 3.2 de la Ville de Montréal.

- mené des initiatives de rapprochement locales entre les postes de quartier, les organismes communautaires et les communautés sur leur territoire et créé, en 2017, une structure pour mieux les intégrer, le Réseau de la sécurité⁷⁸.

La Ville stipule que le SPVM agit afin de faire face aux problèmes d'insécurité que vivent les personnes autochtones à Montréal. Depuis 2015, et de manière non exhaustive, le SPVM a mené les actions suivantes⁷⁹ :

- nommé un agent de liaison avec les communautés autochtones;
- formé des patrouilles mixtes, comprenant des policiers, des policières, ainsi que des intervenants et intervenantes autochtones;
- rédigé une entente sur les femmes disparues ou assassinées;
- collaboré avec les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ) pour organiser des rencontres de sensibilisation au travail policier au Centre d'amitié autochtone de Montréal et au Centre Ullivik;
- produit des vidéos d'accueil et de prévention pour les nouveaux arrivants inuits;
- mis sur pied le comité vigilance SPVM, un accord de collaboration avec le RÉSEAU autochtone de Montréal pour favoriser le partage d'information, de bonnes pratiques et des ressources avec les organisations en lien avec les personnes autochtones.

La gestion des plaintes

Les mécanismes pour porter plainte à la Ville de Montréal sont multiples, se chevauchent parfois et diffèrent en fonction du lieu où s'est produit l'incident ainsi que du service et des personnes impliquées. Une personne estimant avoir subi du profilage racial et social peut dénoncer le comportement de personnes employées par la Ville en ligne ou en composant le 311. Si le traitement de la plainte initiale s'avère insatisfaisant, elle peut s'adresser à l'Ombudsman de la Ville de Montréal.

En ce qui concerne le SPVM, la population peut se diriger vers le Bureau du service aux citoyens (BSC) du SPVM ou auprès du commissaire à la déontologie policière. La CDPDJ reçoit également toute plainte de personnes affirmant avoir subi de la discrimination ou du harcèlement sur un des motifs interdits par la Charte. Sur le plan des données, ce n'est que depuis février 2017 que le SPVM comptabilise les plaintes citoyennes envers son service en matière de profilage racial et social. La Ville affirme qu'en 2017, 54 plaintes ont été reçues à ce sujet par le SPVM, et 94 plaintes en 2018⁸⁰. De plus, le *Document d'information générale* stipule que, à la suite d'une recommandation de la commission conjointe mentionnée ci-haut, la Ville mène des représentations auprès du palier provincial pour obtenir du ministre de la Justice un examen public du traitement des plaintes effectué par la Commission de déontologie policière et la

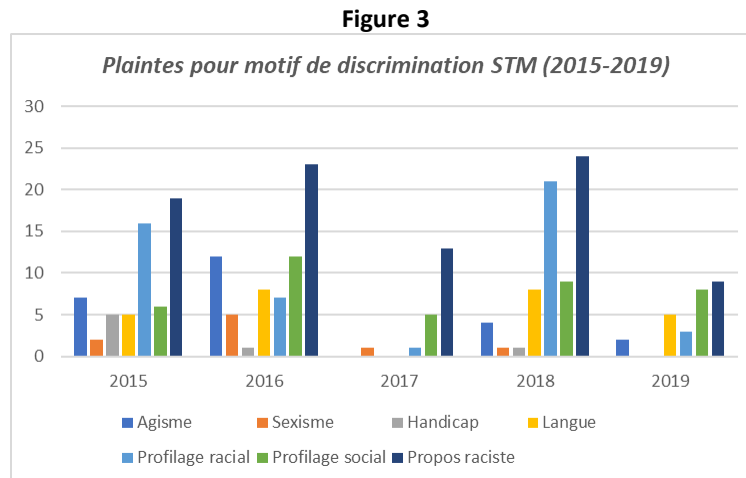
⁷⁸ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 64

⁷⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 68

⁸⁰ Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1, p. 11

CDPDJ. L'objectif est de rendre ces deux entités plus performantes et ainsi faciliter la dénonciation⁸¹.

Quant aux plaintes relatives au personnel de la STM, celles-ci doivent lui être acheminées. La STM comptabilise les plaintes liées au profilage racial et social depuis plus longtemps que le SPVM⁸². Le tableau à la Figure 3 présente le nombre de plaintes par motif de discrimination reçues par la STM au cours des cinq dernières années.



Source : réponse de la Ville de Montréal, doc. 6.11.1, p. 11

Les crimes haineux

Les crimes et les incidents haineux sont également mentionnés en tant que problématiques face auxquelles le SPVM intervient. Un crime haineux est « *une infraction criminelle motivée ou soupçonnée d'être motivée par la haine de la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ou tout autre facteur similaire*⁸³ », tandis que les incidents haineux sont des événements non criminels⁸⁴.

Lors de la soirée d'information du 15 mai 2019, la Ville a souligné que le nombre de crimes haineux avait augmenté de 50 % entre 2016 et 2017 à Montréal⁸⁵. Depuis mai 2016, le SPVM a mis en place l'Équipe des incidents et des crimes haineux pour en centraliser leur traitement. Combinant enquêtes et prévention, cette unité est composée de quatre personnes : deux sergents-détectives, d'un agent-conseiller et d'un lieutenant-détective⁸⁶.

⁸¹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 42; Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020, doc. 5.40, p. 28

⁸² Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1, p. 11

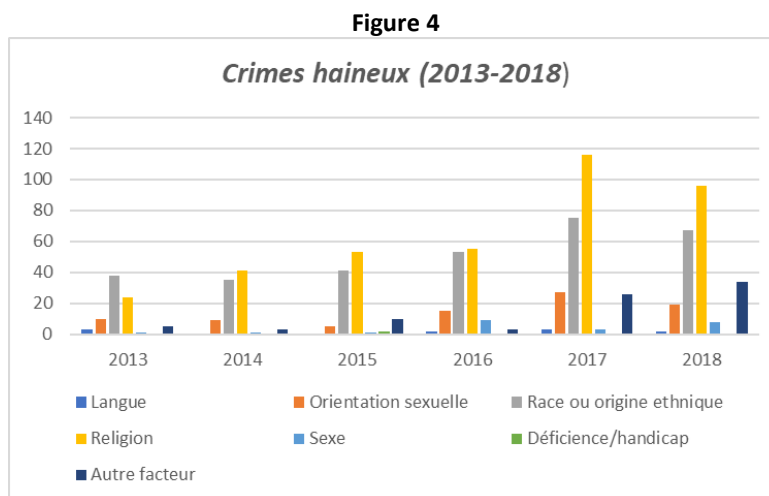
⁸³ SPVM : Crime haineux, doc. 5.59

⁸⁴ Réponse de la Ville de Montréal, doc. 6.11.1, p. 11

⁸⁵ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 550

⁸⁶ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 29

En ce qui a trait aux statistiques, avant 2016 les crimes haineux, et non pas les incidents haineux, étaient comptabilisés. Tel que le démontre la Figure 4, chaque année de 2013 à 2018, les crimes haineux recensés à Montréal visent principalement les motifs de la religion, de la race ou de l'origine ethnique⁸⁷.



Source : document d'information générale, doc. 3.2, p. 10

1.4.3 Populations autochtones à Montréal

Montréal est le lieu de résidence de personnes provenant des onze nations autochtones présentes au Québec⁸⁸ ainsi que de membres d'autres nations autochtones du Canada. Selon les données de 2016 de Statistique Canada, 12 035 personnes s'identifiaient comme Autochtone à Montréal (Première Nation, Métis ou Inuit), soit près de 0,7 % de la population⁸⁹. « De 2001 à 2016, la population autochtone de la région métropolitaine de Montréal s'est accrue de 211 %, comparativement à 130 % au Québec⁹⁰. »

Expliquant vouloir répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, la Ville de Montréal, dans ses documents de référence, fait état de gestes qu'elle pose en faveur de l'inclusion et de la réconciliation avec les peuples autochtones. Pour analyser et répondre aux besoins spécifiques de ces populations, la Ville s'appuie sur *l'Évaluation des besoins des Autochtones qui composent avec la réalité urbaine de Montréal*⁹¹, document produit par le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec.

La Ville participe et appui financièrement le RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, un « éco-système formé d'individus et organismes engagés à améliorer

⁸⁷ Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019, doc. 6.11.1, p. 11

⁸⁸ Les onze nations sont : les Abénaquis, Algonquins, les Attikameks, les Cris, les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuits, les Malécites, les Micmacs, les Mohawks, et les Naskapis. Profils des nations autochtones, doc. 5.56

⁸⁹ Statistiques : population dans les ménages privés ayant une identité autochtone, doc. 5.57

⁹⁰ Peuples autochtones, Ville de Montréal, doc. 5.47

⁹¹ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 8

*la qualité de vie de la communauté autochtone à Montréal*⁹². » Voici un abrégé des actions présentées par la Ville⁹³ :

- La nomination d'une commissaire aux relations avec les peuples autochtones;
- Le développement d'une formation pour les personnes employées de la fonction publique municipale sur l'histoire et les réalités des peuples autochtones de la région montréalaise;
- L'adoption de la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones;
- Un Plan d'action en itinérance qui prévoit des actions spécifiques en faveur des personnes autochtones.

La Ville explique aussi avoir agi à propos de la toponymie. À l'été 2017, le parc au sommet du Mont-Royal a été nommé Tiohtià:ke Otsira'kéhne, une appellation mohawk qui signifie « *autour du feu, sur l'île où le groupe se sépare*⁹⁴ ». Cette action aurait été posée afin d'inviter à la découverte des peuples qui ont habité l'île et la montagne avant l'arrivée des Européens. La Ville précise que le nom a été choisi par les trois communautés mohawks de la région de Montréal : Akwesasne, Kahnawake et Kanasatake.

1.4.4 Lutte aux inégalités

Le *Document d'information générale* fait référence à divers plans d'action qui visent les aînés, les personnes en situation d'itinérance et les nouveaux arrivants, incluant les demandeurs du statut de réfugié. En ce sens, la Ville stipule qu'elle favorise le développement social comme levier pour contrer la discrimination que vivent les personnes autochtones, les minorités visibles, les personnes issues de l'immigration, et les nouveaux arrivants, ainsi que les jeunes de tous ces groupes. Par « *développement social* », la Ville se réfère à la lutte aux inégalités, soit l'élimination d'obstacles et la création des conditions nécessaires pour que chaque personne puisse développer son plein potentiel et que la société puisse également croître et progresser de manière holistique⁹⁵.

La Ville indique aussi qu'elle offre un soutien financier à diverses initiatives encourageant l'intégration économique et sociale. C'est le cas, par exemple, du programme Montréal interculturel, une initiative offrant un financement aux projets d'organismes communautaires en lien avec l'amélioration des relations interculturelles.

⁹² RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, doc. 5.58

⁹³ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 33

⁹⁴ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 94

⁹⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 25

1.4.5 Culture

En matière de culture, la Ville de Montréal cumule à la fois les rôles de financeur et de diffuseur. Par son Service de la culture et le réseau Accès culture, elle est responsable d'un réseau de plus de 45 bibliothèques publiques dans 19 arrondissements⁹⁶, de 60 lieux de diffusion (maisons de la culture, salles de spectacle, galeries d'art, etc.), et elle collabore avec des organismes culturels pour y offrir une panoplie d'activités et de spectacles⁹⁷. De manière complémentaire, la Ville finance et collabore avec le Conseil des arts de Montréal (CAM) dont la mission est de repérer, accompagner, soutenir et promouvoir les démarches artistiques professionnelles.

Politique de développement culturel

Pour s'orienter dans ses champs d'action culturels et davantage rejoindre les nouveaux arrivants, les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles, la Ville a adopté la *Politique de développement culturel 2017-2022 – Conjuguer la créativité et l'expérience culturelle citoyenne à l'ère du numérique et de la diversité*. Cette politique considère que : « *La connaissance et la reconnaissance de l'autre, la rencontre des identités plurielles et des réalités multiples soulèvent encore de nombreux défis. Cela est particulièrement vrai pour les artistes professionnels issus des communautés culturelles*⁹⁸. »

Dans la Politique de développement culturel 2017-2022, la Ville de Montréal s'est engagée à soutenir les cultures autochtones et leurs artistes, par l'entremise d'offres de résidences de création, de soutien pour que les arrondissements diffusent plus largement des artistes autochtones, et de collaboration avec des organismes culturels autochtones pour développer des projets⁹⁹.

Les documents de référence de la Ville contiennent peu de données sur la représentation des artistes et des publics visés par la consultation. Le *Document d'information générale* indique que depuis 2010, le réseau Accès culture s'est donné l'objectif d'intégrer 15 % de spectacles de la diversité dans sa programmation annuelle¹⁰⁰. Lors de la séance du 21 mai 2019 sur la thématique de la culture, la Ville a indiqué que la représentation de la diversité culturelle dans la programmation des arts de la scène était de 9 % en 2009 et 14 % en 2017¹⁰¹. Les diapositives n'offraient pas plus de détails.

Les documents de références indiquent aussi que pour créer des ponts avec diverses communautés, les équipes du réseau Accès culture, des bibliothèques et des arrondissements ont eu accès à des formations sur la communication interculturelle et les enjeux de la diversité¹⁰².

⁹⁶ Les bibliothèques par arrondissement à Montréal, doc. 5.60

⁹⁷ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 75

⁹⁸ Politique de développement culturel 2017-2022, p. 63

⁹⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 77; Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3, L. 435

¹⁰⁰ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 76

¹⁰¹ Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3, L. 425

¹⁰² Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3

La Ville subventionne également des organisations à but non lucratif pour appuyer l'organisation de festivals et d'événements culturels de disciplines artistiques variées¹⁰³.

1.4.6 Participation à la vie démocratique

Grâce à des instances prévues par le cadre législatif actuel ou encore à des canaux mis en place par la Ville elle-même, les Montréalaises et Montréalais ont l'occasion de participer à la vie démocratique et ainsi faire l'exercice de leur citoyenneté.

Postes électifs et nominatifs

Au palier municipal, il y a des élections à date fixe, soit le premier dimanche de novembre tous les quatre ans. Les documents de référence de la Ville indiquent qu'en 2013 et en 2016, pour rendre les instances municipales plus représentatives de la diversité de la population, les membres du conseil municipal ont adopté à l'unanimité des motions encourageant les partis politiques municipaux à nommer et à faire élire des personnes issues des minorités visibles¹⁰⁴.

La Ville de Montréal compte 103 postes électifs. Lors des élections de novembre 2017, 298 candidates et candidats se sont présentés à ces postes. 78 %, soit 235 personnes ont répondu à un sondage volontaire sur leur appartenance aux groupes définis par les programmes d'accès à l'égalité en emploi (autochtone, personne handicapée, minorité visible et minorité ethnique). Comme l'indique le tableau ci-dessous, 14 % des personnes ayant répondu déclaraient provenir d'une « *minorité visible* » ou d'une « *minorité ethnique* » et 1 %, soit deux personnes, déclaraient être autochtones.

Figure 5
Appartenance des personnes candidates aux quatre groupes définis par les PAÉE

Quatre groupes tels que définis par les PAÉE	Nbre global de réponses sur 298	Taux de réponse global sur 298 candidatures	Nbre global de personnes ayant répondu aux questions par l'affirmative	% global de personnes ayant répondu aux questions par l'affirmative	Nombre et % de			
					candidates		candidats	
					Nbre de femmes sur l'ensemble des répondants	Femmes %	Nbre d'hommes sur l'ensemble des répondants	Hommes %
Autochtone	235	78%	2	1%	1	50,0%	1	50,0%
Personne handicapée	233	78%	6	3%	3	50,0%	3	50,0%
Minorité visible	238	80%	43	14%	15	34,9%	28	65,1%
Minorité ethnique	228	77%	43	14%	16	37,2%	27	62,8%
Totaux globaux		78%	94	32%	35	37%	59	62,8%

Source : Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 98

Des 103 personnes élues, 84 % ont répondu au même sondage volontaire. Comme l'indique le tableau ci-dessous, 16 % déclaraient provenir d'une « *minorité ethnique* » et 7 % d'une « *minorité visible* ».

¹⁰³ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 80-81

¹⁰⁴ Ville de Montréal, Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 11

Figure 6
Appartenance des personnes élues aux quatre groupes définis par les PAÉE

Quatre groupes tels que définis par les PAÉE	Nbre global de réponses des 103 élu.es	Taux de réponses global sur 103 élu.es	Nbre d'élus.es ayant répondu par l'affirmative	% d'élus.es ayant répondu par l'affirmative	Élues		Élus	
					Nbre de femmes	Femmes %	Nbre d'hommes	Hommes %
Autochtone	87	84%	-	-	-	-	-	-
Personne handicapée	87	84%	1	1%	1	1,1%	0	0,0%
Minorité visible	88	85%	6	7%	2	2,3%	4	4,5%
Minorité ethnique	86	83%	14	16%	5	5,8%	9	10,5%
Totaux globaux		84%	21	25%	8	9,5%	13	15,5%

Source : portrait des 103 élus de la Ville de Montréal (2017), doc. 5.61

Par ailleurs, dans le but de favoriser une meilleure représentation de la diversité montréalaise dans les espaces de décision, la Ville a le pouvoir de nommer des personnes pour siéger à certains postes ou à des conseils d'administration d'organismes indépendants ou de sociétés paramunicipales. À cet égard, la Ville a mandaté l'organisme Concertation Montréal pour constituer une banque de candidatures en la matière¹⁰⁵.

Démocratie participative

Depuis 2005, la Ville a une politique de consultation et de participation publiques. En 2018, elle a entrepris la révision de cette politique et la modernisation de ses pratiques afin que la participation soit plus représentative de toute la population, qu'elle permette une meilleure appropriation des politiques publiques et des projets municipaux, et que les démarches participatives donnent un réel pouvoir sur le processus décisionnel¹⁰⁶.

La Ville possède également trois conseils consultatifs (le Conseil interculturel de Montréal, le Conseil jeunesse de Montréal et le Conseil des Montréalaises) où siègent bénévolement des Montréalaises et des Montréalais. Ces instances donnent des avis documentés au conseil municipal et au comité exécutif¹⁰⁷.

Éducation populaire

Enfin, la Ville a également un rôle d'éducation qu'elle exerce par la diffusion d'information sur le fonctionnement de ses instances démocratiques destinée à différents publics. Dans ses documents de référence, la Ville de Montréal souligne que de 2014 à 2018, elle a mené une grande variété d'activités pour joindre et initier les personnes issues de l'immigration, surtout les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes, au fonctionnement des instances démocratiques de la Ville.

¹⁰⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 42

¹⁰⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 99

¹⁰⁷ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 98

Les activités ont été organisées conjointement avec les conseils consultatifs, soit : le Conseil des Montréalaises, le Conseil interculturel de Montréal et le Conseil jeunesse de Montréal¹⁰⁸. À titre d'exemple, la Ville mentionne les simulations du conseil municipal pour des groupes ciblés tels de jeunes et les femmes des minorités et de la diversité, ainsi que la Caravane de la démocratie, des séances d'échanges informels durant lesquelles des personnes représentant la Ville se rendent dans les arrondissements pour démystifier les services offerts par la Ville, les occasions de participation et le rôle des personnes élues.

1.4.7 Urbanisme et aménagement du territoire

La *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* octroie à la Ville les pouvoirs nécessaires pour déterminer les grandes orientations d'aménagement de son territoire. Ce sont toutefois les conseils d'arrondissement qui détiennent le pouvoir d'adopter des règlements de zonage. Ceux-ci déterminent « *pour chaque zone, les constructions ou les usages qui sont autorisés et ceux qui sont prohibés*¹⁰⁹. »

Les conseils d'arrondissement jouent ainsi un rôle de premier plan sur des aspects tels l'établissement de commerces, l'accès à des services, l'aménagement d'espaces verts, l'organisation de la mixité sociale dans les secteurs résidentiels et l'autorisation de lieux de cultes. Sur ce dernier point, le *Document de consultation* précise que : « *la Ville de Montréal et ses arrondissements ont le devoir de garantir la libre pratique religieuse, tout en restant neutres. Ils assurent cette liberté par des règlements et des encadrements administratifs et en maintenant le dialogue avec les Montréalais et les Montréalaises de toutes les confessions*¹¹⁰. »

Revitalisation urbaine intégrée (RUI)

Pour redynamiser certains secteurs et améliorer les conditions de vie des résidentes et des résidents, la Ville utilise une approche nommée Revitalisation urbaine intégrée (RUI)¹¹¹. Cette démarche lui permet d'analyser les enjeux et les besoins et de mettre en œuvre des actions prioritaires en concertation avec la population locale et les organisations du milieu.

Dans le *Document d'information générale*, la Ville explique que les 12 secteurs montréalais retenus pour des RUI sont importants pour la population issue de l'immigration : « *Chaque RUI donne lieu à des actions variées, dont plusieurs soutiennent les personnes issues de l'immigration, notamment en améliorant leur qualité de vie*¹¹². »

¹⁰⁸ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 99

¹⁰⁹ Loi sur l'aménagement et l'urbanisme, doc. 5.63

¹¹⁰ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 36

¹¹¹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 31

¹¹² *Ibid.*

1.4.8 Habitation

Dans ses documents de référence, la Ville présente trois responsabilités qu'elle assume en matière de logement. Ce sont ses leviers pour agir sur l'objet de la consultation.

En premier lieu, la Ville dit chercher par ses actions à assurer une offre de logements équilibrée et diversifiée¹¹³. Elle agit notamment au moyen de programmes de subventions à frais partagés avec le gouvernement du Québec pour :

- appuyer l'acquisition résidentielle par une aide financière pour les ménages achetant une propriété à Montréal, surtout les familles;
- aider à la rénovation grâce à un soutien aux propriétaires privés ou à but non lucratif, leur permettant d'entretenir leurs immeubles;
- développer des logements sociaux et communautaires en offrant des logements à coûts réduits à des ménages à faible ou modeste revenu (familles, personnes âgées) ainsi qu'à des personnes seules ayant besoin d'un soutien particulier (p. ex. les personnes en situation d'itinérance).

En second lieu, la Ville déclare détenir le pouvoir d'agir pour que les immeubles résidentiels soient entretenus et salubres. Elle peut faire des inspections et effectuer elle-même des travaux ou des interventions telles le déparasitage ou l'éviction d'urgence. La Ville s'est dotée d'un Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021, axé sur l'accompagnement de locataires dans leurs démarches de signalement de logements insalubres et le développement de partenariat avec des organisations du milieu locatif¹¹⁴.

Enfin, en collaboration avec l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) la Ville finance un service de référence pour guider les ménages victimes d'un sinistre ou sans logis. La Ville affirme, par ailleurs, mener des interventions en matière de logement, en collaboration avec des partenaires institutionnels et communautaires, visant à aider des personnes en situation d'itinérance ou des personnes requérant le statut de réfugié à trouver un logement.

Portrait de la situation en données

D'après Montréal en statistiques, 63 % des ménages de la Ville de Montréal sont locataires¹¹⁵. En moyenne, les frais mensuels de location de logement dans la Ville de Montréal (loyer, électricité, chauffage) seraient de 835 \$¹¹⁶.

Les arrondissements où les logements occupés par des locataires sont majoritaires sont l'arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce (73,3 %), Ville-Marie (72,6 %),

¹¹³ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 46

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Profils sociodémographiques et données téléchargeables – Recensement 2016, doc. 5.11

¹¹⁶ *Population et démographie*. Montréal en statistiques. Service du développement économique.

Plateau-Mont-Royal (72,4 %), Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (72,2 %) et Montréal-Nord (71,6 %) ¹¹⁷. À l'inverse, les arrondissements avec le moins de logements occupés par des locataires sont L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève (25,9 %), Pierrefonds-Roxboro (30,1 %) et de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles (36,3 %) ¹¹⁸.

1.4.9 Sports et loisirs

Dans le domaine des sports et des loisirs, la Ville de Montréal et les arrondissements interviennent à titre de responsables de parcs, d'installations de sports extérieures et intérieures (gymnases, piscines, arénas, patinoires, terrains sportifs, pistes cyclables, etc.), et de jardins communautaires ¹¹⁹. Toutes les saisons, la Ville offre une gamme d'activités sportives grâce à des partenariats avec des organismes locaux et régionaux spécialisés.

Les documents de référence indiquent que la Ville mène aussi des initiatives pour changer les comportements. Pour promouvoir l'activité physique au sein de la population montréalaise, la Ville et ses partenaires interviennent en :

- aménageant des milieux de vie favorisant l'activité physique;
- rendant les déplacements actifs et le plein air urbain accessibles;
- valorisant la pratique du sport et les événements sportifs;
- faisant la promotion d'un mode de vie physiquement actif ¹²⁰.

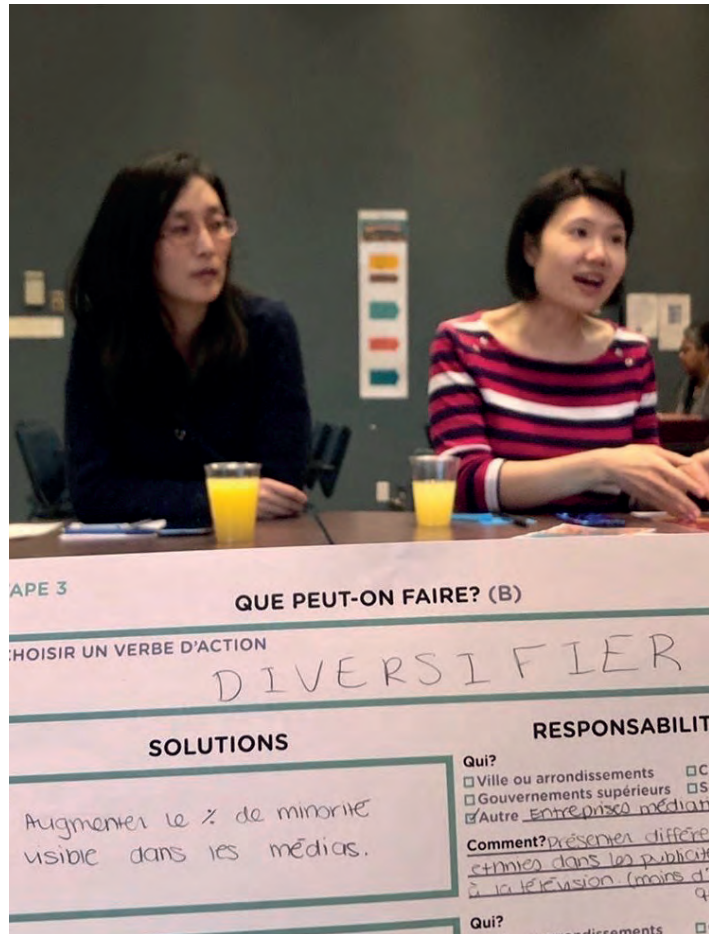
¹¹⁷ Population et démographie (2017), doc. 5.62

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 90

¹²⁰ *Ibid.*







2. Les préoccupations, les attentes et les opinions des participants

La consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal a été l'un des processus les plus diversifiés que l'OCPM ait menés, tant dans les outils mis à la disposition de la population que dans la variété des publics rejoints. Individus comme organisations ont profité des nombreuses occasions qui leur ont été proposées pour s'exprimer quant aux enjeux soulevés par les différents aspects et manifestations de ce phénomène.

La quantité, la qualité, la diversité des interventions témoignent de la puissance mobilisatrice du sujet et du désir profond dont font preuve plusieurs Montréalaises et Montréalais, non seulement pour parler ouvertement de ces problèmes, mais également pour travailler de façon constructive à leur solution.

Le présent chapitre résume les préoccupations, les attentes et les opinions exprimées lors des prérencontres, des soirées thématiques, des activités contributives, des opinions en ligne, ainsi que dans les mémoires écrits ou présentations orales lors des séances d'audition des opinions. Il ne présente pas le détail de chacune des opinions lues et analysées par la commission, mais fait état des grandes lignes et tendances qui se dégagent de l'exercice.

Le chapitre se divise en huit grandes sections. Tout d'abord, l'accueil général réservé au sujet de la consultation ainsi qu'aux méthodes de consultation y est présenté, suivi d'un résumé sur les effets du racisme et de la discrimination systémiques sur les populations qui sont touchées. La troisième section regroupe les opinions émises sur le *document de consultation* produit par la Ville et les concepts qu'on y retrouve. La quatrième section aborde les constats transversaux qui se dégagent de l'ensemble des contributions, alors que la cinquième section s'attarde plutôt aux réactions sur les huit thématiques proposées dans la démarche de consultation et recense les pistes de solutions qui s'en sont dégagées. La sixième et la septième section présentent les enjeux spécifiques et les pistes de solution pour combattre la discrimination qui affecte les personnes autochtones et les personnes vivant en situation de handicap. Finalement, la dernière section s'attarde aux solutions transversales identifiées par les participantes et les participants.

Les attentes du groupe requérant

Les porte-paroles du groupe requérant, Balarama Holness et Tiffany Caldwell, ont exprimé le vœu que la démarche permette de développer et de mettre en œuvre des solutions concrètes pour améliorer la situation économique, sociale, culturelle et politique des membres des communautés racisées et celles des personnes de toutes origines¹²¹. À cet égard, le groupe a réclamé vivement que la Ville modernise ses pratiques pour s'adapter aux importantes transformations en cours dans la démographie montréalaise et qu'elle se donne une obligation de résultat. Montréal en action a aussi souhaité que la consultation soit une occasion

¹²¹ Compte-rendu de la rencontre avec les requérants, doc. 6.6

d'autonomisation et de montée en compétence pour la jeunesse montréalaise. Le groupe désire que, par la suite, une mobilisation citoyenne veille aux suivis et à la mise en place des recommandations du rapport final¹²². Leurs analyses et propositions sont incluses dans les diverses sections du chapitre.

2.1 Accueil général de la consultation

La tenue de la consultation a généralement été accueillie favorablement. Plus encore, elle a été considérée comme un moment important pour la Ville de Montréal. La large mobilisation a permis de joindre de nouveaux publics. Une grande quantité de personnes a dit prendre la parole pour la première fois dans une consultation publique. Des organisations de jeunes ont travaillé avec des intervenants afin de s'assurer que des groupes d'adolescents de 12 à 17 ans puissent participer. Des élèves des cégeps et étudiants d'universités, des personnes en situation de handicap, des groupes autochtones, des groupes de femmes, des organismes communautaires, des Tables de quartier ont également organisé des activités afin de faire entendre des voix qui généralement ne s'expriment pas lors des audiences publiques. Tout le processus a ainsi permis à la société civile, à des organisations et à des groupes de recherche d'exprimer leurs préoccupations, de partager leur analyse ainsi que leur vision.

Le sujet n'était pourtant pas simple. Plusieurs ont indiqué que les notions de racisme et de discrimination systémiques, tout comme la différence entre les responsabilités des paliers de gouvernement municipal, provincial et fédéral ne sont pas aisées à assimiler et que s'exprimer de façon éclairée sur le sujet représente un défi¹²³. D'autres participantes et participants ont également rappelé que depuis plusieurs décennies, ces enjeux sont sujets de discussions, de rapports et de déclarations publiques à Montréal, sans qu'on puisse nécessairement constater des avancées concrètes, ce qui entretient au sein des groupes touchés un certain scepticisme et engendre une fatigue de consultation.

Malgré cela, la quasi-totalité des personnes ayant participé a exprimé un optimisme et une confiance face au processus de consultation. Elles ont dit apprécier la possibilité de réfléchir sur ces questions, d'être écoutées et aussi de proposer des pistes de solutions. Elles ont aussi insisté sur l'importance qu'à l'issue de la consultation, l'administration mette en place des actions et mesures concrètes pour qu'ultimement, le processus, cette fois, en vaille la peine.

La majorité des participants a salué l'exercice consultatif et a remercié le groupe requérant du droit d'initiative de s'être mobilisé. Pour la Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC), le fait que la consultation résulte du droit d'initiative « *est porteur d'un message significatif des citoyens*¹²⁴. » Par ailleurs, de nombreuses organisations œuvrant en défense des droits ont regretté que l'initiative ait justement dû être portée par les Montréalaises et les

¹²² Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 385

¹²³ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 4

¹²⁴ Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC), doc. 8.77.1, L. 279, p. 8

Montréalais et non par la Ville elle-même. C'est le cas notamment du Mouvement Action Justice, de la Ligue des droits et libertés et du Centre justice et foi qui croient qu'« *il eut été préférable de voir les autorités exécutives municipales confier elles-mêmes le mandat de cette consultation à l'OCPM au lieu d'attendre une fastidieuse et courageuse pétition citoyenne de plus de 15 000 personnes*¹²⁵. »

2.1.1 Un devoir de parole malgré un contexte social polarisé

Les opinions orales et écrites ont mis en lumière la difficulté de parler de racisme, de discrimination et de relations entre groupes majoritaires et minoritaires dans l'espace public québécois et montréalais. Plusieurs ont dit s'inquiéter du climat polarisé, des positions campées, ainsi que des tensions sociales et politiques présentes à Montréal et au Québec¹²⁶.

Plusieurs personnes et groupes de toutes origines déplorent ce climat où nommer le problème est perçu comme le créer. Une participante résume ainsi ses sentiments : « *Si on ose faire la moindre allusion, on risque d'être accusé de Québec bashing, de ne pas apprécier l'histoire du Québec, d'accuser nos concitoyens de racisme, de chercher du trouble, de nuire à l'harmonie, d'être trop sensible, d'apporter des concepts américains qui ne sont pas applicables au Québec, et si on provient d'une communauté dite culturelle, racisée ou immigrante, bref, considérée non-de-souche, on risque d'être vu ingrat et hostile envers notre généreux hôte*¹²⁷. »

Des membres des communautés hassidiques d'Outremont abondent dans le même sens : « *Bringing a complaint of discrimination or racism often results in a serious backlash with the victims being accused of hyperbole and exaggeration, whether they be members of the Hasidic community or non-Hasidic friends*¹²⁸. »

Autant les individus que les organismes ont noté une distance entre la conception des enjeux de racisme et de discrimination que se font beaucoup de personnes blanches et celle des personnes racisées ou autochtones. Quelques interventions soutiennent l'hypothèse que cette tension serait attisée par les médias qui cherchent des nouvelles sensationnalistes et, par conséquent, contribuent à la difficulté d'aborder les questions de racisme et de discrimination de manière constructive et sereine dans l'espace public¹²⁹.

Illustrant cette difficulté, trois participants ont critiqué ce qu'ils estiment être des perceptions négatives envers les blancs et les francophones¹³⁰. L'un d'eux craignait que la consultation ne

¹²⁵ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 14; Mouvement Action Justice, doc. 8.104, L. 2990; Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 5

¹²⁶ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 14; André Dudemaine, doc. 8.21, p. 4

¹²⁷ Tatiana Garakani, doc. 8.97, p. 2, L. 3132

¹²⁸ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 3

¹²⁹ François Picard, doc. 8.2, p. 7-8

¹³⁰ François Picard, doc. 8.2, p. 7-8

serve qu'à exacerber l'idée que les Québécois « *de souche* » sont intolérants et racistes¹³¹. Un autre participant témoigne du fait que comme Québécois, il s'est senti victime de différentes formes de discrimination à Montréal, car il ne maîtrise pas une autre langue que le français ou l'anglais. La dévalorisation de ses études et la discrimination vécue à cause de son « *français québécois* » auraient fait naître chez lui un sentiment anti-immigration qu'il n'avait pas avant et l'auraient motivé à quitter Montréal pour la Rive-Sud : « *Je suis devenue un intrus chez moi*¹³². » Ces personnes se sont tout de même prêtées à l'exercice et ont proposé des pistes de solutions. Une troisième intervention recommande à la Ville de cesser d'opposer la majorité contre la minorité, et d'éviter les accusations et la culpabilisation des groupes majoritaires, car ceci serait contre-productif¹³³.

Ces propos sont nuancés par ceux du Forum jeunesse de l'île de Montréal pour qui cette crainte d'un discours « *anti-blanc* » traduirait plutôt un besoin d'éducation populaire et de sensibilisation du public quant à la compréhension de ce que sont vraiment le racisme et la discrimination systémiques et leurs effets¹³⁴.

Pour sa part, le Conseil interculturel de Montréal déplore un contexte politique et médiatique qui nierait l'existence du racisme et de la discrimination systémiques et mettrait de l'avant une logique qui « *cherche à établir l'image d'une majorité foncièrement raisonnable (toujours suffisamment tolérante) aux prises avec des revendications qui, elles, ne le seraient pas*¹³⁵. » Ceci serait une source majeure d'exclusion de la voix et de la présence des personnes racisées ou marginalisées.

Évoquant qu'une consultation similaire au provincial a été annoncée puis annulée, certains estiment que la Ville de Montréal aurait hérité d'un contexte exacerbé par les mesures politiques, économiques et législatives prises par divers partis politiques au palier provincial¹³⁶, notamment l'adoption de la Loi 21 sur la laïcité de l'état qui « *a créé un climat de tension sociale et a remis à l'ordre du jour des questions fondamentales que doit se poser une ville cosmopolite qui met de l'avant la diversité culturelle de ses citoyens*¹³⁷. »

Un citoyen estime qu'il y a urgence pour la Ville de prendre acte de ce contexte : « *si l'on veut véritablement faire face à cette situation pour pouvoir la dépasser et surmonter son impasse, il faudra un effort concerté de la part des communautés visées par de telles politiques, mais aussi de la part de ceux qui sont majoritaires dans la société. Un débat de fond, lucide et honnête, doit prendre place rapidement si l'on veut éviter que la situation [ne] dégénère*¹³⁸. »

¹³¹ Alex Hernane, doc. 8.55

¹³² Jonathan Harding, doc. 8.40, p. 1

¹³³ Stéphanie LeBlanc, doc. 9.2.3

¹³⁴ Forum jeunesse de l'île de Montréal, doc. 8.13.1, L. 2955

¹³⁵ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 12

¹³⁶ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30.1

¹³⁷ James Oscar, doc. 8.103.1, L. 2385; Conseil national des musulmans canadiens, doc. 8.101, p. 2, L. 572

¹³⁸ James Oscar, doc. 8.103.1, L. 2385

À ce propos, un autre citoyen dénonce le déni qui caractérise encore la relation des peuples autochtones à la « *majorité blanche* ». Il soutient que : « *Montréal et son administration demeure un lieu de résistance aux tendances communautarisme d'une certaine droite néo-duplessiste qui gagne du terrain au Québec en exploitant la peur de l'Autre et en invitant les Québécois francophones au rabougrissement collectif dans les palissades étroites d'un nationalisme ethnique. La tenue de cette consultation, qui n'a pu se tenir au niveau supérieur par censure gouvernementale, en est la preuve*¹³⁹. »

2.1.2 Un cadre jugé trop restrictif

Dans le *Document de consultation*, la Ville a spécifié qu'elle souhaitait limiter le débat au racisme et à la discrimination basés sur la « *race* », la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale, et que le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou la condition sociale ne seraient considérés que lorsque ces motifs se combinent aux précédents, communément appelés intersectionnalité¹⁴⁰. La Ville estimant qu'il existe d'autres canaux pour aborder ces autres enjeux¹⁴¹.

Sur ce point, les opinions sont divisées. De nombreuses personnes et organisations trouvent ces balises trop restrictives pour permettre un réel processus inclusif. *A contrario*, nombre d'interventions appuient ce raisonnement, partant du principe qu'il serait erroné de croire que toutes les communautés vivent des discriminations et de l'exclusion de manière identique.

Les propos du Conseil québécois LGBT illustrent bien cette dichotomie en expliquant que « *le milieu LGBTQ + n'est pas uniquement composé d'un public de personnes cisgenres, blanches, gaies et citoyennes*¹⁴². » À ce sujet, il rappelle que les avancées en termes de droits des personnes LGBTQ+ ont été importantes à Montréal, mais qu'elles n'ont pas bénéficié à tous les membres de ces communautés. « *Les violences policières par exemple n'apparaissent plus dans l'agenda des luttes LGBTQ+, parce qu'actuellement ce n'est plus un enjeu pour les personnes blanches LGBTQ+, alors que c'est toujours un enjeu pour les personnes racisées LGBTQ+ au quotidien*¹⁴³. »

Des organisations œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap soulignent l'urgence pour la Ville d'élargir la perspective, car les personnes en situation de handicap sont largement discriminées : « *quelle que soit leur race, leur couleur, leur religion ou leur origine ethnique ou nationale, nous avons constaté que les situations qu'elles ont vécues en raison de leurs limitations fonctionnelles étaient très similaires, et que le handicap ou l'utilisation d'un*

¹³⁹ André Dudemaine, doc. 8.21, p. 4

¹⁴⁰ L'intersectionnalité (de l'anglais intersectionality) ou intersectionnalisme est une notion employée en sociologie et en réflexion politique, qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou de discrimination dans une société.

¹⁴¹ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 5

¹⁴² Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, p. 32

¹⁴³ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1, L. 1035

moyen pour pallier ce handicap, précédaient (en termes de chronologie et non de hiérarchie) généralement tout autre motif de discrimination, sans pour autant en limiter les effets¹⁴⁴ ». Une intervention en ligne abonde dans le sens de la Ville et estime que les personnes en situation de handicap mériteraient de faire l'objet d'une consultation particulière, car ces personnes « ont des besoins et des revendications spécifiques et les préjugés qu'elles doivent affronter n'ont rien à voir avec la couleur de leur peau ou la nationalité de leurs ancêtres¹⁴⁵. » DéPhy Montréal, pour sa part, fait valoir que les autres voies et mécanismes auxquels fait référence la Ville pour favoriser l'exercice des droits des personnes en situation de handicap, ne permettent pas d'aborder la discrimination dont elles sont victimes. « La présente consultation nous offre donc l'opportunité de démontrer l'aspect discriminatoire des obstacles rencontrés par les personnes ayant des limitations fonctionnelles, ainsi que leurs conséquences, en termes de perte de libertés et d'exercice de droits fondamentaux¹⁴⁶. »

Dans son mémoire, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) explique l'importance de situer l'intersectionnalité dans un contexte plus large : « la prise en compte de l'approche intersectionnelle de la discrimination et du racisme ne doit pas être vue comme un moyen d'analyser la seule subjectivité ou identité complexe d'une personne. Elle doit aussi permettre de situer celle-ci dans les structures inégalitaires dans lesquelles elle évolue¹⁴⁷. »

Rappelons que l'intersectionnalité étudie les formes de domination et de discrimination non pas séparément, mais dans les liens qui se nouent entre elles, en partant du principe que les différenciations sociales comme le genre, la race, la classe ou l'orientation sexuelle ne sont pas cloisonnées, ou encore les rapports de domination entre catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres. « L'approche intersectionnelle entreprend donc d'analyser les rapports sociaux aux niveaux macrosociologiques et microsociologiques. Par macrosociologique, on entend la façon dont les systèmes de pouvoir expliquent le maintien des inégalités; par microsociologique, on entend l'analyse des systèmes d'inégalités dans les trajectoires individuelles¹⁴⁸. »

2.1.3 Attentes face à la consultation

Les processus de consultation ont également fait l'objet de commentaires des personnes ayant participé. Il est demandé à l'OCPM et à la présente commission d'adopter « une perspective intersectionnelle dans sa réflexion, afin de tenir compte des discriminations croisées⁴⁵. » Deux intervenantes souhaiteraient que dans l'analyse des programmes et des mesures que met sur pied la Ville, et lors de la rédaction des recommandations, la commission adopte l'analyse

¹⁴⁴ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 7

¹⁴⁵ Stéphanie LeBlanc, doc. 9.8.4

¹⁴⁶ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 6

¹⁴⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 23

¹⁴⁸ Sirma Bilge, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, vol. 225, n° 1, 2009, p. 70

différenciée selon les sexes et intersectionnelle afin de « *prioriser les groupes qui ont besoin de redressement*¹⁴⁹. »

L'organisation Parole de femmes l'explique ainsi : « *we must make sure that the findings of this consultation are intersectional. If there is no intersectional [lens] applied; this consultation and its findings will lack the potency it would otherwise have in addressing the problems of today and tomorrow*¹⁵⁰. »

On demande aussi à la commission de faire preuve de créativité dans ses recommandations, car l'impact se fera ressentir : « *I implore you to be creative when it comes to your recommendations of how we should pivot our society, because the reverberations of this could echo centuries into the future, and I truly believe that you have an ability to really refine our society, depending on, we will say, how concise and hard-hitting your recommendations are*¹⁵¹. »

Les attentes sont aussi importantes quant aux suivis qui seront donnés à cette consultation par l'administration municipale. Plusieurs souhaitent que les actions qui en découleront soient concrètes¹⁵². « *Une fois les recommandations formulées par l'OCPM, nous attendons à ce que la ville de Montréal propose un plan d'action afin d'assurer la traduction concrète de ces propositions en actions et qu'il y ait une réelle implication des citoyens pour le suivi des actions*¹⁵³. » Les personnes souhaitent également que les actions qui seront conçues par la Ville le soient en fonction d'indicateurs et de mécanismes de reddition de comptes transparents¹⁵⁴.

2.2 Les effets du racisme et de la discrimination

Dans le cadre de la consultation, plusieurs personnes ont partagé des expériences vécues de racisme et de discrimination dans diverses instances de la Ville ainsi que les conséquences de ces situations sur leurs vies. Elles demandent qu'on tienne mieux compte des impacts psychologiques que vivent les personnes victimes de diverses formes de racisme et de discrimination, car ces dimensions sont souvent évacuées des discussions publiques.

Des membres des communautés noires et arabes, des femmes musulmanes portant le voile, des personnes représentant des groupes autochtones et beaucoup d'autres ont relaté des situations où des personnes en position d'autorité, des employés de services de la Ville ou des individus auraient agi de manière discriminatoire à leur égard.

On a rapporté des allégations d'insultes, des propos haineux, des attaques physiques dans l'espace public, des interpellations répétitives par le SPVM et l'usage de langage diffamatoire par

¹⁴⁹ Michèle Chappaz, doc. 8.25.1, L. 3400

¹⁵⁰ Parole de femmes, doc. 8.78.1, p. 4

¹⁵¹ Clayton Joseph Grunberg, doc. 8.91.1, L. 1857

¹⁵² Edline Henri, doc. 8.89.1, L. 127; Mouvement Action Justice, doc. 8.104.1, L. 2998

¹⁵³ SPIC, doc. 8.77.1, L. 29

¹⁵⁴ Sayaspora, doc. 8.107

le personnel du SPVM ou de la STM. Ces personnes ont témoigné du poids émotif de ces situations discriminatoires et injustes. Elles ont parlé des sentiments d'impuissance, d'humiliation, de déshumanisation, des traumatismes qui les habitent face à ces manifestations de mépris et de condescendance, ainsi que du courage nécessaire pour surmonter les incidents et continuer à avancer avec optimisme. Présentant son expérience d'interpellations répétitives et non justifiées par le SPVM, un participant a évoqué toute la gamme d'émotions qui envahit la personne vivant le profilage : la méconnaissance de ce qu'il faut faire pour s'en sortir, le poids psychologique de devoir rester calme de peur de voir la situation escalader contre son gré et, parfois, la peur pour sa vie¹⁵⁵.

Le Conseil interculturel de Montréal (CIM) et le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM) confirment ces propos. Dans le cadre de la consultation, ces deux entités ont recueilli des données auprès de la population montréalaise. Le CIM a organisé des activités de discussions publiques et privées et le FJÎM a mené une enquête par questionnaire et colligeant des témoignages et des observations sur les réseaux sociaux. Ils ont recensé les expériences suivantes : la perpétuation de stéréotypes et de préjugés, la perception d'inégalité de traitement à l'embauche et à l'emploi, des microagressions de diverses formes, l'infantilisation et le dénigrement des personnes issues de la diversité¹⁵⁶. Des jeunes de 12 à 17 ans ont rapporté le sentiment de ne pas être à leur place, un mal-être personnel et des relations tendues avec la police¹⁵⁷.

Le Centre d'éducation et d'action des femmes (CEAF) se base sur 400 témoignages de femmes immigrantes et/ou racisées pour affirmer qu'elles vivent ou craignent de vivre du harcèlement sexuel et raciste dans l'espace public montréalais, et pour enjoindre la Ville et la STM à agir. Selon le CEAF, ces femmes rapportent que « *les lieux publics où elles subissent le plus de harcèlement sont la rue, les parcs et les transports en commun (quais, couloirs, wagons, autobus, arrêts d'autobus). (...) il arrive que ces discriminations soient exercées par ceux-là même dont la profession implique d'intervenir et de prévenir ces types d'actes (policier, agent STM, etc.)*¹⁵⁸. »

La montée de l'islamophobie a également été évoquée¹⁵⁹, ainsi que le malaise ressenti par certaines autres minorités religieuses face à ce qui est perçu comme un sentiment d'être citoyen de seconde zone :

« For religious and cultural minorities in Quebec, the concept of equality should encompass the right to live differently, without pressure to assimilate (...) Although we make up more than a quarter of Outremont's population, we feel that we are not considered legitimate Outremont citizens, but an outside group that must be "accommodated"—or not. It is okay for people to not agree with our way of life. We know

¹⁵⁵ Rito Joseph, doc. 8.92.1, L. 2495

¹⁵⁶ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 14

¹⁵⁷ Forum jeunesse de l'île de Montréal, doc. 8.13, p. 6-7

¹⁵⁸ Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 2

¹⁵⁹ Parole de femmes, doc. 8.78, p. 5

*we are different and don't expect everyone to be okay with that. It is not okay, however, for them to take away our civil rights because of such*¹⁶⁰. »

Certaines personnes ont aussi saisi l'opportunité offerte par la consultation de témoigner de nombreux incidents racistes et discriminatoires vécus sur le territoire montréalais, mais dans des situations hors des compétences municipales. On évoque notamment des traitements inégaux dans le système de santé, dans le milieu de l'éducation, dans des restaurants, ainsi que des discriminations commises par des employeurs du secteur privé. Ces personnes ont souligné que les microagressions, les humiliations et les actes discriminatoires ont de lourdes conséquences sur la santé mentale et le sentiment de sécurité des personnes racisées, des personnes autochtones et des personnes de diverses confessions. À ce titre, un intervenant propose que des ressources en santé mentale soient déployées dans les quartiers défavorisés, afin d'appuyer les CLSC et que « *les formations données aux officiels soient sensibles à ces possibles détresses psychologiques*¹⁶¹. » On propose aussi d'assurer une meilleure sensibilisation du personnel des organismes communautaires.

2.3 Un besoin de mieux définir les concepts

Dans leurs opinions orales et écrites, les divers groupes et individus ont fréquemment mis en cause la qualité du *Document de consultation* mis au jeu par la Ville en apportant des appuis, des critiques et des nuances aux concepts évoqués. Plusieurs considèrent qu'une solide compréhension de ce que sont réellement le racisme et la discrimination systémiques est une condition essentielle pour que la Ville agisse dans ses compétences de manière cohérente.

2.3.1 Mettre l'accent sur le systémique

De multiples interventions ont insisté sur l'importance pour la Ville de comprendre et d'analyser la dimension systémique du racisme et de la discrimination, comme le stipule le mandat de la consultation. C'est le cas d'une participante aux opinions en ligne qui explique qu'au niveau institutionnel, « *la discrimination peut émaner des politiques et pratiques des organisations de notre quotidien (écoles, lieux de travail, services publics). Souvent, ces politiques ou règles paraissent neutres alors qu'elles discriminent des individus selon leur appartenance à un groupe*¹⁶². »

À cet égard, la principale critique adressée à la Ville est son adoption de la théorie de l'individu problématique, soit une approche qui réduit le racisme et la discrimination systémiques au comportement de quelques individus. Plusieurs organisations et personnes du milieu académique ont expliqué que cette attitude peut devenir une stratégie d'évitement, qui empêche la Ville de remettre en question les politiques et pratiques de ses services, ainsi que

¹⁶⁰ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 3

¹⁶¹ Joël Nawej, doc. 8.90.1

¹⁶² Colleen Sheppard, doc. 9.9.3

leur rôle dans la production et le maintien d'inégalités dans les systèmes d'emploi, de sécurité, de services¹⁶³.

2.3.2 Enrichir les définitions et revoir le lexique

Nombre d'organisations œuvrant en défense des droits sont revenues sur les définitions de racisme et de discrimination proposées dans le *document de consultation*. Elles estiment que si la Ville et ses services ne peuvent pas bien nommer les phénomènes, ils ne seront pas en mesure de les combattre. Ces intervenants pensent qu'il est primordial de saisir l'importance de la notion de pouvoir dans les relations entre groupes majoritaires et minoritaires, ainsi que les rôles et responsabilités des institutions dans l'éradication des discriminations systémiques. Ils croient que « *tous les acteurs de ce système, en particulier ceux qui détiennent un degré important de pouvoir tels que les divers paliers de gouvernement, ont un rôle proactif à jouer pour juguler les mécanismes, structures et institutions qui participent à la perpétuation du racisme systémique*¹⁶⁴. »

La Ligue des droits et libertés définit ainsi le racisme systémique :

*« ... un ensemble de structures, d'actions et de croyances économiques, politiques et culturelles qui systématisent et perpétuent la répartition inégale des privilèges, des ressources et du pouvoir entre les personnes blanches et les personnes de couleur (racisées)*¹⁶⁵. »

Cette notion de relations de pouvoir est également embrassée par le Conseil interculturel de Montréal qui met de l'avant dans son mémoire la dimension structurelle du racisme liée à la hiérarchie sociale et à « *la production et la reproduction d'avantages systémiques pour les uns (groupe majoritaire) et de désavantages pour les autres (groupes racialisés)*¹⁶⁶. »

Le lexique utilisé dans les documents de la Ville pour se référer aux membres de groupes majoritaires et minoritaires a également fait l'objet de vifs et nombreux commentaires. Une grande partie des interventions appuient l'identification de divers segments de la population, mais demandent à la Ville de revoir sa catégorisation. C'est le cas de groupes qui considèrent que les concepts de « *minorités visibles* » et de « *minorités ethniques* », utilisés dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi, ne sont plus adéquats. D'autres estiment que les expressions « *immigrants* » ou « *issus de l'immigration* » devraient être utilisées judicieusement. « *Le concept d'immigrant, lorsqu'il est attaché "à vie" à une personne constitue mécaniquement un frein [au] fait d'être reconnu comme citoyen et de vivre sa citoyenneté de manière pleine et entière, puisque, ces personnes sont constamment renvoyées à un schème généalogique extérieur à la*

¹⁶³ Alain Babineau, doc. 8.20; Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.27; Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45; Tatiana Garakani, doc. 8.97

¹⁶⁴ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 6

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31

*société*¹⁶⁷. » L'usage de l'expression « *personnes issues de l'immigration* » dans les documents de référence de la Ville est aussi considéré trop imprécis, comme en témoigne une panéliste : « *parce que personnes issues de l'immigration, tout le monde est issu de l'immigration. Alors, de qui parlons-nous?*¹⁶⁸ ». Les participantes et participants à la journée de réflexion du Centre social d'aide aux immigrants (CSAI) recommandent à la Ville d' : « *Arrêter de nommer les immigrants : minorité visible, communauté culturelle ou nouvel arrivant. Ceci crée une différenciation des gens, on les place dans des catégories qui ne font pas partie du système*¹⁶⁹. »

De nombreuses personnes et organisations critiquent surtout l'usage des termes « *2^e et 3^e générations d'immigrants* » pour décrire des personnes nées au Canada de parents ou de grands-parents nés ailleurs, car ils renverraient toujours au concept « *d'étranger chez soi* ». Abondant dans ce sens, un certain nombre d'opinions citoyennes indiquent que le vocabulaire utilisé par les institutions pour désigner ces Montréalaises et Montréalais traduit et crée plus largement une différence, un rejet, et entretient des préjugés et des inégalités. L'intervention de l'organisme de Communication, Ouverture et Rapprochement interculturel (C.O.R.) résume le propos de plusieurs : « *Comment se fait-il que de jeunes Québécois, surtout des Québécoises, dont les parents étaient venus d'ailleurs, donc des deuxièmes générations, mais qui, eux, sont nés ici, diplômés ici, soient toujours considérés des étrangers?*¹⁷⁰. »

À ce sujet, le Conseil des arts de Montréal (CAM), un des deux « *bras culturels de la ville de Montréal*¹⁷¹ » qui appuie plusieurs compagnies et collectifs artistiques, dont des organismes autochtones et issus des communautés ethnoculturelles, estime que de mettre trop d'emphasis sur les enjeux liés à l'immigration pour expliquer la présence de barrières systémiques dans les institutions de la Ville fausse la perception face à l'ampleur du phénomène : « *C'est la réalité de ces artistes de 2^e et 3^e générations, qui, selon le CAM, révèle le mieux l'existence du racisme et de la discrimination systémiques*¹⁷². »

En plus d'un lexique problématique, des enjeux d'amalgames conceptuels ont été soulignés. Aux yeux de nombreuses personnes présentes lors de la soirée thématique en emploi, les documents de référence de la Ville font des amalgames problématiques entre les minorités visibles et les immigrants¹⁷³. Une panéliste soulève aussi que dans les objectifs en emploi dont se dote la Ville, regrouper minorité visible et minorité ethnique ne permettrait pas de bien aborder la question du racisme systémique. Une bonne pratique en matière d'égalité en emploi serait plutôt d'identifier les groupes sous-représentés parmi cet ensemble et de tenter de les rejoindre¹⁷⁴.

¹⁶⁷ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 8

¹⁶⁸ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, p. 32, L. 877

¹⁶⁹ Centre social d'aide aux immigrants (CSAI), doc. 8.30, p. 22

¹⁷⁰ C.O.R. Organisme de communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7

¹⁷¹ Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3, L. 325

¹⁷² Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 15

¹⁷³ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 1190

¹⁷⁴ *Ibid.*

La manière de nommer la majorité démographique québécoise a aussi été soulevée. Une citoyenne demande que dans ses communications, la Ville cesse d'opposer l'appartenance « *non-autochtone et non-issu de l'immigration* » à la « *diversité* », car tous les citoyens font partie de la « *diversité culturelle* ». D'après cette personne, « *voir tous les descendants d'occidentaux comme issus d'une même culture serait raciste, réducteur et méprisant*¹⁷⁵. »

2.3.3 Compétences municipales : cadre juridique

L'analyse des interventions concernant les actions que devrait mener la Ville montre également la difficulté pour plusieurs participants de bien comprendre les compétences municipales, que ce soit le partage des responsabilités entre la ville-centre et les arrondissements, ou entre l'administration municipale et les autres paliers de gouvernement. Quelques personnes ont rappelé que les phénomènes de racisme et de discrimination systémiques sont complexes et donc que tous les niveaux de gouvernements ont un rôle à jouer pour les éradiquer.

De nombreuses personnes suggèrent leur propre interprétation de la Loi sur le statut de métropole, de la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme, et de la Loi sur les compétences municipales. Une intervenante argumente que grâce aux compétences qui sont leurs octroyées en vertu de la Loi sur les compétences municipales, les municipalités ont plus de leviers à leur disposition qu'elles n'utilisent (ou qu'elles ne savent utiliser de manière optimale) pour créer des environnements municipaux favorables à la qualité de vie : « *selon l'article 2 de la LCM, les dispositions de la loi doivent être interprétées largement pour permettre aux municipalités de répondre aux besoins divers et évolutifs de leur population*¹⁷⁶. »

Le CIM partage cet avis et estime que la Ville ne devrait pas se réfugier derrière des champs de compétences prédéfinis pour justifier son inaction, mais plutôt chercher à innover afin de développer des champs d'action qui sont en phase avec la diversité montréalaise¹⁷⁷.

Plusieurs interventions ont démontré que les compétences municipales sont plus interconnectées que l'on pense en mentionnant, à titre d'exemple, la création du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants (BINAM), dont l'action jouxte à la fois des compétences provinciales et municipales¹⁷⁸.

Pour l'Équipe de recherche et d'action en santé mentale et culture (Érasme), quand on parle des responsabilités de la Ville relativement au racisme systémique, on ne peut se cantonner à ses domaines traditionnels de responsabilités. La Ville de Montréal fait partie de la Coalition canadienne des municipalités inclusives, de même que du regroupement international des villes inclusives créé à l'initiative de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la

¹⁷⁵ Stéphanie LeBlanc, doc. 9.2.3

¹⁷⁶ Marie-Eve Couture Ménard, doc. 8.8, p. 4

¹⁷⁷ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31.2, L. 710

¹⁷⁸ Balarama Holness, doc. 8.62, p. 10; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31.2, L. 710

culture (UNESCO). À cet égard, Montréal, en tant que métropole dans un monde de plus en plus mondialisé, jouit d'une influence politique et morale qui va au-delà de ce qui définit une municipalité dans le contexte institutionnel québécois¹⁷⁹.

2.4 Constats globaux citoyens

Près de 1 000 participations ont été recensées aux activités contributives citoyennes et à la phase formelle d'opinions de cette consultation. Ces contributions avaient pour but de favoriser l'émergence de propositions constructives, novatrices et mobilisatrices, applicables dans les champs de compétences de la Ville de Montréal, pour endiguer le phénomène du racisme et de la discrimination systémiques. Selon les témoignages entendus, quatre causes transversales à la problématique sont ressorties et présentées dans cette section.

2.4.1 La mécompréhension ou le déni du phénomène

Les engagements et mesures de la Ville en matière de lutte au racisme et aux discriminations ont été fréquemment énumérés, commentés et analysés par les organisations entendues qui interviennent en défense des droits ou en intégration des immigrants. Les diverses déclarations auxquelles adhère la Ville de Montréal et les actions qu'elle mène en ces matières ont été largement évoquées durant toute la consultation. Plusieurs participants ont également souligné l'importance d'entités tels le Conseil interculturel de Montréal (CIM) et la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations qui émettent des recommandations au conseil municipal sur ces enjeux, plaidant fréquemment pour que soient appliquées les recommandations des nombreux rapports précédents au sujet du racisme et de la discrimination systémiques¹⁸⁰. D'autres rappellent l'adhésion de Montréal à des coalitions de villes engagées contre le racisme et la discrimination, au réseau des villes interculturelles du Conseil de l'Europe, ainsi que ses liens aux Chartes canadienne et québécoise des droits de la personne.

La CDPDJ note néanmoins, à l'instar de plusieurs autres intervenants, qu'il y aurait « *un certain manque de cohérence entre les discours publics de la Ville de Montréal et les mesures qu'elle met effectivement en œuvre pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques*¹⁸¹. » Cet écart est aussi mentionné par la Ligue des droits et libertés ainsi que par le groupe de recherche Érasme qui déplore le peu d'effets concrets constatés pour la quantité d'engagements¹⁸². Pour la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations : « (...) *à la Ville, les valeurs d'égalité et d'équité et de diversité sont omniprésentes dans le discours politique et normatif. Le manque d'engagement et de leadership aux plus hauts niveaux de l'appareil administratif, au fil des ans, a contrarié et ralenti les progrès dans ce domaine*¹⁸³. »

¹⁷⁹ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 21

¹⁸⁰ Ivan Bellevegue, doc. 9.9.1

¹⁸¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 9

¹⁸² Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 4; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 8

¹⁸³ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.11, p. 5

Plusieurs ont dénoncé l'attitude de la Ville qui ferait tout, selon eux, pour éviter les mots racisme et discrimination systémiques et parlerait plutôt de « *gestion de la diversité* », de « *vivre ensemble* » ou de « *relations interculturelles* », un vocable qui est loin de faire l'unanimité.

Le CIM conteste l'usage de l'expression « *gestion de la diversité* », comme si la diversité était par définition un problème à gérer. Du point de vue de la CDPDJ, miser sur la gestion de la diversité au lieu de se concentrer sur la lutte aux inégalités systémiques « *relève de choix organisationnels* » et soulève le danger pour la Ville de trop miser sur la valorisation des différences au lieu de centrer son approche sur le respect du droit à l'égalité, tel que garanti par les articles 10 et 16 de la Charte. Citant la professeure Adelle Blackett, la CDPDJ explique que « *la diversité n'est pas un concept juridique, l'égalité réelle, oui*¹⁸⁴. »

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) note une ouverture chez l'administration municipale à reconnaître la discrimination systémique, mais une fermeture à la reconnaissance du racisme systémique, et ce, même si les tribunaux du Québec ont formellement reconnu l'existence du racisme systémique, notamment dans le cas de *Olthène Tanisma c. Ville de Montréal*¹⁸⁵.

Cette lecture rejoint celle de plusieurs autres intervenants qui évoquent le fait qu'il existe à la Ville une culture du « *deux poids deux mesures* » qui mène à un déni relativement à l'existence du racisme systémique. Ils proposent deux pistes pour expliquer ce phénomène : d'abord la notion « *d'aveuglement racial* » ou de « *daltonisme racial* » et ensuite une tendance à déracialiser les cas de discrimination systémique. L'aveuglement racial, qualifié de daltonisme racial, amène certaines personnes à valoriser l'adoption de pratiques dites neutres qui évacuent la dimension ethnique et/ou raciale des décisions et interventions de la Ville afin d'essayer d'offrir le même traitement à tout le monde. Une participante résume ainsi la problématique : « *Cette idéologie, "colorblind", aveuglement racial, est motivée par la conviction que les différences sont source de division et que nous devrions insister sur les similitudes. Même si l'intention derrière cette idée peut être honorable, cette approche néglige les enjeux des inégalités de pouvoir*¹⁸⁶. » Ensuite, en ne considérant que les plaintes de discrimination directe et intentionnelle, la Ville procède à une certaine déracialisation des cas pour protéger son personnel et ne pas se questionner sur ses processus. Ce constat est partagé par la CDPDJ qui déclare que la Ville semble mettre en œuvre des solutions à la pièce et non pas « *dans une perspective systémique*¹⁸⁷. »

Abondant en ce sens, la Ligue des droits et libertés appelle donc la Ville à l'autocritique en s'assurant de « *(re)situer la lutte contre le racisme au-delà des approches fondées sur l'intégration des immigrants, la gestion de la diversité, le dialogue interculturel, la lutte contre les*

¹⁸⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 41

¹⁸⁵ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 475, p. 4-5

¹⁸⁶ Tatiana Garakani, doc. 8.97, p. 4, L. 3178

¹⁸⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 9

*discriminations et les dénonciations des manifestations ouvertes et déclarées de racisme. L'approche systémique nécessite que les instances municipales questionnent leur propre rôle dans la production et la reproduction des inégalités systémiques fondées sur le racisme et transforment leur fonctionnement en conséquence*¹⁸⁸. »

Le manque de reconnaissance formelle de l'existence du racisme systémique constitue pour plusieurs un obstacle important qui empêcherait la Ville et son personnel de saisir l'ampleur du problème et donc de mettre en place des solutions adéquates. Dans les opinions soumises, on demande à la Ville, entre autres, de ne pas « *occulter le racisme systémique*¹⁸⁹ », de « *démontrer qu'elle reconnaît les manquements existants*¹⁹⁰ », de « *guérir la blessure créée par ces phénomènes*¹⁹¹ », bref, d'accepter de nommer le problème pour pouvoir le combattre.

2.4.2 Le manque de données pour évaluer l'ampleur du phénomène

De façon récurrente tout au long de la consultation, on a déploré le manque de données dans les documents de consultation quant aux formes de discrimination telles qu'elles se déploient dans un ensemble de secteurs¹⁹². Cette carence de données pertinentes est soulignée dans plusieurs interventions, tant en ce qui a trait à la représentativité en emploi et dans les lieux de décision, au profilage, à l'allocation des ressources et subventions ventilées par arrondissement¹⁹³, aux effets des formations, ainsi qu'au nombre et à la nature des plaintes de discrimination¹⁹⁴.

À plusieurs reprises, il a été mentionné que la discrimination systémique provenant de barrières structurelles internes aux organisations ne se révèle qu'à l'analyse de données fiables et que les données sont nécessaires afin d'assurer le suivi des interventions et évaluer leur efficacité¹⁹⁵. La CDPDJ souhaite que la Ville se dote d'indicateurs et de méthodes de collecte de données fiables¹⁹⁶, tandis que le CIM demande à la Ville de « *recueillir des données probantes sur lesquelles on puisse s'appuyer pour concevoir des politiques, réviser les pratiques et procédures en place et mettre en œuvre des initiatives proprement antiracistes. De même, pour évaluer ces politiques, pratiques et initiatives, il importe de créer des outils et des indicateurs qui soient à même de mesurer l'efficacité de ce qui se fait en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations*¹⁹⁷. »

Le manque de données quantitatives fiables du nombre de personnes vulnérables ou sans statut présentes à Montréal rend aussi difficile la détermination des besoins et perpétue une certaine

¹⁸⁸ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 7

¹⁸⁹ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 5

¹⁹⁰ Sayaspora, doc. 8.107

¹⁹¹ Afrique au féminin, doc. 8.105.1

¹⁹² Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31; Balarama Holness, doc. 8.62.1

¹⁹³ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31; Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, L. 2054

¹⁹⁴ Sharon Hackett, doc. 8.44, p. 2; François Picard, doc. 8.2, p. 2, 6; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 14

¹⁹⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75

¹⁹⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 56-57

¹⁹⁷ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 18

invisibilité de ces catégories de population¹⁹⁸. Cela complexifie la collaboration entre l'administration municipale, les gouvernements supérieurs et les organismes communautaires dans la recherche de solutions structurantes.

2.4.3 La non-reconnaissance du contexte sociohistorique

De l'avis de plusieurs participantes et participants, les documents de référence de la Ville omettent de situer les enjeux relatifs au racisme dans une perspective historique et montréalaise¹⁹⁹. Les relations de pouvoir entre groupes, les politiques publiques, ainsi que les bénéfices économiques et territoriaux se sont construits à Montréal et au Québec selon une trame historique qui a avantagé certains groupes aux dépens d'autres²⁰⁰. À ce titre, une intervention rappelle que ce n'est qu'en 1970 que les premières élections municipales au suffrage universel ont eu lieu à Montréal : « [t]raditionnellement, les instances politiques municipales sont nées d'un compromis entre élites francophones et anglophones blanches et masculines²⁰¹. » Les mesures correctrices que doit mettre de l'avant la Ville s'inscrivent donc dans cette perspective, car elles visent à répondre à un désavantage et une discrimination historiques visant certains groupes.

Là où certaines personnes voient un manque de connaissance de l'histoire, d'autres voient plutôt un manque de volonté de prendre en compte une histoire documentée. On s'accorde en revanche pour croire que la Ville pourrait contribuer à faire connaître cette histoire. Une des façons de progresser serait de rendre visible l'apport de toutes et tous dans la construction de la société d'aujourd'hui. Nombreux commentaires, estimant qu'on ne peut dissocier le problème du racisme et de la discrimination systémiques de son passé colonialiste et esclavagiste, demandent la reconnaissance de Montréal, ou « *Tiohtiá:ke* », en tant que territoire autochtone non cédé²⁰². En ce sens, le groupe requérant a réitéré à plusieurs reprises vouloir la modification de la Charte montréalaise des droits et responsabilités pour y inscrire cette reconnaissance²⁰³. De plus, à l'instar du constat des 12 à 17 ans de la Maison des jeunes RDP qui déplorent qu'on parle très peu ou pas du tout de l'histoire des personnes racisées et des personnes autochtones²⁰⁴, le Centre d'éducation et d'action des femmes propose à la Ville de « *favoriser la reconnaissance du rôle et de la contribution des femmes racisées et ethnicisées dans l'histoire et la mémoire montréalaise*²⁰⁵. »

¹⁹⁸ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3920; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18.1

¹⁹⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 9; Centre Bon Courage, doc. 8.67, p. 14; Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 5; Rito Joseph, doc. 8.92.1, L. 2705; Marjorie Villefranche, doc. 7.4, L. 850

²⁰⁰ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11 p. 6; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 10

²⁰¹ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 12

²⁰² Balarama Holness, doc. 8.62.1, p. 2; Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1, L. 1130; Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 3

²⁰³ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 15; Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 310

²⁰⁴ Maison des jeunes RDP, doc. 8.84.1, L. 2510

²⁰⁵ Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 5

Des éléments de contextes spécifiques à la réalité autochtone à Montréal ont aussi été soulevés, soient les politiques coloniales d'aliénation et d'assimilation, la marginalisation dont les peuples autochtones ont été l'objet, le processus de dépossession territoriale, culturelle et linguistique, et la méconnaissance générale de l'histoire, pour n'en nommer que quelques-uns²⁰⁶. Le mémoire de la CDPDJ fait ressortir les notions de pouvoir dans la construction de la trame narrative développée relativement aux peuples autochtones. Se référant au rapport de la Commission Viens, elle, souligne une « *méconnaissance généralisée qui caractérise les relations entre les personnes autochtones et les services publics, ce qui renforce les rapports de domination qu'entretient la population majoritaire envers ces personnes*²⁰⁷. » Pour la représentante des Productions Feux Sacrés, une organisation culturelle autochtone, le fardeau de pallier ce manque de savoir sur l'histoire canadienne et québécoise peu enseignée à l'école se retrouve injustement sur le dos d'organisations autochtones déjà débordées, faute de ressources²⁰⁸.

2.4.4 Le manque de représentativité

Le problème du manque de représentativité des espaces administratifs et décisionnels est dénoncé avec acuité depuis plusieurs décennies à Montréal et au Québec. Ce manque de représentativité ne favorise pas l'écoute et la prise en compte des différentes voix qui coexistent au sein de la société et contribue, comme le fait remarquer le Conseil jeunesse de Montréal, au maintien de rapports inégalitaires²⁰⁹. Ces constats sont également repris par des citoyens qui déclarent : « *For racism and discrimination to be stumped out completely, in a multiracial democracy, there must be equality in representativity in the judiciary and the police and armed forces*²¹⁰. »

Selon les propos entendus, cet échec s'expliquerait à la fois par des obstacles historiques, structurels et institutionnels qui font que les personnes racisées ne sont pas représentées dans la sphère publique, ou le sont de manière négligeable. Il a été avancé par un intervenant que la consultation faisait ressortir deux dilemmes : « *(...) étant donné la prédominance blanche au sein des institutions québécoises, c'est majoritairement des personnes blanches qui décident ce qu'il faut faire ou non en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Le deuxième point, c'est le refus des autorités publiques comme, de la majorité blanche au Québec, de reconnaître l'existence du racisme au Québec, et donc, à Montréal, et que celle-ci n'est pas le fait de quelques pommes pourries*²¹¹. »

²⁰⁶ André Dudemaine, doc. 8.21, p. 1; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 21; Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49, p. 4; Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 3; Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 880

²⁰⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 21

²⁰⁸ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 1095

²⁰⁹ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10

²¹⁰ Rogers Afam Nwabue, doc. 8.108, minute 3:20

²¹¹ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3770

Au cours des dernières années, dans son discours, la Ville de Montréal dit se doter des outils nécessaires pour s'assurer qu'elle est représentative de la population qu'elle dessert. Notamment, depuis 2008, le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) a pour but de favoriser l'embauche des groupes les plus susceptibles d'être exposés à de la discrimination, soit « *les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées*²¹². »

Au terme d'une démonstration sur « *les visages de l'exclusion au sein des organismes municipaux*²¹³ » qui présente la composition des conseils d'administration de trois organismes paramunicipaux, le Centre de recherche-action sur les relations raciales a mis en évidence la différenciation marquée entre les discours qui sont tenus par l'administration et les actions qui sont réellement posées, afin de favoriser une meilleure inclusion des groupes minoritaires au sein de l'appareil municipal :

« Et je pense qu'on vous a illustré [le phénomène] par le biais de nomination des conseils d'administration. Dans le cas de la société du parc Jean-Drapeau, le conseil d'administration a été nommé en juin 2018 trois mois après la mise sur pied par la mairesse Plante de la table sur la diversité de l'inclusion, la lutte contre la discrimination. Et on se retrouve avec un conseil d'administration pratiquement tout blanc. Tell me where the inconsistency is? »²¹⁴.

Des intervenants croient qu'il y a une « *hypocrisie institutionnelle* »; on demande à la Ville d'adapter son fonctionnement à la réalité et la composition de sa population²¹⁵. « *We have to interrogate ourselves on the gap between our professional values, our professed values of diversity and inclusion and the reality of who we actually hire and bring to the table*²¹⁶. »

Plusieurs s'entendent sur un certain nombre d'étapes qui sont nécessaires pour favoriser le changement durable et s'assurer d'une meilleure représentativité au sein des organisations. D'abord reconnaître le problème, puis comprendre le problème, définir des objectifs concrets, agir et rendre compte de ses actions²¹⁷. Dans son mémoire, le Conseil des arts de Montréal (CAM) illustre ainsi ce cheminement : « *La vidéo promotionnelle des célébrations du 375^e de Montréal a mis en lumière le défi de la représentativité dans les sphères décisionnelles du milieu. Aujourd'hui, la conversation publique autour du racisme et de la discrimination systémiques est certainement un de ces paliers de conscience inévitable qui marquera un autre jalon de la grande histoire de la vie artistique dans la métropole*²¹⁸. » Il met également de l'avant cinq postures qui s'appliquent aux institutions au-delà du milieu de la culture et doivent guider le changement. Les cinq postures

²¹² Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

²¹³ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.3

²¹⁴ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, p. 5, L. 525

²¹⁵ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 9.10.1; Nafija Rahman, doc. 8.19.1; Emploi et entrepreneuriat, doc. 9.9.5

²¹⁶ Elizabeth Hunt, doc. 8.80, p. 5

²¹⁷ Inclusion Jeunesse, doc. 8.46

²¹⁸ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 5

sont : « *l'analyse intersectionnelle* » pour bien comprendre les phénomènes et les liens qu'ils entretiennent entre eux; « *les pratiques systémiques vs le changement individuel* » qui questionnent à la fois la façon dont sont institutionnalisés les processus de décision et les personnes qui prennent ces décisions; « *la proactivité et la réflexivité* » qui suggèrent qu'il ne suffit pas de mettre en place des mesures innovantes, mais qu'il faut aussi accepter de se remettre en question; « *la responsabilité* » qui induit une prise de conscience collective et le désir de se sentir concerné par le problème; et, finalement, « *l'imputabilité* » qui interpelle les écarts entre le discours et les résultats constatés²¹⁹.

2.4.5 Se donner les bons outils : l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+)

Le besoin d'une meilleure prise en compte des réalités différenciées de la population montréalaise a fréquemment été soulevé. Plusieurs personnes et organisations du milieu communautaire, particulièrement des organisations féministes, estiment que si la Ville privilégiait systématiquement l'usage de l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) en amont pour analyser les besoins et cibler les interventions, puis en aval pour en évaluer les impacts, Montréal serait plus inclusive et mieux adaptée. Aux dires d'une intervenante : « *We lose time and resources trying to unilaterally implement policies and programs that may or may not provide an adequate response to complex issues*²²⁰. » On juge que l'ADS+ est un outil de gouvernance²²¹, une approche transversale²²², un gage d'inclusion, un levier pour appréhender, comprendre, analyser, déconstruire et transformer des pratiques de discrimination qui sont profondément et systématiquement ancrées dans la société montréalaise²²³. L'analyse différenciée selon les sexes avec une perspective intersectionnelle réellement intégrée « *a pour objet de discerner, de façon préventive, les effets distincts sur les femmes et les hommes de divers statuts, origines et conditions, l'adoption d'un projet à l'intention de l'ensemble des citoyennes et des citoyens. Cette analyse s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet*²²⁴. »

Ces personnes et organisations recommandent que la Ville systématise l'usage cette approche à toutes ses décisions administratives et politiques, et l'étende à l'ensemble de ses unités et services²²⁵. Une intervenante suggère que l'ADS+ « *devienne transversale dans tous les domaines et compétences de la Ville. Dans tous les services, pas seulement au [Service de la diversité et de l'inclusion sociale] SDIS, mais aussi en aménagement, en logement, à l'[Office municipal d'habitation de Montréal] OHMH, partout*²²⁶. » Pour ce faire, on désire que la Ville s'assure de

²¹⁹ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6.1, L. 1566

²²⁰ Elizabeth Hunt, doc. 8.80, p. 6

²²¹ Sharon Hackett, doc. 8.44, p. 1

²²² Sayaspora, doc. 8.107, L. 3610

²²³ Relais-femmes, doc. 8.56

²²⁴ Sharon Hackett, doc. 8.44, p. 1-2

²²⁵ Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, doc. 8.33; Michèle Chappaz, doc. 8.25.1; Femmes et villes international, doc. 8.52

²²⁶ Michèle Chappaz, doc. 8.25.1, L. 3400

former convenablement son personnel et ses cadres pour assurer un usage optimal de l'ADS+. L'organisme Relais-femme a souligné le travail, la volonté et l'autoréflexivité nécessaires afin de créer les conditions de succès pour un réel changement de pratiques dans ses institutions : « *Cette démarche demande un véritable travail de recherche pour conceptualiser des instruments et des indicateurs d'ADS+ (Crenshaw, 2005)²²⁷. »*

2.5 Constats et pistes de solutions thématiques

Huit thèmes étaient proposés à la consultation. Quatre ont suscité le plus grand nombre d'interventions. Il s'agit de l'emploi, du profilage racial, de la lutte aux inégalités et du logement. Les constats et les solutions évoquées sont présentés dans cette section.

2.5.1 Emploi et entrepreneurship

Le groupe ayant initié le processus consultatif désirait que la consultation publique examine l'absence de mécanismes et de procédures d'évaluation et de reddition des comptes du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la fonction publique municipale et l'octroi inéquitable, selon lui, des contrats municipaux²²⁸. Lors de la soirée thématique du 28 mai 2019 sur l'emploi, les porte-paroles du groupe ont souligné l'importance pour la commission de se pencher sur trois types d'inclusion et de représentativité : économique et professionnelle, dans les sphères de pouvoir et décisionnelles, puis socioculturelles²²⁹. Pour faire son état des lieux en emploi, le groupe s'est appuyé sur un avis du Conseil interculturel de Montréal et a critiqué le fait que les postes temporaires et saisonniers au sein de la Ville ne seraient pas compilés aux fins du PAÉE²³⁰. Une des porte-paroles affirme que « *le faible taux de chômage dans un contexte de plein emploi peut cacher les sous-emplois chez les personnes racisées²³¹. »* Il est à noter que les documents de référence de la Ville ne ventilent pas les données par type de poste (temporaires ou permanents). Toutefois, ces données ont été obtenues en complément d'information au cours de l'année 2019²³².

Le groupe requérant s'interroge également sur le faible nombre de personnes racisées dans les postes de haute direction et les sphères décisionnelles municipales, ainsi que sur les écarts de rémunération entre les personnes racisées et les personnes blanches à la Ville²³³. Mettant l'accent sur le lien entre les microagressions vécues en milieu de travail et la santé mentale, le

²²⁷ Relais-femmes, doc. 8.56, p. 20

²²⁸ Compte-rendu de la rencontre avec les requérants, doc. 6.6; Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4

²²⁹ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 305

²³⁰ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 295

²³¹ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 300

²³² Représentativité dans les emplois à la Ville de Montréal (2018) – Ville, doc. 5.27

²³³ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 220

groupe critique l'absence de données croisées mesurant la qualité de vie de tous les groupes de personnes employées à la Ville²³⁴.

Finalement, les porte-paroles ont pointé le manque de confidentialité des mécanismes en place pour recevoir les plaintes des membres de la fonction publique²³⁵, ainsi qu'une préoccupation pour la qualité de vie des employés de la Ville de Montréal.

La représentativité en emploi : un constat d'échec

Plusieurs citoyennes et citoyens déplorent un manque évident de représentativité de la population montréalaise sur le plan des effectifs de la Ville de Montréal, notamment dans les postes de gestionnaire, de direction des services et dans les conseils d'administration²³⁶. Des organismes soulignent que cette sous-représentation est d'autant plus apparente pour des femmes racisées²³⁷. Dans le cadre d'une étude de la Fondation canadienne des femmes présentée par une participante, on y a révélé que « *Même si les femmes occupent 40 % des positions-cadres de la Ville et les arrondissements* » en 2015, seulement 2 % de femmes racisées occupaient un tel type de poste à la Ville²³⁸. Plusieurs personnes ont imputé cette situation au fait qu'il y ait très peu de représentativité au niveau des comités d'embauche de la Ville et des comités d'octroi de contrats aux fournisseurs externes²³⁹.

Des participants ont également dénoncé une certaine forme d'incohérence dans les discours et actions concernant le besoin de pourvoir à une meilleure représentativité²⁴⁰. La Table de quartier de Parc-Extension a notamment évoqué l'existence d'une « *diversité esthétique dans certaines institutions, entreprises et groupes de travail qui se caractérise par le fait d'inclure des personnes de couleur dans leur matériel promotionnel (pour avoir l'air inclusif, sans l'être réellement) et de nommer une personne de couleur à la tête d'un projet ou à une fonction dans l'organisation*²⁴¹. » L'organisme juge que ce genre de dynamique devient un prétexte pour déresponsabiliser les dirigeants face à cet enjeu, et déléguer la charge de travail à une personne racisée, ce qui peut résulter en « *un plus grand fardeau émotionnel et professionnel pour cette personne qui devient l'unique responsable du changement de culture*²⁴². »

²³⁴ Réponse de la Ville – 2 juillet 2019, doc. 7.1, L. 330; Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 225

²³⁵ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 200

²³⁶ Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 8; Balarama Holness, doc. 8.62, p. 13; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 9-10; Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 6; Michel Tran, doc. 9.5.5; Amine Bousoffara, doc. 9.5.7; Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 6; Ligue des droits et libertés, doc. 8.1.1., p. 8; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 31

²³⁷ Sharon Hackett, doc. 8.44, p. 2; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 5; Relais-Femmes, doc. 8.56, p. 10

²³⁸ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 5

²³⁹ Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23

²⁴⁰ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 6; Maurice Bakindé, doc. 8.22, p. 2

²⁴¹ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 6

²⁴² *Ibid.*

Au sujet du statut des emplois, des intervenants ont signalé que les personnes racisées sont surreprésentées dans des postes d'entrées et des postes temporaires à statut précaire²⁴³. Encore une fois, lorsqu'on s'attarde aux chiffres, on s'aperçoit qu'un peu plus de 40 % des postes occupés par des personnes s'étant identifiées comme une minorité visible, sont de nature temporaire, de même que pour 38 % de ceux détenus par une personne autochtone²⁴⁴. Certains organismes se sont aussi plaints d'une surreprésentation d'individus racisés en chômage, notamment ceux issus de l'immigration, et ce, souvent à compétences et diplômes égaux au reste de la population²⁴⁵.

L'inclusion en emploi : un chantier aux multiples ramifications

À la lumière des diverses contributions reçues par la commission, plusieurs causes de dysfonctionnement ainsi que des pistes de solutions ont été évoquées.

a) Des objectifs plus ambitieux

Selon les témoignages entendus, il apparaît que pour un bon nombre, la Ville devrait procéder à la mise en place d'une politique d'embauche avec des objectifs plus contraignants afin d'aboutir dans un avenir prévisible à une plus forte représentation de la population montréalaise au sein de ses différents corps d'emplois, de ses directions, ainsi qu'au sein de ses entreprises contractantes²⁴⁶. La CDPDJ a aussi encouragé la Ville à entreprendre une révision importante « *du système d'emploi de la Ville de Montréal, du SPVM et de la STM qui tienne compte des approches systémique et intersectionnelle de la discrimination et du racisme, et ce, à tous les niveaux : la dotation (embauche, mutation et promotion), le recrutement, la sélection, la décision de dotation, la formation, l'évaluation de rendement, la rémunération, les autres conditions d'emploi, etc.*²⁴⁷ ».

Certains organismes réclament la mise en place de quotas comme moyen de garantir une plus grande représentativité dans les embauches²⁴⁸. D'autres ont proposé que la Ville procède directement à des nominations de personnes racisées à des postes de direction et qu'elle réserve des postes à des candidates et des candidats issus de ces populations²⁴⁹.

²⁴³ André Dupuy, doc. 9.5.1; Amine Bousoffara, doc. 9.5.7

²⁴⁴ Ville de Montréal, Représentativité dans les emplois à la Ville de Montréal (2018), doc. 5.27

²⁴⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 31; Maison des jeunes de Rivière-des-Prairies, doc. 8.84.1, p. 3, L. 2485

²⁴⁶ Idil Issa, doc. 8.78, p. 3; Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 10; Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 4; Entraide des familles Québec, doc. 6.13, p. 6; Centre justice et foi, doc. 6.13, p. 5; Maurice Bakindé, doc. 8.22.1, p. 9, 11, L. 2740; Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 8, 11; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 12

²⁴⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 31

²⁴⁸ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 18; Comité des organismes sociaux de Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 4; Table de concertation de Montréal-Nord, doc. 6.13, p. 4; Centre d'Encadrement pour Jeunes Femmes Immigrantes, doc. 6.13, p. 4; Conseil interculturel de Montréal, doc. 6.13, p. 5; Entraide des familles Québec, doc. 6.13, p. 5; Diversité artistique Montréal, doc. 6.13, p. 5

²⁴⁹ Michel Tran, doc. 9.5.5; Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 8

Plusieurs participantes et participants ont aussi interpellé la Ville afin qu'elle s'assure que les membres des comités de sélection pour les embauches et l'octroi de contrats soient représentatifs de la population²⁵⁰.

Dans le même ordre d'idées, le Centre justice et foi a insisté sur le fait que la Ville devrait obliger ses « *organes publics afférents et sous-traitants, à entreprendre des actions effectives et à se fixer des objectifs ciblés, et chiffrés pour l'embauche*²⁵¹. » À l'heure actuelle, la Ville a indiqué que les fournisseurs voulant faire affaire avec elle doivent s'engager à respecter certaines obligations d'ordre règlementaire, légal et éthique, et « *s'engager à agir dans le respect des droits de la personne, en conformité avec les lois du travail locales et les normes du travail internationales prévues dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les déclarations de l'Organisation des Nations unies (ONU) concernant les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité au travail, la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants*²⁵². » À titre d'action ciblée, le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) suggère que le Bureau de l'inspecteur général puisse être chargé d'enquêter sur de possibles cas de discrimination dans l'octroi de contrats²⁵³.

De plus, plusieurs organisations ont été d'avis que des efforts supplémentaires devraient être faits pour l'embauche d'un plus grand nombre de femmes racisées²⁵⁴. La Fondation canadienne des femmes a déclaré que « *par la mise en œuvre d'une politique-cadre rigoureuse, la Ville de Montréal pourrait avoir un impact sur la société. Non seulement au niveau de l'embauche de personnes racisées, mais "en remettant en question le statu quo et en redéfinissant les perceptions du public"*²⁵⁵. » À titre d'exemple, il est possible de se référer au projet de la Ville *Contremaître des travaux publics* qui a pour but « *d'acquérir, de former et de mobiliser un effectif diversifié de contremaîtres* », notamment des femmes, par une stratégie de communication adaptée et la mise en place d'une série d'incitatifs à l'interne et à l'externe pour favoriser le recrutement²⁵⁶.

Des intervenantes et intervenants ont également conseillé à la Ville d'envisager la possibilité d'inclure les personnes anglophones et les allophones au programme d'accès à l'égalité en emploi, au même titre que les « *minorités visibles, les minorités ethniques, les peuples autochtones, les personnes en situation d'handicap et les femmes*²⁵⁷ ». À cet égard, un

²⁵⁰ Maurice Bakindé, doc. 8.22.1, p. 7-8, L. 2700; Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 24; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 4-6

²⁵¹ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 13

²⁵² Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 45

²⁵³ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, p. 7, L. 580

²⁵⁴ Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 5; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 6; Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 9

²⁵⁵ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 11

²⁵⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 60

²⁵⁷ Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 7; Deepak Awasti, doc. 8.12, p. 72; Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, p. 3, L. 460

participant a demandé que la Ville adopte un plan d'action qui permettrait, entre autres, une plus grande représentation des personnes anglophones, allophones et racisées²⁵⁸.

Au-delà de la révision des objectifs d'embauche, la Table de la diversité, de l'inclusion, et de la lutte aux discriminations a invité la Ville à « *Mettre de l'avant une déclaration politique formelle de la mairesse s'engageant à ce que l'administration municipale et les organismes paramunicipaux et ce, à tous les échelons, reflètent beaucoup plus fidèlement la diversité de la population montréalaise actuelle, dans les délais les plus courts possible, soit d'ici trois ans. Des cibles précises doivent être définies clairement*²⁵⁹. »

b) Des outils de mesure bonifiés

Il est proposé que les cibles d'embauche de postulants par catégorie d'emploi soient dévoilées publiquement²⁶⁰, et que l'administration publique mette en place des moyens pour rendre public l'état des résultats et de l'avancement des efforts en employabilité²⁶¹. On suggère également que la Ville produise des données ventilées selon les différentes populations concernées par le PAÉE et que l'ADS+ soit appliquée²⁶². Pour faciliter l'accès à un plus grand bassin de données, la Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations suggère que soit revu « *le contenu du portail d'Emploi à la Ville pour accentuer l'importance de se déclarer membre d'un groupe cible, s'assurer que les appels à candidatures permettent un accès direct à la section portant sur l'accès à l'égalité en emploi du portail, des actions doivent être entreprises pour que les employées et employé.es qui hésitent encore à mentionner leur appartenance à un groupe cible, et former les employé.es de première ligne sur les enjeux LGBTQ+, et trouver le moyen de diffuser les emplois de la Ville dans les communautés LGBTQ+ soient sensibilisés à l'importance de le faire*²⁶³. » La Table a aussi proposé qu'il y ait la mise en place « *d'instruments d'évaluation et que les mesures adoptées puissent être modifiées en fonction des évaluations qui seront menées*²⁶⁴. » L'organisme Communication, Ouverture et rapprochement interculturel a proposé que la Ville se dote d'un « *indice d'interculturalité mesurable comme le sont les normes de qualité ISO*²⁶⁵. »

c) Des programmes pour favoriser l'inclusion

À plusieurs reprises, il est apparu assez clairement que le programme de *Parrainage professionnel* était apprécié, mais on a également exprimé la volonté que ses objectifs et activités soient dépassés. Depuis ses débuts en 2006, la Ville a estimé que 80 % des

²⁵⁸ Deepak Awasti, doc. 8.12, p. 72

²⁵⁹ Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 8

²⁶⁰ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 5

²⁶¹ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 5; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 4; Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 10

²⁶² Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 10

²⁶³ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 10

²⁶⁴ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 11

²⁶⁵ Communication, Ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7, p. 12

participantes et participants au programme étaient des minorités visibles, que 60 % des stagiaires ont pu se trouver un emploi à la suite de leur expérience et que 33 % d'entre eux sont restés à un poste dans l'administration montréalaise²⁶⁶. C'est pourquoi il est proposé, entre autres, qu'on poursuive et bonifie les initiatives en matière de soutien à l'éducation et à l'insertion professionnelle, dont « *les stages rémunérés, le Programme de parrainage professionnel, le projet Classe Affaires, l'Opération retour à l'école, et renforce le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), notamment par l'embauche de jeunes racisés* »²⁶⁷. » Le développement de nouveaux programmes de parrainage est également souhaité²⁶⁸.

Quant à l'entrepreneuriat, des citoyennes et des citoyens ont estimé qu'il existait très peu de ressources pour les nouveaux arrivants voulant se lancer en affaires et que les ressources existantes sont méconnues et inadéquates pour répondre aux besoins des personnes immigrantes²⁶⁹. Ces besoins sont d'autant plus pressants considérant qu'il est estimé que « *38,5 % des personnes issues de l'immigration veulent se lancer en affaires, par rapport à 21,0 % de la population du Québec* »²⁷⁰. » Voilà pourquoi on souhaite que le processus d'octroi des contrats soit simplifié, que la Ville supporte et encourage l'entrepreneuriat par le biais de développement d'outils spécifiquement destinés aux personnes racisées et immigrantes, et qu'elle favorise l'organisation d'activités et d'événements permettant à ces entrepreneurs de pouvoir réseauter et se mettre en valeur²⁷¹.

Le service des ressources humaines : une clé pour assurer des résultats

Lors des séances d'information, la Ville a eu l'occasion de présenter ses méthodes de fonctionnement en matière de ressources humaines. Selon elle, ses processus sont « *structurés et exempts de biais* »²⁷², grâce à « *des règles d'embauche et de nomination établies en fonction des conventions collectives et des politiques de dotation, et une vigie des résultats pour ajuster nos tests en fonction des résultats obtenus par les groupes visés* »²⁷³.

Pourtant, c'est plutôt l'inverse qui a été rapporté par plusieurs intervenantes et intervenants. On a parlé, entre autres, de la manifestation de biais discriminatoires dans le processus comme le nom, la couleur de la peau, l'âge, la langue et l'accent, le lieu de résidence, le lieu où les diplômes

²⁶⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 59

²⁶⁷ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 11, Comité profilage de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 11; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 19

²⁶⁸ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 18; Idil Issa, doc. 8.78, p. 8, L. 835; Comité des organismes sociaux de Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 2; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 10-11; Table de la diversité, l'inclusion et la lutte à la discrimination, doc. 8.100, p. 8

²⁶⁹ Réseau entrepreneurial des femmes africaines, doc. 8.69.1, L. 1440; Thierry Lindor, doc. 8.74.1, p. 10, L. 4935

²⁷⁰ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 43

²⁷¹ Fabrice Fotso, doc. 8.79.1, p. 6, L. 1180; Thierry Lindor, doc. 8.74.1, L. 4805, 4845, 4855; Réseau entrepreneurial des femmes africaines, doc. 6.13, p. 2

²⁷² Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, p. 22, L. 565

²⁷³ *Ibid.*

ont été obtenus, les compétences présumées de la personne et les signes religieux²⁷⁴. Dans cette optique, on souligne le manque de connaissance des nouveaux arrivants relativement aux deux langues officielles, aux codes culturels et aux normes du marché de l'emploi²⁷⁵. Le Centre social d'aide aux immigrants estime que les formules actuelles des examens d'embauche de la Ville sont discriminatoires, car on y retrouve trop de références québécoises²⁷⁶. Aussi, le parcours pour les personnes qui postulent est jugé lourd et complexe, et très peu de rétroaction est faite à la suite de l'envoi d'une candidature ou d'un passage en entrevue²⁷⁷.

À titre de solutions, plusieurs individus ont proposé que la Ville mette en place un système de curriculum vitae (CV) anonyme pour lutter contre les possibles biais liés à l'identité du postulant²⁷⁸. Cette pratique consiste à enlever les identifiants personnels du CV afin que l'employeur potentiel ne puisse pas obtenir d'information, notamment sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le lieu de résidence du candidat à un emploi. Également, à l'égard de l'enjeu des barrières de langue, certaines personnes ont encouragé la Ville à mettre en place des évaluations de maîtrise du français qui pourraient disposer de 2 ou 3 niveaux, en fonction du poste dont il est question²⁷⁹, comme c'est le cas actuellement au gouvernement fédéral²⁸⁰. Des intervenantes et intervenants ont aussi demandé que les ressources humaines puissent s'assurer de faire des rétroactions aux demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition les résultats de leurs entrevues ou tests de qualification²⁸¹.

La non-reconnaissance des diplômes et des expériences étrangères a été relevée à maintes reprises durant la consultation²⁸². À l'heure actuelle, la Ville a stipulé que les expériences étrangères pouvaient être reconnues, mais que pour les diplômes « *une évaluation comparative des études décernée par le MIDI*²⁸³ » était nécessaire²⁸⁴. Plusieurs intervenants ont souhaité que la Ville s'attarde davantage sur la reconnaissance des expériences de travail acquises à l'étranger

²⁷⁴ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 15; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 8; Idil Issa, doc. 8.78, p. 2, L. 815; Centre Bon Courage, doc. 8.67, p. 4, L. 1110; Comité profilage de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 4, L. 1790; Maison des jeunes de Rivière-des-Prairies, doc. 8.84.1, p. 2, L. 2495; Communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7, p. 5; Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 5-6; Ligue des droits et libertés, doc. 8.1.1, p. 9; André Dupuy, doc. 9.5.1; Michel Tran, doc. 9.5.5; Stéphanie Leblanc, doc. 9.5.6; Olivier Coutu, doc. 9.5.9; Marie-Martine Félix, doc. 8.88.1, p. 7-8, L. 265; Justice Femme, doc. 8.58, p. 5

²⁷⁵ Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 4; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 9; Guylaine Gaudreault, doc. 9.5.2

²⁷⁶ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 10

²⁷⁷ Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23; Maurice Bakindé, doc. 8.22, p. 1

²⁷⁸ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 18; Stéphanie LeBlanc, doc. 9.5.6; Olivier Coutu, doc. 9.5.9; Association étudiante du secteur des sciences de l'UQAM, doc. 6.13, p. 5; Concert'action Lachine, doc. 8.106.1, p. 6, L. 2865

²⁷⁹ Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 24; Maryse Potvin, doc. 6.13, p. 2

²⁸⁰ Guylaine Gaudreault, doc. 9.5.2

²⁸¹ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 2, 5-6

²⁸² Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23; Henintsoa Ravoala, doc. 8.37, p. 1; Sam Boskey, doc. 8.47, p. 12; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 15; Centre d'encadrement des jeunes femmes, doc. 8.71, p. 3; Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 6; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 11; Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, doc. 8.77.1, p. 4, L. 177

²⁸³ Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion. Maintenant connu sous le nom de Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration (MIFI)

²⁸⁴ Ville de Montréal, doc. 7.4, p. 21, L. 560

ainsi que sur les compétences transversales²⁸⁵. En corollaire, on a aussi dénoncé que les personnes issues de l'immigration sont souvent considérées surqualifiées pour les postes auxquels elles postulent, mais que les postes supérieurs leur sont inaccessibles²⁸⁶.

Plusieurs personnes et organismes ont critiqué la primauté du critère de l'ancienneté dans les emplois à la Ville, qui semble constituer une barrière dans la mobilité professionnelle des personnes racisées et issues de l'immigration²⁸⁷. Ensemble Montréal s'est inquiété du fonctionnement actuel de la dotation, puisqu'elle implique une mobilité interne qui « entraîne des inconvénients tels que des rivalités entre des candidats concurrents, de l'iniquité, du favoritisme de la part d'un gestionnaire, une série de vacances de postes puisque chaque employé muté ou promu devra être remplacé²⁸⁸. » On a également souhaité que les syndicats suspendent le critère de l'ancienneté pour favoriser la promotion d'individus issus de groupes racisés et que la Ville puisse négocier certaines réformes liées à la dotation avec les syndicats municipaux²⁸⁹.

Différentes perspectives sur l'offre de formation

Dans son *Document d'information générale*, la Ville a mis en lumière ses actions en ce qui a trait à la formation de ses cadres et de ses employés afin de favoriser de meilleures pratiques en emploi. Dans sa présentation, elle a insisté sur le fait qu'elle aide ses effectifs à développer des compétences interculturelles en lien avec la gestion de la « diversité ». La Ville stipule que ces formations incluent, entre autres, la communication interculturelle en milieu de travail, la gestion des accommodements raisonnables, le développement de compétences sur la « mobilisation d'équipes diversifiées » pour les gestionnaires et « *Le recrutement en contexte de diversité* », soit la reconnaissance des « *biais cognitifs en jeu dans les processus de recrutement ainsi que sur l'analyse équitable de candidatures atypiques*²⁹⁰. »

De l'analyse des opinions émerge une différence de perception entre la position de la Ville et le point de vue des citoyens au sujet de la formation. On reproche à la Ville que ses outils soient trop orientés autour de l'interculturalisme, ce qui fait que les notions de racisme et de discrimination y sont très peu abordées, voire même inexistantes. Les racines historiques des phénomènes et leurs effets actuels sur les pratiques institutionnelles devraient aussi être

²⁸⁵ Julie Chouinard, doc. 9.6.2; Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 40; Comité des organisations sociales de Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 1; Table de concertation de Montréal-Nord, doc. 6.13, p. 5; Comité d'accueil et de référencement des immigrants de Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 5

²⁸⁶ Henintsoa Ravoala, doc. 8.37, p. 1; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 15; Communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7.1, p. 3, L. 2830; Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, doc. 8.77.1, p. 6, L. 224

²⁸⁷ Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 11; Marie-Chantale Faust, doc. 8.9, p. 6; Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 38; François Picard, doc. 8.2, p. 8

²⁸⁸ Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 11

²⁸⁹ Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 11, 13; Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 8; Adelle Blackett, doc. 7.4, p. 40, L. 1100

²⁹⁰ Ville de Montréal, doc. 3.2., p. 57

abordés²⁹¹. Ces formations devraient être données par des personnes issues de communautés touchées par le racisme et la discrimination systémiques²⁹². Également, on a suggéré qu'on développe un module de formation spécifique sur l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi, afin que les gestionnaires et les employés puissent prendre davantage conscience des responsabilités qui leur incombent aux yeux de la loi²⁹³. On souligne le besoin que des mesures précises soient mises en place pour que l'on s'assure que l'ensemble des effectifs municipaux participent aux formations, y compris envisager la possibilité de les rendre obligatoires²⁹⁴. De plus, au-delà du cadre de la Ville, certaines et certains ont estimé qu'il est nécessaire que les syndicats des différents corps d'emplois municipaux et des services afférents s'assurent d'offrir des formations à leurs membres sur le racisme et la discrimination, aussi bien que de former les nouveaux employés issus de l'immigration quant au fonctionnement d'un syndicat et de leurs droits en la matière²⁹⁵.

En parallèle, dans l'optique d'aboutir à une offre de formations avec plus de spécificités, l'organisme Femmes et villes international a invité la Ville à prévoir une formation qui permettrait à l'ensemble des services et des effectifs d'être formés à l'analyse différenciée selon les sexes et plus (ADS+)²⁹⁶. Lors de la séance d'information du 15 mai 2019, la Ville a déclaré que cette approche avait pour but de « *mieux prendre en compte en amont de la conception d'une politique, d'un programme, d'un parc, d'un service des besoins différenciés de la population montréalaise. Et quand on parle de besoins différenciés, on parle de besoins en termes de genre, d'âge, de limitation fonctionnelle, d'origine ethnoculturelle, de condition socioéconomique*²⁹⁷. » Or, pour que cette mesure ait des impacts concrets, l'organisation Sayaspora croit aussi que l'on doit accélérer son déploiement et la systématiser dans tous les différents services de la Ville : « *on parle beaucoup de formation; ce [dont] on se rend compte, c'est que c'est souvent des activités de sensibilisation, ce [ne sont] pas des formations qui sont habilitantes, qui donnent aux gens la capacité de faire une application concrète de l'ADS+ dans leur quotidien, et puis ça, c'est quelque chose qui est déploré*²⁹⁸. »

²⁹¹ Association étudiante du secteur des sciences de l'UQAM, doc. 6.13, p. 3; Montréal en action, doc. 6.13, p. 4; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 4; Communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7.1, p. 9; Maurice Bakindé, doc. 8.22, p. 2; Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 1; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 5; Henintsoa Ravoala, doc. 8.37, p. 1; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 8; Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 12

²⁹² L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 8

²⁹³ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 9

²⁹⁴ Association étudiante du secteur des sciences de l'UQAM, doc. 6.13, p. 3; Montréal en action, doc. 6.13, p. 4; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 4; Communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7.1, p. 9; Maurice Bakindé, doc. 8.22, p. 2; Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 1; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 5; Henintsoa Ravoala, doc. 8.37, p. 1; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 8; Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 12

²⁹⁵ Organisme de communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7.1, p. 9

²⁹⁶ Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 11

²⁹⁷ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, p. 24-25, L. 670

²⁹⁸ Sayaspora, doc. 8.107, p. 8, L. 3730

Des communications considérées peu efficaces

Malgré les assertions contraires de la Ville de Montréal, un nombre important de citoyennes et de citoyens ont néanmoins remis en cause l'efficacité de l'affichage des postes et des contrats, jugeant qu'il y a une méconnaissance généralisée des canaux de diffusion de la Ville²⁹⁹. Pour expliquer ces constats, deux pistes ont été avancées. Premièrement, on pointe du doigt le site Internet de la Ville, relativement difficile à naviguer dans sa configuration actuelle³⁰⁰ : « *Je peux vous assurer que quand vous entrez dans le site, il y a tellement d'informations qu'au bout d'une heure, vous ne trouvez pas ce que vous voulez (...)* Les conditions à remplir, on ne connaît pas³⁰¹. »

Les citoyennes et les citoyens réclament que la Ville, ainsi que les employeurs afférents à la Ville, s'assurent d'afficher systématiquement les offres d'emploi, ainsi que les contrats offerts aux fournisseurs externes, et que les critères d'évaluation qui seront utilisés soient clairement indiqués³⁰². La Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations a proposé que la Ville revoie ses manières de faire relativement à ses réseaux de diffusion des affichages et qu'elle puisse « *songer à la possibilité de ne pas passer par l'affichage interne uniquement*³⁰³. »

Deuxièmement, le manque de réseaux constituerait une barrière importante pour les immigrants nouvellement arrivés dans l'accès aux informations relatives aux opportunités professionnelles³⁰⁴. Plusieurs groupes ont aussi invité la Ville à appuyer davantage les organismes qui interviennent auprès des populations immigrantes et racisées au sujet de l'employabilité, afin de forger des partenariats et les utiliser pour mieux diffuser l'information auprès de leurs clientèles³⁰⁵.

Dans les documents de référence et lors de la soirée thématique emploi du 28 mai 2019, la Ville a souligné l'existence du programme Projet intégration-travail-formation en partenariat avec de grands employeurs montréalais dans le but de garantir aux nouveaux arrivants une première expérience professionnelle³⁰⁶. Toutefois, on se questionne sur l'influence réelle de ces initiatives. Pour plusieurs, il ne fait pas de doute qu'en tant que gouvernement de proximité, la Ville devrait

²⁹⁹ Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23

³⁰⁰ Réseau entrepreneurial des femmes africaines Canada, doc. 8.69.1, p. 3, L. 1455; Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 12

³⁰¹ Réseau entrepreneurial des femmes africaines Canada, doc. 8.69.1, p. 4, L. 1480

³⁰² Réseau entrepreneurial des femmes africaines, doc. 8.69.1, p. 5, L. 1490; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 18; Chantier d'Afrique du Canada, doc. 6.13, p. 3; Conseil interculturel de Montréal, doc. 6.13, p. 3; Diversité artistique Montréal, doc. 6.13, p. 3; Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 12

³⁰³ Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 9

³⁰⁴ Réseau entrepreneurial des femmes africaines Canada, doc. 8.69.1, pp. 3-8; Synthèse des contributions citoyennes, doc. 6.12, p. 23

³⁰⁵ Réseau entrepreneurial des femmes africaines, doc. 8.69.1, p. 4, L. 1500; Montréal en action, doc. 6.13, p. 2; Comité des organisations sociales de Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 2; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 3; Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 9

³⁰⁶ Ville de Montréal, Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, p. 24, L. 640-645; Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 24; Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 58

accentuer ses actions en ce sens³⁰⁷. Certains estiment que la Ville doit inciter les partenaires privés à adopter leurs propres programmes de parrainage³⁰⁸.

Toujours en rapport à la question de l'influence de la Ville, un grand nombre de groupes et d'individus ont suggéré des actions de sensibilisation aux réalités du racisme et de la discrimination auprès du grand public. L'apport des personnes immigrantes et racisées devrait aussi être valorisé³⁰⁹.

Le harcèlement et les microagressions

Dans le *Document d'Information générale*, la Ville rappelle que depuis 2004, elle s'est dotée de la *Politique de respect de la personne*, qui a pour but de prévenir le harcèlement sous toutes ses formes. Toutefois, on s'interroge sur la qualité des interventions pour contrer le harcèlement au travail. Différents témoignages ont fait état de cas de harcèlement, de microagressions et de discrimination sur des lieux de travail³¹⁰. « *Malheureusement, des fois je me demandais s'il ne voyait pas ma couleur, mais il faisait quand même des commentaires racistes devant moi, mais il passait ça en blague, que ce soit en blague ou que ce soit... ça ne se fait pas. Ça ne se fait pas de dénigrer le pays ou la nationalité d'une autre personne pour faire rire les autres*³¹¹. »

Cela se traduirait aussi par des traitements différenciés quant aux conditions de travail comme les horaires et les heures octroyés, par des refus de collaborer ou d'obtempérer à des directives, par la mise à l'écart de certains individus et par des commentaires déplacés à l'égard de collègues, voire même des congédiements sur une base arbitraire³¹². Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), le climat de travail environnant devient alors toxique pour ces personnes et les conditions de travail justes et raisonnables auxquelles elles ont droit ne seraient plus respectées³¹³.

³⁰⁷ Concertation Verdun, doc. 6.13, p. 3; Justice Femme, doc. 8.58

³⁰⁸ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 18; Centre Bon Courage, Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 2; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 6.13, p. 4

³⁰⁹ Association étudiante du secteur des sciences de l'UQAM, doc. 6.13, p. 2; Comité profilage de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 5, L. 1825; Organisme de communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7, p. 9; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 19; Stéphanie LeBlanc, doc. 9.5.6; COSSL, doc. 6.13, p. 2; CEJFI, doc. 6.13, p. 3; Association des étudiants de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM, doc. 6.13, p. 3; Chantier d'Afrique du Canada, doc. 6.13, p. 3; Concertation Verdun, doc. 6.13, p. 3; Conseil interculturel de Montréal, doc. 6.13, p. 3; Centre d'aide et de référence aux immigrants Saint-Laurent, doc. 6.13, p. 3; Conseil interculturel de Montréal, doc. 6.13, p. 2

³¹⁰ Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 39-40; Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 12; Henintsoa Ravoala, doc. 8.37, p. 1; Marie-Martine Félix, doc. 8.88.1, p. 11, L. 310; Bienné Blémur, doc. 7.14, p. 34, L. 930

³¹¹ Marie-Martine Félix, doc. 8.88.1, p. 9, L. 310

³¹² Marie-Martine Félix, doc. 8.88.1; Marie-Chantale Faust, doc. 8.9.1

³¹³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 39-40

Face à ces situations, certaines participantes et participants ont déploré le manque d'imputabilité des gestionnaires de la Ville et l'impression de « *déni systémique* » des personnes en situation d'autorité relativement à ces incidents³¹⁴.

« Et finalement, l'employeur décide de commander une enquête externe au mois de janvier 2018. Et je reçois moi, le résultat de l'enquête, le rapport, aux trois quarts caviardés, le 7 septembre 2018 et pour me rendre compte que le rapport a complètement évacué l'aspect racial de la situation³¹⁵. »

Pour rectifier les choses, plusieurs propositions ont été mises sur la table. Sur le plan règlementaire, il est mis de l'avant qu'une référence claire au harcèlement racial, au racisme et à la discrimination systémique soit faite dans le Code de conduite des employés et des élus (...) et que le principe de tolérance zéro s'applique à l'égard de tout propos ou comportement racistes et/ou discriminatoires³¹⁶. D'autre part, la Ville a été invitée à s'assurer que « *les Sociétés dont le budget de fonctionnement dépend de fonds publics provenant en tout ou en partie de la Ville de Montréal soient soumises au Code de conduite de la Ville de Montréal ainsi qu'au règlement 19-013 de la Ville de Montréal sur le respect de la personne³¹⁷. »*

De plus, il a été suggéré « *Que tous les décideurs et enquêteurs aient une formation et la compétence nécessaire pour enquêter des cas de plaintes de harcèlement racial, de racisme et de discrimination³¹⁸. »*

Également, on souligne le besoin d'offrir une structure indépendante permettant aux employés de la Ville qui sont victimes de traitements différenciés de porter plainte. Cela, en parallèle avec des actions menées par des équipes consacrées à la surveillance des pratiques discriminatoires³¹⁹. À l'heure actuelle, comme le souligne un participant, la Commission de la fonction publique de Montréal se serait vu retirer certains pouvoirs et les plaintes qui lui sont acheminées ne sont plus de nature anonyme³²⁰. Par ailleurs, des organismes sont d'avis que pour faciliter la dénonciation, la Ville devrait instaurer une ligne anonyme à cet effet³²¹, comme c'est le cas à Halifax³²². D'autres ont aussi souhaité que la Ville augmente les ressources offertes pour

³¹⁴ Bienné Blémur, doc. 7.14, p. 34, L. 950; Marie-Chantale Faust, doc. 8.9.1, p. 8, L. 645

³¹⁵ Bienné Blémur, doc. 7.14, p. 6, L. 1060

³¹⁶ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, p. 7, L. 575; Transcription de la soirée thématique emploi, doc. 7.4, L. 184, p. 9; Bienné Blemur, doc. 8.29, p. 1

³¹⁷ Bienné Blemur, doc. 8.29, p. 1

³¹⁸ *Ibid.*

³¹⁹ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes : Association étudiante du secteur des sciences de l'UQAM, doc. 6.13, p. 5; Montréal en action, doc. 6.13, p. 5; Centre justice et foi, doc. 6.13, p. 6; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 4; Justice Femme, doc. 8.58, p. 6

³²⁰ Balarama Holness, doc. 7.4, p. 9, L. 195

³²¹ Centre Entraide aux Jeunes Femmes Immigrantes, doc. 6.13, p. 5; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 4; Communication, Ouverture et rapprochement interculture, doc. 8.7, p. 10

³²² Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 15

soutenir les personnes victimes de discrimination et de racisme, notamment l'accès à un soutien psychologique et l'aide juridique³²³.

L'employabilité et les personnes autochtones

Des diverses contributions qui ont été acheminées à la commission, les éléments suivants touchent directement les personnes autochtones et l'emploi. On constate que même en période de pénurie de main-d'œuvre, c'est le groupe le moins représenté dans la fonction publique montréalaise, et ce, malgré un taux de chômage plus élevé chez les personnes autochtones que dans le reste de la population³²⁴. La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse déplore l'amalgame des données du *document de consultation* préparé par la Ville, qui a pour effet de masquer le manque criant de personnes autochtones dans plusieurs catégories d'emploi et dans certains services de la Ville, notamment au sein du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)³²⁵.

En matière de solutions, on a demandé à la Ville :

- d'augmenter ses cibles d'embauche visant les personnes autochtones³²⁶;
- de sélectionner des personnes issues de communautés sous-représentées, notamment autochtones, à des postes intérimaires de gestion, de direction et de cadre, et de s'assurer que ces personnes soient accompagnées afin qu'elles puissent exécuter leur rôle³²⁷. En parallèle, qu'on permette et qu'on incite ces individus à participer à des programmes « *de leadership et de perfectionnement de cadres* » et qu'on s'assure que des places leur soient réservées³²⁸;
- de mettre sur pied une offre de formations pour les élus municipaux qui toucherait spécifiquement « *l'histoire, les savoirs et la culture des nations autochtones*³²⁹ » afin de mieux comprendre la réalité et l'histoire des autochtones vivant en milieu urbain;
- de développer « *une collaboration et concertation avec les comités étudiants autochtones des universités montréalaises et les organismes qui travaillent à l'intégration socioéconomique des jeunes Autochtones sur son territoire*³³⁰. »
- d'encourager « *ses partenaires qui œuvrent au développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes, tels que PME Mtl et le SAJE, à faire davantage la promotion de leurs services auprès des organismes autochtones et à faciliter l'accès des jeunes Autochtones aux services d'accompagnement, de mentorat et de réseautage actuellement accessibles*³³¹. »

³²³ Table de concertation de Montréal-Nord, doc. 6.13, p. 2; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 4; Communication, Ouverture et rapprochement interculture, doc. 8.7, p. 10

³²⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 31

³²⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, doc. 8.75, p. 34

³²⁶ Équitas et Montréal Autochtone, doc. 6.13, p. 6; Balarama Holness, doc. 8.62, p. 4, L. 610

³²⁷ Table de la diversité, de l'inclusion et de la lutte aux discriminations, doc. 8.100, p. 8

³²⁸ *Ibid.*

³²⁹ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 12

³³⁰ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 11

³³¹ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 12

L'employabilité et les personnes en situation de handicap

Parmi les témoignages, plusieurs participantes et participants suggèrent qu'on favorise une meilleure inclusion en emploi des personnes en situation de handicap. La Ville devrait s'assurer :

- que « *tous les employés municipaux impliqués dans le processus d'embauche, y compris les gestionnaires, participent à des séances de sensibilisation/formation sur l'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles*³³². »
- que l'on tienne « *compte de l'adaptation des postes de travail du point de vue ergonomique ou technologique, mais également des facteurs comme la charge de travail, le nombre d'heures travaillées, les horaires de travail, etc.*
- que *des personnes ayant des limitations fonctionnelles et les organismes qui les représentent participent au recensement des bonnes pratiques en matière d'adaptation des postes de travail et d'accès aux promotions, ainsi qu'à l'élaboration des guides destinés aux employés municipaux*³³³. »

2.5.2 Profilage racial et social

Les enjeux du profilage racial et social ont représenté environ le tiers des préoccupations exprimées pendant le processus de consultation.

Dans son état des lieux, le groupe requérant a dénoncé le profilage que subissent les communautés autochtones et afrodescendantes à Montréal, leur surreprésentation en milieu carcéral et les difficultés d'accès à la justice pour celles et ceux qui portent plainte³³⁴. Reconnaisant l'existence d'initiatives pour rebâtir des ponts entre les services policiers et les quartiers, le groupe souligne qu'il faut bien plus que des gestes sporadiques pour contrer le profilage. Les membres ont demandé à la Ville et au SPVM de reconnaître formellement la nature systémique de la discrimination, du profilage ainsi que l'usage excessif de la force contre les communautés racisées. Le groupe a aussi insisté sur la nécessité d'excuses formelles afin qu'un processus de vérité et réconciliation puisse être entamé³³⁵.

Le groupe requérant déplore l'absence de transparence des données colligées par le SPVM et le manque d'application des nombreuses recommandations sur le profilage racial et social émises à la Ville par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Conseil interculturel de Montréal (2006 et 2016), et réitéré à plusieurs reprises par ces instances.

³³² DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 29

³³³ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 20; Conseil des Montréalaises, doc. 8.26, p. 40

³³⁴ Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5, L. 225 à 370

³³⁵ Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5, L. 260

Le profilage racial : une situation mainte fois dénoncée et bien documentée

Nombreux ont été les témoignages présentés à la commission qui relatent des incidents de ce type. Plusieurs intervenants ont mis l'accent sur les disparités de traitement dont sont victimes les personnes racisées et les peuples autochtones dans leurs interactions avec la police et avec le système de justice³³⁶. Ces disparités se manifestent par une surveillance constante et ciblée ainsi qu'une forte présence policière dans certains quartiers, des insultes verbales³³⁷, des violences physiques³³⁸, des interpellations différentielles³³⁹, du harcèlement, des traitements inhumains³⁴⁰, des contrôles d'identité sans raison apparente, des abus de pouvoir de la part des policiers et une surreprésentation des noirs et autochtones dans le système de justice et le système carcéral³⁴¹. Ainsi, sous le prétexte de la sécurité publique, la guerre contre les gangs de rue et la lutte contre la drogue contribuent à la racialisation du crime et à la négation des droits³⁴² : « *Vous ne savez pas qu'est-ce qu'y nous disent quand on est seul à seul*³⁴³ » déclarent plusieurs jeunes de communautés racisées.

Le phénomène du profilage racial est bien documenté. La Ligue des droits et libertés note que « *contrairement aux justifications souvent mises de l'avant, il est maintenant clair que le profilage racial n'est pas en lien avec le taux de criminalité des communautés touchées*³⁴⁴. » À ce propos, en 2018, le SPVM a mandaté une équipe de recherche indépendante³⁴⁵ pour « *produire, à partir des données générées par le SPVM dans le cadre de leurs activités, des indicateurs sur l'interpellation policière en lien avec l'appartenance racisée des personnes interpellées qui pourraient être rendus publics chaque année, en vue de documenter cette problématique de manière transparente*³⁴⁶ ». Le Groupe de recherche Armony-Hassaoui-Mulone, l'équipe indépendante mentionnée précédemment, a présenté certaines conclusions de son rapport dans lequel il constate que « *les disparités observées ne s'expliquent non plus par le nombre d'infractions commises par les groupes racisés (...) lorsqu'on voit ces disparités, leur stabilité, leur généralité, leur constance dans le temps, le fait qu'on les retrouve, peu importe le quartier (...) c'est certain qu'on est devant un problème qui dépasse tout simplement un enjeu organisationnel*³⁴⁷. » La CDPDJ qui, pour rappel, couvre l'ensemble du Québec, estime pour sa

³³⁶ Alain Babineau, doc. 8.20, p. 2; Mouvement Action Justice, doc. 8.104.1, L. 3055; Karina Laib, doc. 9.4.8

³³⁷ Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 93

³³⁸ Idil Issa, doc. 8.78, p. 2; Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 6

³³⁹ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 6

³⁴⁰ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 3; Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 5

³⁴¹ Ross Stitt, doc. 8.53, p. 4; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 18

³⁴² Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24, p. 6; Mémoire Robyn Maynard, doc. 8.84.1, p. 10-20; Maison RDP, doc. 8.84.1, p. 2

³⁴³ Maison RDP, doc. 8.84.1, L. 2525

³⁴⁴ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 10

³⁴⁵ L'octroi du mandat faisait suite aux recommandations du rapport de la consultation publique sur le profilage racial et social menée conjointement par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique en 2017. Pour plus d'information, consulter Rapport de la commission conjointe sur le profilage racial et social – Ville de Montréal, doc. 5.33

³⁴⁶ Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 5.51; Groupe de recherche, doc. 8.27, p. 13

³⁴⁷ Groupe de recherche Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 8.27, L. 2310

part que « 52 % des dossiers ouverts à la Commission suivant des allégations de profilage racial depuis 10 ans mettent en cause la Ville de Montréal, son service de police ou sa société de transport³⁴⁸. »

Plusieurs participants imputent cet état de fait à la persistance de préjugés et stéréotypes au sein de la police vis-à-vis de jeunes noirs, latino-américains et arabes et à une stigmatisation des pratiques religieuses différentes, notamment le port du voile chez les femmes musulmanes³⁴⁹. Un certain nombre pense également que le traitement médiatique de certains incidents impliquant de jeunes noirs est inapproprié, et que la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) intervient beaucoup plus souvent auprès de familles autochtones ou issues de minorités visibles³⁵⁰. Ces interventions disproportionnées sont alimentées par les clichés et préjugés véhiculés par les médias et les écoles à l'égard des immigrants et familles nombreuses³⁵¹. La persistance de préjugés et stéréotypes au sein de la police peut aussi revêtir d'autres formes : celles du refus d'octroyer des services ou de l'absence de considération, des phénomènes associés par ceux qui les subissent à un comportement discriminatoire. Comme le dit une intervenante de la communauté chinoise : « On a entendu les gens dire : "Ah ! j'ai quelques problèmes, j'ai eu un conflit avec quelqu'un j'ai appelé la police, puis elle n'est jamais venue", ou "elle est venue, mais ne voulait pas me défendre, elle défendait plutôt l'autre Québécois" (...) On laisse la communauté se débrouiller entre elle. On est oubliés³⁵². » Dans les deux cas, la relation entre la police et certaines communautés est entachée de stéréotypes.

Divers intervenants ont également mis en relief les impacts négatifs du profilage sur les citoyens. Pour le Collectif #MTLSansProfilage, il « nuit au développement et à la pleine participation des jeunes racisés à Montréal et a des effets négatifs et profonds sur l'estime de soi des jeunes, leur sentiment de sécurité et leur santé mentale³⁵³. » Un citoyen insiste sur son caractère déshumanisant en ces termes : « Le profilage racial fait en sorte qu'une personne qui voudrait mener une vie ou qui mène vie respectable, citoyen honnête est mis dans le même panier que certaines personnes qui mènent une vie peu commode³⁵⁴. »

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), quant à lui, considère que « le profilage racial constitue une entrave importante au respect des droits individuels des membres des minorités visibles et des personnes autochtones, garanti par les chartes québécoises et canadiennes... et une violation du droit à la ville et droit à la citoyenneté cosmopolitaine³⁵⁵. » Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), « le profilage discriminatoire peut porter atteinte à l'exercice en pleine égalité du droit à la vie, à la sûreté, à

³⁴⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 52

³⁴⁹ Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié COCLA, doc. 8.94.1, L. 1775; Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2435; Centre Bon Courage, doc. 8.67, L. 1120; Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 6

³⁵⁰ Maison RDP, doc. 8.84.1, L. 2525

³⁵¹ Maurice Bakinde, doc. 8.22.1, L. 2835; Centre d'encadrement des jeunes femmes immigrantes, doc. 8.71.1, L. 2796

³⁵² Service à la famille chinoise, doc. 8.73, L. 4630-4635

³⁵³ Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 92

³⁵⁴ Rito Joseph, doc. 8.92, L. 2495

³⁵⁵ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24, p. 5

*l'intégrité et à la liberté de sa personne, du droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, du droit au respect de sa vie privée, du droit de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public, du droit au libre accès aux moyens de transport, aux lieux publics et aux établissements commerciaux ainsi qu'aux biens et services qu'ils offrent*³⁵⁶. »

Passer de la parole aux résultats

Plusieurs participants ont insisté sur le fait que la réalité du profilage racial appelait à des actions urgentes et concrètes. Le groupe de recherche Érasme souligne que les personnes racisées sont consultées de manière constante sur des questions qui ont largement été documentées sans que cela ne débouche sur des mesures effectives. L'étape de la consultation n'est jamais dépassée et est souvent utilisée pour démontrer une action prise, mais elle reste malheureusement sans conséquence³⁵⁷.

Un grand nombre de participants ont mis l'accent sur l'importance de reconnaître l'existence du profilage racial et des discriminations systémiques au sein du SPVM³⁵⁸. À cet effet, un citoyen note qu'au regard des nombreux éléments de preuves qui se sont accumulés au cours des années, il n'est plus possible de « *collectivement jouer à l'autruche*³⁵⁹. » Pour un autre, « *la seule chose qui peut commencer à changer des choses, c'est que les autorités politiques en place reconnaissent clairement et sans aucune ambiguïté, qu'il y a à la fois du racisme, qu'il y a à la fois du profilage racial*³⁶⁰. »

Cette opinion est reprise par d'autres participants qui, rappelant les divers rapports accablants sur les pratiques du SPVM entourant le profilage racial, déplorent qu'il y ait peu d'actions concrètes qui accompagnent les déclarations politiques qu'un intervenant qualifie de « *refrain d'une ballade populaire*³⁶¹. » Pour ces derniers, il ne suffit pas de reconnaître la réalité du profilage racial et social, encore moins de se contenter de « *perpétuels rapports relatant l'état des lieux*³⁶² ». Il est temps de poser des gestes qui apporteront des solutions efficaces et permettront l'éradication du phénomène, d'où la nécessité de mettre en œuvre les 31 recommandations issues d'une consultation publique menée par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en 2017³⁶³.

³⁵⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 47

³⁵⁷ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 14

³⁵⁸ Michel Tran, doc. 9.4.9; Karina Laib, doc. 9.4.8

³⁵⁹ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24, p. 5-6

³⁶⁰ Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2472

³⁶¹ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3850

³⁶² Ivan Bellevegue, doc. 9.4.4

³⁶³ Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 2; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 20

Des gestes audacieux attendus

Il est également suggéré que les autorités administratives et politiques mettent en place des mesures fortes et immédiates pour marquer leur réelle volonté de changer les choses³⁶⁴. Il s'agit, par exemple, pour le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), d'insérer dans le code de conduite des élus et le code de conduite des employés l'expression explicite de discrimination systémique afin que tous soient imputables³⁶⁵. D'autres participants estiment que la Ville ainsi que le SPVM doivent prévoir des procédures disciplinaires à l'encontre des membres de son personnel coupables de discrimination à caractère racial et religieux³⁶⁶ et de mettre fin à la culture de l'impunité³⁶⁷.

Plusieurs intervenants souhaitent la mise sous tutelle du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et une réforme de la Loi sur la police³⁶⁸. Cette réforme aura l'avantage, selon eux, de s'assurer que des sanctions véritablement dissuasives s'ajoutent aux pouvoirs de sanction des commissaires qui siègent en déontologie policière, de restreindre ou annuler les dispositions qui permettent aux policiers d'échapper directement ou indirectement aux conséquences de leurs actes dans tous les cas d'infractions graves pouvant être assimilables à un acte criminel³⁶⁹.

Un autre participant réclame que le SVPM soit inclus dans la « *Politique d'accès aux services municipaux sans peur* » que la Ville met actuellement en place pour protéger les personnes sans statut. Cela ferait en sorte que « *le service de police n'ait pas à demander le statut d'immigration aux personnes qui sont interpellées*³⁷⁰. »

Une personne souhaite que la Ville octroie plus de ressources financières et humaines à la Commission de la sécurité publique, pour lui permettre de faire des suivis adéquats³⁷¹.

Enfin, plusieurs participants souhaitent l'augmentation de la proportion des minorités œuvrant au sein du SPVM et à titre d'inspecteurs de la STM afin de mieux refléter la population de la Ville³⁷². Ce faisant, la police sera diversifiée et représentative de la réalité des habitants des quartiers³⁷³. Selon le Concordia Student Union, cette représentativité doit être étendue à tous les niveaux hiérarchiques : postes administratifs et hauts gradés³⁷⁴. Elle passe par la mise en place de nombreux incitatifs afin d'attirer les citoyens provenant de différentes communautés, car « *si l'ensemble du commandement ne contient aucune personne racisée, il est difficile de transmettre*

³⁶⁴ Paule Manuela, doc. 9.4.5

³⁶⁵ CRARR, doc. 8.24.2, L. 575

³⁶⁶ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 10; Justice Femme, doc. 8.58, p. 6

³⁶⁷ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 575; Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 40

³⁶⁸ Balarama Holness, doc. 8.62, p. 3; Paule Manuela, doc. 9.4.5

³⁶⁹ Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 40

³⁷⁰ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 4040

³⁷¹ Arsenault Dufresne Wee, doc. 8.95.1, L. 2040

³⁷² Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 2; Karina Laib, doc. 9.4.8

³⁷³ Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 9

³⁷⁴ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2305

*cette réalité aux autres employés*³⁷⁵. » Cette opinion est partagée par plusieurs autres participants³⁷⁶.

Un besoin de mieux définir, dispenser et encadrer la formation

De nombreuses interventions concernent la formation des agents du SPVM, laquelle aux yeux des participants ne produit pas les résultats escomptés³⁷⁷. Un intervenant s'interroge sur les pratiques utilisées pour désamorcer une situation, car il sent une rigidité chez les officiers lorsque les personnes interpellées voudraient faire valoir leurs droits : « *le moins qu'on voudrait, même pas nécessairement se défendre, mais juste agir en personne à part entière, ça escalade rapidement et ce n'est jamais dans notre intérêt quand ça escalade*³⁷⁸. »

Il faudrait donner des formations et des séminaires aux policiers afin de faire disparaître les biais systémiques qui entraînent les pratiques discriminatoires³⁷⁹. Ces formations, étendues aux agents de la STM et au personnel de l'appareil judiciaire, devraient toucher les techniques de résolution de conflits³⁸⁰, les procédures de plaintes pour profilage racial³⁸¹, une sensibilisation aux enjeux liés aux actes haineux³⁸². Elles devraient également comporter des simulations et ateliers sur le comportement envers les communautés culturelles et religieuses³⁸³, des éléments d'histoire qui permettent de comprendre le développement des institutions³⁸⁴ et des modules sur la gestion de la diversité³⁸⁵.

L'éducation populaire et la sensibilisation des citoyens : deux enjeux majeurs

Divers intervenants ont insisté sur l'importance de l'éducation populaire comme vecteur essentiel du changement de mentalité dans une société. Elle doit porter sur le racisme, le sexisme³⁸⁶, la discrimination, les femmes racisées, les peuples autochtones et leurs réalités³⁸⁷. D'autres ont proposé l'organisation de campagnes de sensibilisation auprès de diverses catégories d'employés³⁸⁸ et dans divers milieux, y compris le métro, en utilisant la publicité, l'art, les capsules vidéo et les peintures murales³⁸⁹. D'ailleurs, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose « *qu'une page du site Internet de la Ville de Montréal soit*

³⁷⁵ Sébastien Jean, doc. 9.4.3

³⁷⁶ Balarama Holness, doc. 9.4.1; Fernanda Moreno, doc. 9.4.2

³⁷⁷ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 5; Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2443

³⁷⁸ Rito Joseph, doc. 8.92.1, L. 2855

³⁷⁹ Justice Femme, doc. 8.58, p. 6

³⁸⁰ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2375; Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50 p. 3; Balarama Holness, doc. 9.4

³⁸¹ Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 5

³⁸² Mémoire Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 7

³⁸³ Justice Femme, doc. 8.58, p. 6

³⁸⁴ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 8

³⁸⁵ Paule Manuela, doc. 9.4.5

³⁸⁶ Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 11

³⁸⁷ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2590

³⁸⁸ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 20

³⁸⁹ Transcription SPIC, doc. 8.77.1, L. 250; Justice Femme, doc. 8.58, p. 6

*dédiée exclusivement à la problématique du profilage racial et social*³⁹⁰. » La campagne de sensibilisation doit également porter sur la nécessité de porter plainte en cas d'abus policier.

Afin de faciliter l'accès à l'information pour les personnes désirant dénoncer une situation, on propose de mieux communiquer les dispositions prévues pour acheminer une plainte³⁹¹. Des participants proposent aussi de mieux outiller les jeunes dans des discussions et des ateliers dans leur milieu naturel, d'utiliser les médias et les réseaux pour encourager à mieux connaître les gens, désigner les gens repères et responsables dans les communautés pour accompagner des gens qui vivent la discrimination³⁹². Ainsi, la Ville et le SPVM doivent créer des conditions d'un dialogue permanent sur les sujets les plus brûlants et offrir de l'aide et du soutien pour alimenter le sentiment d'appartenance et réduire la méfiance³⁹³.

Accroître la transparence pour lutter contre le profilage racial

La CDPDJ propose « *que les politiques et pratiques policières du SPVM relativement à l'application des règlements municipaux soient révisées afin de détecter et d'éliminer les effets discriminatoires sur les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes itinérantes ou les personnes ayant un trouble de santé mentale*³⁹⁴. » D'autres regrettent l'inexistence d'une stratégie globale pour affronter des cas de violence extrême face à des communautés spécifiques, les communautés musulmanes notamment. L'équipe Armony-Hassaoui-Mulone soutient que le choix d'identité racisée se fait par les agents de police uniquement sur la base de la perception et regrette « *l'absence de balises relatives à l'explicitation et à la documentation des motifs de l'interpellation, le manque de clarté quant aux cadres normatifs pour ce type d'interventions ou d'interactions entre un policier et un citoyen, voire ce qui semble un flou juridique et opérationnel en ce qui concerne le statut des renseignements nominatifs collectés par le SPVM à travers les interpellations*³⁹⁵. »

Des personnes ont suggéré que la Ville de Montréal interdise les interpellations sans motifs des piétons et passagers de véhicule (« *street check* ») sur son territoire, comme l'ont fait certaines villes dont Halifax³⁹⁶, et élimine les pratiques policières qui visent injustement les jeunes racisés et les forcent à subir des contacts arbitraires et involontaires. Spécifiquement, le SPVM doit abolir toute action et politique qui racialisent les notions de délinquance juvénile et de criminalité et qui punissent de façon plus sévère le comportement des jeunes de minorité racisés³⁹⁷.

³⁹⁰ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte, doc. 8.100, p. 15

³⁹¹ Centre social d'aide aux immigrants (CSAI), doc. 8.30, p. 21; Forum jeunesse de l'île de Montréal, doc. 8.13, p. 10

³⁹² Comité profilage de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 4; C.O.R. Organisme de communication, ouverture et rapprochement interculturel, doc. 8.7, p. 6-8; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 71

³⁹³ Comité profilage racial de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 4

³⁹⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 71

³⁹⁵ Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 5.51, L. 2055-2135

³⁹⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 66; Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2395

³⁹⁷ Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 94

L'équipe Armony-Hassaoui-Mulone estime que la politique du SPVM sur les interpellations « *devrait permettre la mise en place des balises claires qui permettent de standardiser les pratiques d'interpellation et les raisons qui justifient ou non leur enregistrement. Elle devrait aussi permettre des cadres de pratiques qui viseraient à éliminer les interpellations non nécessaires et émettraient des consignes claires quant aux modalités d'enregistrement de l'appartenance raciale perçue des personnes interpellées. Ce qui permettrait de faire un suivi des interpellations permettant d'identifier les tendances anormales ou problématiques, les progressions, les régressions dans le volet des indicateurs d'interpellation*³⁹⁸. »

Dans ce même ordre d'idées et malgré les réserves émises par certains, plusieurs se sont exprimés en faveur du port de caméras corporelles durant les heures de travail afin d'éviter les abus de pouvoir, de reconstituer les faits en cas de litige et de restaurer la confiance³⁹⁹. À ce sujet, une citoyenne souligne : « *Les "bodycam" devraient être adoptées malgré leur coût*⁴⁰⁰. *Les études démontrent qu'elles sont efficaces pour les citoyens et les policiers. Ces appareils ont un effet dissuasif chez les policiers et les citoyens et assurent de meilleures interactions et permettent une diminution des plaintes logées contre les policiers et une diminution de l'usage de la force par les policiers*⁴⁰¹. »

La Ville est ainsi appelée à revoir son interdiction prématurée des caméras corporelles pour les policiers qui constituent non seulement la meilleure protection pour les citoyens et les policiers dans leurs interactions, mais également un gage de transparence⁴⁰². Elles ont d'autres avantages : elles incitent à la réduction des actes violents, permettent d'éclaircir les circonstances d'une interpellation/arrestation, incitent les victimes à porter plainte, constituent un outil efficace de collecte de preuves, peuvent servir à des fins de formation pour les policiers⁴⁰³.

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose des conditions suivantes : « *1) que les images captées lors d'une interpellation policière soient rendues publiques et que la décision de les révéler ou non ne soit pas laissée à la seule discrétion du SPVM; 2) les images captées par le SPVM ne peuvent être utilisées pour faire de la reconnaissance faciale ou comme outils de collecte d'informations*⁴⁰⁴. » Ensemble Montréal a mis en exergue l'impact positif du déploiement de caméras portatives à Rialto, en Californie, notamment la diminution de 60 % des épisodes d'usage de violence par les policiers et de 88 % des plaintes envers eux, tout en considérant que les enjeux de protections de la vie privée doivent être pris en compte⁴⁰⁵. Dans la même perspective, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations et le Conseil jeunesse de Montréal soutiennent que l'utilisation des caméras, y compris sur les

³⁹⁸ Groupe de recherche, doc.8.27.1, L. 2205

³⁹⁹ Karina Laib, doc. 9.4.8; Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 4; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 8.13, p. 10

⁴⁰⁰ Paule Manuela, doc. 9.4.5

⁴⁰¹ Sébastien Jean, doc. 9.4.3

⁴⁰² Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 9

⁴⁰³ Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 19-20

⁴⁰⁴ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 16

⁴⁰⁵ Ensemble Montréal, doc. 8.48, p. 18-21

véhicules policiers, doit être précédée d'un débat démocratique sur les balises strictes définissant les conditions et finalités ainsi que sur un travail d'analyse éthique et criminologique⁴⁰⁶.

Selon le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), la transparence doit s'étendre à la publication des données relatives aux plaintes contre le SPVM et la STM pour profilage, les coûts que la Ville et la STM ont dû assumer pour cause de profilage au cours de la période 2006 - 2016, au nombre de policiers et autres employés municipaux visés par des sanctions ou des poursuites pour profilage et discrimination⁴⁰⁷.

Un changement de paradigme vers la prévention réclamé

L'approche de police communautaire est une façon différente d'aborder les problèmes d'insécurité exprimée par la population et d'assurer la sécurité des citoyens. Elle a pour but de créer des liens étroits de collaboration avec les populations desservies et trouve aussi appui sur un partenariat entre les services policiers et un large éventail d'organismes locaux, tant institutionnels que communautaires, et de groupes de citoyens. Elle implique aussi une modification et un enrichissement de la pratique des policiers⁴⁰⁸. Le CRARR estime qu'avec la fin de la « *police communautaire* » au début des années 2000, des orientations plus agressives du travail policier « *se sont donc imposés avec un zèle dont l'efficacité réelle est très incertaine et ce, au détriment des principes de libertés et de droits fondamentaux et, notamment, au plus grand détriment de la qualité de vie des personnes racisées*⁴⁰⁹. »

Pour y faire face, quelques participants ont proposé un transfert des ressources publiques affectées aux forces de l'ordre au profit d'interventions communautaires visant la délinquance juvénile et les inégalités raciales. Ceci passe par une réduction des effectifs du poste de quartier et l'affectation des ressources aux interventions communautaires⁴¹⁰. Plusieurs intervenants ont insisté, non seulement, sur un soutien financier conséquent aux organisations qui veillent à la défense des droits⁴¹¹, mais aussi souhaité que la Ville apporte un appui aux organismes qui diffusent des messages antiracistes dans les médias sociaux⁴¹². Dans le cadre de la lutte contre les préjugés et clichés, la Ville est également appelée à financer la production de documentaires sur les minorités et leur contribution à la société québécoise⁴¹³.

Bien plus, certains sont en faveur des services alternatifs au corps policier pour favoriser l'intervention de proximité, mais aussi d'interventions adaptées d'organismes auprès des populations⁴¹⁴. La police de proximité est mieux apte à intervenir auprès des groupes

⁴⁰⁶ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte, doc. 8.100, p. 16; doc. 8.10, p. 21

⁴⁰⁷ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24, p. 7-8; Justice Femme, doc. 8.58, p. 5

⁴⁰⁸ Vers une police plus communautaire – Ministère de la sécurité publique (2000), doc. 5.36, p. 19-23

⁴⁰⁹ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24, p. 6-7

⁴¹⁰ Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 99

⁴¹¹ Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 14; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 9

⁴¹² SPIC, doc. 8.77.1, L. 246

⁴¹³ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 14

⁴¹⁴ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14.1, p. 6

vulnérables, car comme le précise le groupe de recherche Érasme, « *les enjeux comme l'itinérance, des problèmes d'intoxication, des problèmes de santé mentale constituent des problèmes sociaux et non des problèmes d'ordre public*⁴¹⁵. » La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, pour sa part, suggère « *que soit revu le modèle de désescalade, pour prendre en considération l'établissement d'un périmètre de sécurité si la personne qui a nécessité l'intervention policière ne représente pas une menace pour un.e autre citoyen.ne*⁴¹⁶. »

Une intervenante propose que le SPVM modifie non seulement ses pratiques de patrouille, afin de permettre à ses policiers de pouvoir faire des rondes à pied dans les quartiers et ainsi favoriser les rapprochements avec les communautés qui y habitent, mais aussi de mettre en place des dispositifs pour accommoder des populations parlant d'autres langues ou qui auraient certains handicaps, notamment les personnes sourdes et muettes⁴¹⁷. Un intervenant propose une réforme du SPVM qui inclurait plus de mobilisation et d'engagement communautaires afin de favoriser le développement de pratiques antiprofilages et la reddition de comptes⁴¹⁸.

Par ailleurs, divers intervenants souhaitent la mise en place d'un système d'émission de reçus ou récépissés afin de pouvoir garder une trace de l'interaction du citoyen avec le policier. On croit qu'une telle démarche aiderait à reconstruire la confiance des citoyens. D'autres suggèrent de s'appuyer sur les organismes communautaires, les travailleurs de rue et autres intervenants sociaux en matière de santé mentale, de mettre en place des patrouilles alternatives à la police avec la collaboration des membres de la communauté et de créer des incitatifs pour que les agents de police vivent dans les quartiers qu'ils surveillent par des mesures telles l'exemption de la taxe bienvenue⁴¹⁹.

De plus, plusieurs ont suggéré la création d'espaces de collaboration et d'échanges entre jeunes et policiers du même quartier, et la remise en place des comités spécifiques aux différentes communautés culturelles afin d'avoir un lien entre eux et la police⁴²⁰. De même, l'augmentation du nombre d'agents de liaison au SPVM et l'organisation d'activités conjointes sont de nature à favoriser les rapprochements entre les jeunes issus des minorités visibles et les agents du SPVM.

Des protocoles et ententes d'interventions spécifiques dans les secteurs où des populations vulnérables sont concentrées sont aussi souhaités, notamment en intégrant des travailleurs et travailleuses de rue spécialisés lors d'interventions policières pour attroupement, bruits de fêtes, etc.⁴²¹

⁴¹⁵ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 10-11

⁴¹⁶ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte, doc. 8.100, p. 18

⁴¹⁷ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2330-2350

⁴¹⁸ Alain Babineau, doc. 8.20, p. 5

⁴¹⁹ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2575; Table de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 16; Thierry Lindor, doc. 8.74.1, L. 4885

⁴²⁰ Maison RDP, doc. 8.84.1

⁴²¹ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 18

Plaidoyer pour une meilleure gestion des plaintes et des suivis

Plusieurs interventions ont soulevé des enjeux en lien avec des mécanismes de sécurité, de confiance et de confidentialité. Certains ont mentionné l'inefficacité de certaines instances tels le Bureau d'enquête indépendante⁴²², la Commission de la sécurité publique et la déontologie policière⁴²³. En effet, elles sont non seulement intimidantes⁴²⁴, rigides⁴²⁵, inefficaces, peu crédibles, mais ont perdu la confiance du public⁴²⁶. Par ailleurs, les participantes et participants dénoncent le manque d'accessibilité et l'inefficacité des recours de protection pour les victimes de violence policière. Aussi, le Code de déontologie policière ne mentionne pas explicitement le racisme, mais parle de « *propos désobligeants* » derrière lesquels les actes policiers se retranchent⁴²⁷. À cela s'ajoute la culture de l'impunité qui se manifeste par des efforts pour justifier le comportement policier⁴²⁸. D'autres encore soulignent l'inexistence de données sur les cas d'agressions et d'abus envers des personnes racisées de la part d'inspecteurs de la STM⁴²⁹. Plusieurs intervenants ont dénoncé les abus de procédures ainsi que le refus du SPVM de participer à des médiations tenues par la CDPDJ⁴³⁰. À ce sujet, un citoyen estime que « *les plaintes acheminées à la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse] ne donnent pas de résultats très probants, notamment à cause de délais très longs et parce que la Commission peut décider de ne pas porter une cause devant les tribunaux, dû à des restrictions d'ordres financières et "stratégiques"* »⁴³¹. » D'autres encore estiment que l'insistance du Commissaire à la déontologie policière de passer par la conciliation est mal perçue et vécue comme un obstacle supplémentaire⁴³². Enfin, nombre de participants mettent l'accent sur la méconnaissance des lois⁴³³.

Des pistes de solutions ont été proposées par les personnes ayant participé à la consultation. Nombre d'entre elles ont souhaité la mise en place d'instances véritablement indépendantes composées d'experts et de citoyens afin d'encadrer le travail des policiers. Pour les uns, le Bureau des enquêtes indépendantes⁴³⁴ doit s'inspirer de ce qui s'est fait en Ontario et être composé à terme uniquement de civils. Pour d'autres, il s'agit d'établir un comité indépendant du SPVM pour enquêter sur les plaintes de discrimination effectuées par les personnes victimes de profilage racial ayant l'autorité et la mission de mettre en application des mesures préventives

⁴²² Ross Stitt, doc. 8.53, p. 5

⁴²³ Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2502

⁴²⁴ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 12

⁴²⁵ Rito Joseph, doc. 8.92.1, L. 2435

⁴²⁶ COR, doc. 8.7.1, p. 3

⁴²⁷ Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2778

⁴²⁸ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 3; Comité profilage de Saint-Michel, doc. 8.64, p. 3

⁴²⁹ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3885

⁴³⁰ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 730

⁴³¹ Arsenault Dufresne Wee, doc. 8.95.1, L. 2165

⁴³² Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5, L. 1816, 1890, 2490

⁴³³ Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 4

⁴³⁴ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 13

et correctives visant le SPVM et son personnel⁴³⁵. Des demandes ont été formulées en faveur soit de la création d'un comité pour la rédaction spéciale d'infractions règlementaires spécifiques relatives au racisme et au profilage racial⁴³⁶, ou de la création d'un poste entièrement consacré à la gestion des plaintes pour profilage racial à l'image de l'ombudsman, ou d'un comité citoyen pour analyser les interactions de la police avec les citoyens et ayant le pouvoir de faire des recommandations⁴³⁷. Plusieurs intervenants ont trouvé important d'inciter les citoyens à dénoncer les actes de profilage dont ils sont victimes ou témoins et à porter plainte⁴³⁸. À cet égard, le traitement des plaintes doit, selon eux, être confié à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)⁴³⁹ avec des pouvoirs contraignants et la possibilité de statuer sur les dommages⁴⁴⁰. Bien plus, la surveillance du harcèlement psychologique peut se faire en créant une ligne d'appel anonyme et en colligeant les données dans un rapport périodique⁴⁴¹.

Par ailleurs, tandis que certains souhaitent voir réformer la déontologie policière, d'autres plaident en faveur de l'élargissement des pouvoirs de l'ombudsman de la Ville afin de lui donner le mandat de se pencher sur les questions de discrimination et de faire des recommandations détaillées⁴⁴². La Ligue des Noirs propose que la réforme de la Commission de déontologie policière permette aux membres d'associations sans but lucratif n'ayant aucun lien avec la police d'y siéger⁴⁴³. Plusieurs misent sur l'adoption de protocoles de lanceurs d'alerte anonymes⁴⁴⁴, des directives et mécanismes de détection et de contrôle des manifestations de profilage racial parmi leurs agents.

D'autres demandes ont été formulées en faveur de la révision de la politique de lutte aux gangs de rue et de sa politique de lutte aux incivilités afin d'identifier les biais discriminatoires qu'elles comportent⁴⁴⁵. Des organismes pensent que la Ville doit offrir un soutien aux victimes de profilage et d'abus policier à l'instar des cliniques juridiques. De nombreux participants ont appelé à la mise en place de mécanismes de responsabilité pour tous les actes d'inconduite policière qui violent les droits des citoyens. Ils passent, selon eux, d'une part, par une enquête judiciaire non seulement sur la question du profilage avec pouvoir d'investigation et d'appel à témoin⁴⁴⁶, mais aussi sur les cas de décès de personnes racisées aux prises avec des problèmes de santé mentale après des interventions policières⁴⁴⁷; d'autre part, les sanctions financières

⁴³⁵ Arsenault Dufresne Wee, doc. 8.95.1, L. 2180; Conseil national des musulmans canadiens, doc. 8.101.1

⁴³⁶ Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 40

⁴³⁷ Sébastien Jean, doc. 9.4.3

⁴³⁸ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 15; Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 24

⁴³⁹ Marie-Livia Beaugé, doc. 8.70, L. 2430

⁴⁴⁰ Balarama Holness, doc. 8.62, p. 3

⁴⁴¹ SPIC, doc. 8.77.1, L. 244

⁴⁴² Sam Boskey, doc. 8.47, p. 15

⁴⁴³ Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 40

⁴⁴⁴ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 15

⁴⁴⁵ Centre social d'aide aux immigrants, doc. 8.30, p. 7

⁴⁴⁶ Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 2

⁴⁴⁷ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 17

individuelles pour les policiers ou l'exclusion du corps doivent être envisagées. En lien avec ce dernier aspect, un citoyen suggère : « *quand on en attrape un, il n'y a pas de pitié. C'est plate à dire, on fout ça dehors, point à la ligne. Il n'y a plus de pardon. Il y a du monde qui meurt à cause de ça*⁴⁴⁸. » Cette mise à l'écart peut se faire, selon des citoyens, bien avant l'intégration à la profession, c'est-à-dire au moment de l'embauche au moyen de tests de valeurs, les évaluations psychologiques ou des enquêtes sur le passé⁴⁴⁹. Enfin, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose « *que soient comparées par une équipe de chercheur.es indépendant.es les conditions de libération octroyées par le SPVM aux personnes blanches et non blanches pour s'assurer que le traitement des personnes racisées n'est pas discriminatoire*⁴⁵⁰. »

D'autres insistent sur la création d'espaces et d'instances. Il peut s'agir d'un Conseil de lutte au racisme indépendant à l'échelle provinciale qui aurait des prérogatives s'inspirant du Conseil du statut de la femme; d'un espace institutionnel où ces affaires peuvent être accueillies par des professionnels expérimentés et spécialisés⁴⁵¹; d'une table de travail pour veiller à la réflexion sur les problèmes systémiques basés sur la race et qui ont lieu à Montréal et qui inclurait le SPVM; d'un poste entièrement consacré à la gestion des plaintes pour profilage racial à l'image de l'ombudsman⁴⁵²; d'un Conseil de lutte au racisme, voire d'un Observatoire de lutte au racisme et aux discriminations⁴⁵³; d'un Bureau de l'inclusion et l'antiracisme⁴⁵⁴ (le groupe Érasme parle de Bureau de soutien aux pratiques inclusives et de lutte contre le racisme)⁴⁵⁵ ou d'un mécanisme de suivi des interpellations par les agents de police sur le terrain. Pour le Collectif #MTLSansProfilage, l'office de surveillance indépendant de la police doit être composé de représentants communautaires et responsables de surveiller les pratiques policières au moyen de données sur (a) l'identité raciale de toutes personnes interceptées par la police; (b) le nombre et le type d'infractions ayant valu aux individus une amende ou une accusation; et (c) le nombre de plaintes déposées contre les policiers des postes de quartier de Saint-Michel, ainsi que la nature et le résultat de chacune d'entre elles⁴⁵⁶. Des bureaux de ce type ont été créés dans de nombreuses régions du monde, notamment en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Irlande du Nord et en Écosse, et ont montré des résultats positifs en matière de profilage racial et autres formes d'inconduite policière.

Le profilage et les peuples autochtones

Plusieurs enjeux spécifiques aux relations entre la police et les personnes autochtones vivant à Montréal ont été soulevés. Comme point de départ de la multiplication des crimes haineux, des intervenants ont dénoncé le profilage racial par la police, l'exclusion sociale et les intimidations

⁴⁴⁸ Alain Arsenault, doc. 8.96.1, L. 2478

⁴⁴⁹ Karina Laïb, doc. 9.4.8; Fakhir Dabone, doc. 9.4.6

⁴⁵⁰ Table de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 17

⁴⁵¹ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 7

⁴⁵² SPIC, doc. 8.77.1, L. 248

⁴⁵³ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 13

⁴⁵⁴ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 17

⁴⁵⁵ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 14

⁴⁵⁶ Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 97

dans les écoles, les amendes fantaisistes et la surveillance accrue dans les commerces dont sont victimes les femmes autochtones itinérantes⁴⁵⁷. Des citoyens se sont indignés de ce que la statue de Sir John A. MacDonald, un suprémaciste blanc, architecte du génocide autochtone, soit encore debout à Montréal⁴⁵⁸.

Pour sa part, l'organisme Femmes Autochtones du Québec dénonce les effets nocifs du pouvoir discrétionnaire des policiers du SPVM qui leur permet de porter des accusations pour tout crime qui pourra être entendu par procédure sommaire ou mixte soit à la Cour municipale, soit au Palais de justice de Montréal⁴⁵⁹. En effet, l'option de la Cour municipale offre une possible réinsertion sociale et une reprise de pouvoir sur sa propre vie au lieu d'une simple option de plaider coupable ou non au Palais de justice. Or, poursuit l'intervenante, « *de l'expérience des avocats de l'aide juridique, nous retenons que pratiquement aucune femme autochtone ne voit ses accusations portées devant la Cour municipale. Elles n'ont donc aucun accès aux programmes de justice sociale déjà en place*⁴⁶⁰. » L'historique de ces interactions négatives entre les forces policières et les femmes autochtones contribue à nourrir leur situation de vulnérabilité, d'autant plus qu'elles ont peur de porter plainte⁴⁶¹.

Des intervenants dénoncent le manque de vision et de planification, l'absence d'une approche systémique pour bâtir une équipe du SPVM autour de la connaissance sur le service aux Autochtones⁴⁶². Tout en se félicitant de l'existence d'un agent de liaison au SPVM et son implication dans la mise sur pied de plusieurs initiatives avec approche de coconstruction, l'organisme soutient « *qu'un agent, pour une communauté avec autant de besoins, sur une masse salariale de quelques milliers d'agents, démontre ultimement un manque de vision par le SPVM, à capitaliser sur une expertise importante portée par un individu*⁴⁶³. »

Pour sa part, Montréal Autochtone affirme qu'une grande proportion des 163 répondants à un sondage réalisé par l'organisation jugent que l'intervention policière est généralement irrespectueuse de la culture et des valeurs autochtones⁴⁶⁴. Une personne estime que « *les compétences, en matière d'intervention auprès des itinérants, de certains groupes autochtones dont Native Women's Shelter of Montréal ne sont pas reconnues à leur juste valeur par les agents de la police*⁴⁶⁵. »

⁴⁵⁷ ÉQUITAS ET Montréal Autochtone, doc. 6.13; Ligue des Noirs du Québec, doc. 8.87, p. 7; Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 3; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 2

⁴⁵⁸ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 4; Clayton Joseph Grunberg, doc. 8.91.1, L. 1803; Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 2

⁴⁵⁹ Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 2

⁴⁶⁰ *Ibid.*

⁴⁶¹ Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 1; Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 2

⁴⁶² Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1930

⁴⁶³ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1910 et 1985

⁴⁶⁴ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1760

⁴⁶⁵ Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 3

Les différents intervenants proposent plusieurs solutions. D'abord, que la Ville offre des excuses publiques aux communautés noires et autochtones pour le profilage racial et les pratiques subies⁴⁶⁶. Ensuite, un soutien matériel et durable aux organismes créés par les autochtones pour les autochtones afin de pallier l'isolement de ces populations et le manque de visibilité de leur culture, ainsi que des lieux de rassemblement sécuritaires.

Plusieurs demandes ont été formulées en faveur de l'amélioration de la qualité de la formation des employés de la cour municipale de Montréal et des forces de police en intégrant les éléments spécifiques aux peuples autochtones⁴⁶⁷. Pour ce dernier aspect, Montréal Autochtone recommande de « *prioriser le développement et le maintien d'une expertise interne du SPVM vis-à-vis les Autochtones et que les organismes autochtones soient reconnus en tant qu'interlocuteurs privilégiés en ce qui concerne les enjeux de la communauté autochtone*⁴⁶⁸. » L'organisme se positionne en faveur la 3^e recommandation du Rapport Armony- Hassaoui-Mulone et soutient la création d'un mécanisme de suivi pour s'assurer de l'efficacité des formations⁴⁶⁹, d'autant plus que le développement des compétences « *doit se faire dans une optique de changement de culture organisationnel et opérationnel en ce qui a trait au développement de toutes les actions visant à améliorer les relations, les services, les interventions aux Autochtones*⁴⁷⁰. »

Le soutien au comité vigie autochtone, un partenariat entre le SPVM et le Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal, est plus nuancé. Montréal Autochtone suggère que soient injectés des fonds supplémentaires « *pour élaborer des solutions incluant des ressources en coordination, traduction, honoraires, facilitateur*⁴⁷¹. » En revanche, Femmes Autochtones du Québec recommande plutôt la création d'une table de travail pour veiller à la réflexion sur les problèmes systémiques basés sur la race et qui ont lieu à Montréal et qui inclurait le SPVM. Car, soutient l'organisme, « *Il existe déjà le Comité Vigie autochtone où des organismes et le SPVM se rencontrent pour tenter d'aider aux bonnes pratiques. Mais ce comité est focalisé sur les mesures opérationnelles du SPVM et non sur l'analyse des pratiques générales et spécifiques, où les effets discriminatoires contre les femmes autochtones sont légion*⁴⁷². » Aussi, l'organisme se dit disposé à « *collaborer avec le SPVM et la Cour municipale pour veiller à la sécurisation de nos membres et ainsi aider les institutions à comprendre et à concevoir des programmes particuliers en lien direct avec les réalités des femmes autochtones à Montréal*⁴⁷³. »

Bien plus, Femmes Autochtones du Québec recommande un changement dans les pratiques policières envers les femmes autochtones. Ainsi, l'utilisation de la force devrait être réduite, voire abandonnée. Dans ce même esprit, un protocole d'intervention devrait être mis sur pied.

⁴⁶⁶ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 19

⁴⁶⁷ Érasme, doc. 8.14.1, p. 9; Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 3

⁴⁶⁸ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 2030

⁴⁶⁹ Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 3

⁴⁷⁰ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 2025

⁴⁷¹ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 2040

⁴⁷² Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 3-4

⁴⁷³ *Ibid.*

Toujours dans le prolongement du rapport Armony-Hassaoui-Mulone, Femmes Autochtone du Québec recommande « *un mécanisme d'identification de l'origine ethnique des personnes interpellées respectueux des droits de la personne devrait être mis en place pour toutes les interventions du SPVM. Un mécanisme de suivi des interpellations par agent de police sur le terrain devrait également être créé et des mesures prévues pour enrayer le profilage devraient être établies*⁴⁷⁴. » Il est susceptible de prévenir les abus en cadrant le pouvoir discrétionnaire des policiers du SPVM⁴⁷⁵.

2.5.3 Logement

Des logements insalubres et peu accessibles

Principal poste budgétaire de la plupart des ménages, pierre angulaire de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, le logement occupe peu d'espace dans le document de la Ville, mais a fait l'objet de beaucoup d'interventions durant la consultation.

Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) : « *Vivre dans un logement inabordable, insalubre ou de taille non convenable représentent autant de facteurs de risque du point de vue de la santé physique et psychologique des occupants. De mauvaises conditions de logement peuvent en outre affecter le développement des enfants ainsi que leur réussite éducative. Le mal logement peut être à l'origine de plusieurs autres problèmes sociaux, tels l'itinérance et l'exploitation*⁴⁷⁶. »

En plus des préjugés et biais culturels dont les familles immigrantes ou racisées sont souvent victimes, d'autres contraintes majeures à un logement adéquat sont citées, notamment la rareté de logements locatifs⁴⁷⁷, l'insuffisance des logements sociaux, l'insalubrité, les exigences financières, le manque de références, l'embourgeoisement, et la non-accessibilité universelle.

Plusieurs interventions ont indiqué que certains nouveaux arrivants n'ont pas les exigences minimales de solvabilité leur permettant d'accéder à un logement sans garantie. À cet effet, il est souhaité que l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et la Ville interviennent dans la recherche d'alternatives à l'absence d'historique de crédit pour les nouveaux arrivants. Il est notamment proposé de mettre en place un programme ou un fonds géré par la Ville et qui pourrait servir de caution⁴⁷⁸.

Le Social Service Program du Dawson College soutient que « *les minorités éprouvent de la difficulté à accéder aux programmes d'acquisition de logements et de rénovation* » et dénonce

⁴⁷⁴ Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 4

⁴⁷⁵ Femmes Autochtones du Québec, doc. 8.49.1, p. 1-2

⁴⁷⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 84

⁴⁷⁷ Centre d'encadrement des jeunes femmes, doc. 8.71, p. 2

⁴⁷⁸ Fabrice Fotso, doc. 8.79.1, L. 1290; Solutions proposées par les citoyens. Synthèse des activités contributives citoyennes, doc. 6.13

les pratiques discriminatoires et abusives de certains propriétaires à l'égard des étudiants internationaux⁴⁷⁹. Les logements abordables occupés par ces derniers sont insalubres, infestés et mal isolés⁴⁸⁰. Le même constat est fait à une plus large échelle par la Ligue des droits et libertés, qui note que certains quartiers « où l'on retrouve une forte proportion de populations d'immigration récente ou appartenant à des groupes racisés détiennent un triste record en ce qui concerne les logements insalubres, mal entretenus, difficiles à chauffer l'hiver et à tempérer l'été⁴⁸¹. » Il est également mentionné que « certains locataires vivent dans la peur de dire qu'il y a un problème avec l'appartement par peur de le perdre. Ce faisant, ils contribuent à la dégradation de l'immeuble⁴⁸². »

L'accès à un logement adéquat semble encore plus difficile pour les femmes. Pour le Centre d'éducation et d'action des femmes « l'attente d'un statut migratoire et la banalisation du racisme sont des leviers pour les propriétaires d'appartement, les concierges et les co-chambres qui perpétuent à leur tour le cycle de cette violence systémique (ex. refus de louer, entrée par effraction, violences sexuelles commises dans les logements...)⁴⁸³. » De plus, l'organisation rapporte que les femmes « ont témoigné de la peur de faire valoir leurs droits. Elles étaient toutes terrorisées à l'idée d'être déportées⁴⁸⁴. » Il est également rapporté que les femmes racisées monoparentales ont encore plus de difficulté à trouver un logement⁴⁸⁵.

Dans son avis « les femmes et le logement à Montréal de 2006 », le Conseil des Montréalaises constate qu'il existe de la discrimination et de l'abus des femmes et des familles issues des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles à cause de la faible connaissance de la langue française, l'ignorance des règles du marché, des droits et des responsabilités des propriétaires et des locataires⁴⁸⁶. L'avis documente les obstacles supplémentaires auxquels les femmes en situation de handicap se heurtent, ainsi que l'interaction entre les pratiques et les normes institutionnelles⁴⁸⁷. Effectuant une analyse intersectionnelle, le Conseil des Montréalaises souligne l'effet systémique des discriminations : « Les femmes en situation de handicap et à la recherche de logements sont victimes de préjugés ou de stéréotypes sexistes et capacitistes (...) Les femmes qui ne sont ni citoyennes, ni résidentes permanentes ne sont pas éligibles aux logements sociaux et communautaires⁴⁸⁸. »

Le Conseil québécois LGBT décrit la discrimination dont sont victimes les personnes racisées LGBTQ+ dans la recherche de logement « si le nom ne fait pas Québécois francophone ou si leur

⁴⁷⁹ Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 3, 9

⁴⁸⁰ Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 4

⁴⁸¹ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 9

⁴⁸² Sandrine Brodeur-Desrosiers, doc. 8.61, p. 1

⁴⁸³ Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 2

⁴⁸⁴ *Ibid.*

⁴⁸⁵ Ben Valkenburg, doc. 8.83.1, L. 348

⁴⁸⁶ Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 10

⁴⁸⁷ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26.1, L. 140

⁴⁸⁸ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26.1, L. 160

*accent n'est pas masqué*⁴⁸⁹. » Ces dernières renoncent souvent à porter plainte : « *Même si tu prouves que tu as été discriminé, au final tu es toujours sans logement. Tu ne vas pas louer précisément à un raciste que tu as trainé en justice!*⁴⁹⁰. »

Le constat est assez unanime au sein des participantes et participants qui estiment que l'effervescence immobilière que connaît Montréal ces dernières années ne bénéficie pas à tous. Dans certains quartiers tels Côte-des-Neiges, Parc-Extension, Plateau Mont-Montréal, Saint-Henri et Hochelaga-Maisonneuve, l'embourgeoisement a des impacts directs sur le déplacement résidentiel des ménages les plus précaires⁴⁹¹. La Table de quartier de Parc-Extension invite les institutions publiques à la vigilance lors de projets de développement infrastructurel pour éviter l'embourgeoisement du quartier et ses effets sur les résidentes et résidents⁴⁹². Cette situation est aussi jugée critique dans l'arrondissement. En vue de lutter contre ce phénomène, un citoyen suggère la mise en place d'un comité de réflexion sur la lutte contre l'embourgeoisement, en particulier dans les quartiers historiquement multiethniques⁴⁹³. Le Social Service Program-Dawson College et le Concordia Student Union suggèrent de mettre en place une politique de contrôle de prix des loyers⁴⁹⁴.

La Ligue des droits et libertés (LDL) rappelle qu'« *avec son statut de métropole, la Ville a acquis des pouvoirs accrus dans le domaine du logement* ». Elle est également en train de se doter d'un règlement pour une métropole mixte surnommé le « 20-20-20 » visant à promouvoir la construction de logements sociaux, abordables et familiaux dans le cadre de projets de développement immobilier pour permettre aux familles de vivre en ville. Ce règlement constitue pour plusieurs personnes une opportunité à saisir⁴⁹⁵. Parallèlement au règlement, d'autres proposent des solutions visant les nouveaux arrivants, particulièrement les groupes racisés, telles faciliter la recherche d'un logement de bonne taille ou des organisations communautaires qui se porteraient garantes afin que soit trouvé rapidement un logement décent et abordable⁴⁹⁶.

La complexité des processus en lien avec la mise en place des coopératives et l'accès au logement abordable ont été soulignés par nombre de participants. Certains déplorent que le démarrage d'une coopérative d'habitation exige une expertise qui n'est pas toujours disponible. Un certain nombre d'organismes dont la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM) souhaite que « *la Ville de Montréal associe les coopératives à ses stratégies et ses programmes visant une meilleure intégration des personnes*

⁴⁸⁹ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, p. 13

⁴⁹⁰ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, p. 14

⁴⁹¹ Ben Valkenburg, doc. 8.83.1, L. 149; Concordia Student Union, doc. 8.23, p. 15; Dexter Xurukulasuriya, doc. 8.66, p. 4-5;

Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 6; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 5

⁴⁹² Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 9

⁴⁹³ Ivan Bellevege, doc. 9.1.1

⁴⁹⁴ Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 4; Concordia Student Union, doc. 8.23.1, p. 5

⁴⁹⁵ Centre d'encadrement des jeunes femmes, doc. 8.71, p. 8; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 17; Réseau entrepreneurial des femmes africaines Canada, doc. 8.69.1, L. 1555

⁴⁹⁶ Centre d'encadrement des jeunes femmes, doc. 8.71, p. 8; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.13, p. 17; Réseau entrepreneurial des femmes africaines Canada, doc. 8.69.1, L. 1555

*immigrantes*⁴⁹⁷. » Pour ce faire, elle suggère que la Ville de Montréal accentue ses représentations auprès du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral pour que ceux-ci réinvestissent dans le développement de logements sociaux et communautaires.

Enfin, la Table de quartier de Parc-Extension propose d'accroître l'enveloppe du programme de supplément au loyer⁴⁹⁸. Ce programme provincial permet à des ménages à faible revenu de louer des logements privés ou qui appartiennent à des coopératives d'habitation en payant un loyer similaire à celui d'une habitation à loyer modique.

Des solutions multiples à un problème multiforme

Plusieurs participants et participantes suggèrent des mesures et actions à la Ville. On propose, à titre d'exemple, l'élaboration d'un guide d'information détaillé et la mise en place d'un bureau central pour un suivi personnalisé dans la recherche de logement. D'autres proposent des procédures administratives allégées, l'accompagnement des victimes de discrimination dans les processus de plainte, l'augmentation de l'offre de logement abordable⁴⁹⁹, un soutien logistique pour le démarrage de coopérative, ainsi que le respect scrupuleux de l'ordre d'arrivée et d'inscription dans l'attribution des logements subventionnés.

Le portrait des conditions d'habitation des femmes en situation de handicap à Montréal est partiel et insuffisant. Le Conseil des Montréalaises estime que la Ville devrait avoir une vision intersectionnelle et recommande donc une collecte de données différenciées et un meilleur usage de celles-ci. Ces connaissances sont une des dimensions importantes pour l'élaboration des orientations et la mise en œuvre des politiques, règlements et stratégies adoptés par la Ville de Montréal, notamment ceux portant sur l'itinérance, l'accessibilité universelle, le logement social et abordable, mais également l'égalité femmes-hommes⁵⁰⁰.

La CDPDJ soutient que « *la Ville de Montréal conçoive notamment des programmes particuliers et adaptés pour des catégories de locataires plus susceptibles d'éprouver des difficultés en matière de logement et d'itinérance afin de leur garantir en pleine égalité l'accès et le maintien dans un logement convenable et abordable*⁵⁰¹. » À cet égard, comme l'ont suggéré plusieurs intervenants, la Ville de Montréal doit travailler en collaboration avec les instances gouvernementales. Cette collaboration a pour objectif que « *les programmes d'aide financière permettant la réalisation de logements sociaux et communautaires soient reconduits aux prochains budgets et que les personnes issues des communautés autochtones puissent bénéficier d'un financement dédié*⁵⁰². »

⁴⁹⁷ Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, doc. 8.33, p. 15

⁴⁹⁸ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 9

⁴⁹⁹ Forum jeunesse de l'île de Montréal, doc. 8.13, p. 9; Conseil québécois LGBT, p. 16; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 116-117

⁵⁰⁰ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26, p. 41

⁵⁰¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 116

⁵⁰² Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 14

Enjeux autochtones

Sur cet enjeu spécifique, plusieurs organisations suggèrent que la Ville soutienne financièrement divers types d'hébergement :

- des logements sociaux pour de jeunes autochtones;
- des logements sociaux pour de jeunes familles autochtones;
- des maisons d'hébergement pour femmes autochtones en difficulté;
- des centres d'hébergement pour personnes itinérantes situées sur son territoire⁵⁰³;
- qu'AccèsLogis Montréal ait un volet spécifique pour des projets autochtones accompagné de services culturellement adaptés⁵⁰⁴.

2.5.4 Culture

Dans le cadre des échanges entourant le thème de la culture, plusieurs individus et diverses organisations ayant participé à la consultation ont fait part de leurs principales préoccupations : la visibilité, l'accessibilité, le financement, les sphères décisionnelles. Les enjeux culturels touchant les peuples autochtones ont aussi été abordés.

Pour le groupe requérant, la manière dont la Ville appuie et promeut la culture ne refléterait pas la réalité montréalaise. Rappelant l'absence de personnes racisées dans la vidéo promotionnelle du 375^e anniversaire de Montréal, les porte-paroles voient cet incident comme un symptôme : les artistes et les formes d'art que Montréal promeut sont trop eurocentriques⁵⁰⁵. L'aide financière disponible pour appuyer les artistes et leurs projets serait limitée, et le processus des demandes de financement insuffisamment adapté à la réalité et au profil de plusieurs artistes racisés.

Le groupe souligne l'importance de se doter de programmes pour accompagner les artistes dans leurs demandes de financement. Il insiste aussi sur la nécessité que l'offre culturelle sorte du centre-ville : « *il faut que la Ville, les arrondissements, le secteur public ainsi que privé, valorisent des artistes niches dans des coins où est-ce qu'on n'est pas habitué d'aller*⁵⁰⁶. » Pour accroître l'assistance lors des activités culturelles, il recommande de miser sur la médiation culturelle auprès des personnes nouvellement arrivées à Montréal.

⁵⁰³ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 14; Social Service Program-Dawson College, doc. 8.50, p. 4

⁵⁰⁴ Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, doc. 8.33, p. 20

⁵⁰⁵ Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3

⁵⁰⁶ *Ibid.*

Un milieu culturel et artistique non représentatif

Les interventions faites en consultation ont souligné des enjeux liés à la représentativité, tant sur la scène que dans les structures décisionnelles. En effet, elles ont dénoncé le manque de représentativité de la diversité montréalaise dans plusieurs domaines du milieu artistique, notamment sur les scènes, les écrans et les lieux de diffusion, ainsi que dans les organisations œuvrant en culture. Non seulement les artistes et professionnels racisés et autochtones occupent très peu de place, mais ceux qui y sont se sentent souvent instrumentalisés⁵⁰⁷. Les Productions Feux Sacrés, organisme autochtone, constate que « *la reconnaissance se limite souvent à des invitations à présenter des performances artistiques, rituels pour l'ouverture de cérémonie officielle sans considération pour leurs propres histoires, leur réalité et leur culture*⁵⁰⁸. » Tout en souhaitant que Montréal aille au-delà du discours publicitaire, l'organisme indique : « *Le dialogue de nation à nation est un défi auquel Montréal devra répondre dans les années à venir afin de respecter l'allocution " Fière de ses racines autochtones " qui est accrochée sur l'Hôtel de Ville de Montréal*⁵⁰⁹. » Pour sa part, une citoyenne déplore les stéréotypes véhiculés à l'égard de plusieurs populations : « *Il faut que ce racisme cesse et que chacun puisse trouver sa place qu'il mérite*⁵¹⁰. » L'absence de groupes racisés, notamment anglophones et allophones, se fait également sentir dans les maisons de la culture⁵¹¹.

Bien que les médias ne relèvent pas des compétences de la Ville de Montréal, des interventions, particulièrement lors d'activités auprès des jeunes de 12 à 17 ans, ont souligné l'impact négatif du manque de représentativité ou du renforcement des stéréotypes négatifs sur les jeunes racisés et autochtones⁵¹². L'absence de diversité dans la vidéo promotionnelle pour les célébrations du 375^e anniversaire de Montréal a ébranlé plusieurs personnes⁵¹³.

Afin de favoriser une meilleure représentation de la population montréalaise en culture, des participants proposent le recrutement de personnes racisées et autochtones dans le milieu médiatique ainsi que leur nomination dans les conseils d'administration de divers services des arts, du patrimoine et de la culture relevant de la Ville de Montréal⁵¹⁴. La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations fixe un objectif quantifiable et suggère que « *les tiers des membres des comités consultatifs et des jurys d'évaluation des demandes de financement ou d'attribution de prix de reconnaissance proviennent des milieux de la diversité*⁵¹⁵. » En dehors de ses propres services, Culture Montréal et Diversité artistique Montréal croient que la Ville devrait, comme bailleur de fonds, montrer l'exemple en aidant les organismes à développer des réflexes et des attitudes qui valorisent la présence de la

⁵⁰⁷ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 13

⁵⁰⁸ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 905

⁵⁰⁹ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 900

⁵¹⁰ Julie Chouinard, Lutte aux inégalités, doc. 9.6.2

⁵¹¹ Sam Boskey, doc. 8.47, p. 9

⁵¹² Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville, doc. 8.72.1, L. 3250; Maison RDP, doc. 8.84.1, L. 2535

⁵¹³ Maison RDP, doc. 8.84.1, L. 2535

⁵¹⁴ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 13

⁵¹⁵ *Ibid.*

« *diversité* », notamment par une forme de reddition de compte basée sur « *une analyse d'impacts concernant leurs initiatives d'inclusion*⁵¹⁶», des mesures incitatives et sur des critères spécifiques à satisfaire, à l'image de ce qui se fait déjà pour le développement durable⁵¹⁷. Diversité artistique Montréal (DAM) insiste sur la possibilité de mettre en place des « *quotas* » de représentation de la diversité dans les programmations culturelles afin que ceux-ci soient un outil pour le processus de changement qui offre des recours pour les personnes racisées dans les embauches en culture à la Ville de Montréal⁵¹⁸. La Ville de Montréal est également appelée à constituer, en collaboration avec les organismes de service, une banque de candidatures d'artistes en vue de combler les besoins ponctuels ou récurrents⁵¹⁹.

Par ailleurs, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose à la Ville de Montréal, à son Service de la culture et aux arrondissements de « *mettre en œuvre les orientations contenues dans la Politique de développement de la culture 2017-2022 en tenant compte des spécificités des groupes faisant partie de la diversité montréalaise et de l'intersectionnalité des discriminations*⁵²⁰. »

Des espaces culturels peu inclusifs et peu accessibles

On rapporte que l'accès au marché artistique québécois et aux espaces culturels est difficile malgré la quantité de lieux de diffusion qui proposent des spectacles d'artistes professionnels. Ceci s'explique, selon le Centre social d'aide aux immigrants, par la nécessité d'avoir l'accent québécois⁵²¹. Pour sa part, Culture Montréal identifie plusieurs autres raisons, notamment la non-reconnaissance du parcours professionnel hors Québec et Europe pour les artistes en arts visuels, art contemporain et culture traditionnelle issus de l'immigration, et l'inadaptation des modalités de démarches (demande de subventions et de concours) aux réalités des artistes dits de la diversité⁵²². D'autres organisations ont insisté sur le traitement différencié dont sont victimes les artistes racisés et autochtones dans la façon d'exposer les œuvres dans les musées. Ce traitement se manifesterait par la présentation des œuvres dans des catégories à part, la faible présence de la sécurité dans les salles d'exposition, le confinement de l'offre culturelle proposée par des artistes dits de la diversité aux festivals et événements étiquetés comme tels⁵²³. Ainsi, en dehors de ces moments spécifiques, l'offre à long terme se déploie dans un réseau et des lieux plutôt alternatifs, en marge des institutions culturelles montréalaises reconnues, incluant le réseau municipal⁵²⁴.

⁵¹⁶ Diversité artistique Montréal, doc 8.4, p.13

⁵¹⁷ Culture Montréal, doc. 8.16.1, p. 9 et 12, 14, L. 1615

⁵¹⁸ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4.1, p. 6, L. 3830

⁵¹⁹ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 12

⁵²⁰ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 13

⁵²¹ Centre social d'aide aux immigrants (CSAI), doc. 8.30, p. 10

⁵²² Culture Montréal, doc. 8.16, p. 6

⁵²³ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4.1, L. 3785, p. 4; Culture Montréal, doc. 8.16, p. 4; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13

⁵²⁴ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 4

Pour Culture Montréal, « *l'accès est également un enjeu de disponibilité mentale et de sentiment d'inclusion - Il faut se sentir interpellé par l'offre, et se sentir "légitime" dans les lieux qu'on décide de fréquenter*⁵²⁵. » C'est pourquoi l'organisation critique la centralisation de l'offre culturelle à la Ville, notamment parce que les populations et les artistes vivant dans les quartiers en périphérie des centres ne sont pas pris en compte⁵²⁶. De la même façon, l'universalité proclamée des interventions et programmes de la Ville est contestable, car elle ignore les inégalités d'accès ainsi que les biais conscients et inconscients qui interfèrent avec les prises de décision⁵²⁷.

Afin de favoriser l'intégration de publics plus diversifiés au réseau Accès culture, Culture Montréal propose que les lieux de diffusion du réseau municipal soient placés sous la responsabilité conjointe d'un agent culturel et d'un agent de liaison. La fonction de l'agent de liaison serait de rejoindre des artistes et des spectateurs issus de la diversité⁵²⁸. Ce faisant, il faut envisager la possibilité pour la Ville d'organiser des visites guidées de centres culturels, de musées et de services culturels pour des publics moins susceptibles de fréquenter ces lieux⁵²⁹. Par ailleurs, Diversité artistique Montréal suggère la mise en place, dans les maisons de la culture de « *comités de citoyen-ne-s pour contribuer à l'élaboration de la programmation et à la réflexion entourant le renouvellement des publics*⁵³⁰. » Ces maisons doivent procéder à une analyse de la composition ethnoculturelle des publics et rendre les résultats publics. Accès culture doit également proposer un processus clair et transparent pour la mise sur pied des programmations des maisons de la culture⁵³¹.

Pour le Conseil des arts de Montréal, le racisme systémique est basé sur l'intégration du rapport de pouvoir et se dévoile dans le milieu artistique par la référence artistique euro centrique incarnée notamment par les concepts de professionnalisation ou d'excellence et de contemporanéité des pratiques⁵³².

Les difficultés d'accès aux institutions culturelles s'expliquent aussi par la faible circulation de l'information sur les postes disponibles dans les structures décisionnelles et autres structures de travail, et par l'absence de moyens nécessaires pour prendre en charge un niveau d'implication souvent non rémunérée⁵³³.

Pour pallier la non-reconnaissance des expériences professionnelles et compétences acquises à l'étranger, Diversité artistique Montréal propose que le Conseil des arts de Montréal, en collaboration avec les associations professionnelles, définisse des mécanismes de

⁵²⁵ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 5

⁵²⁶ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 4

⁵²⁷ *Ibid.*

⁵²⁸ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 7

⁵²⁹ Solutions proposées par les citoyens- Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 1; Culture Montréal, doc. 8.16, p. 7; Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 14

⁵³⁰ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 10

⁵³¹ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 10-11

⁵³² Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 12

⁵³³ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 5

reconnaissance et d'équivalence⁵³⁴. Ceci peut se faire dans le cadre d'une instance nouvelle et déboucher sur un statut professionnel au Québec⁵³⁵.

Enfin, les quartiers culturels sont cités comme représentant un enjeu majeur, considérant, entre autres, qu'ils mettent en compétition les arrondissements. Pour illustrer le besoin de coordination dans l'organisation d'événements culturels sur le territoire montréalais, un citoyen utilise l'exemple de la Nuit Blanche, estimant que les événements sont en compétition pour le public, car ils sont tenus en même temps, tandis qu'à Toronto, un circuit qui unit toute la ville serait mis en place et permettrait à tous de briller⁵³⁶. Par ailleurs, ce citoyen déplore que les quartiers culturels contribueraient à l'embourgeoisement de ces quartiers.

Un financement spécifique

Il a été avancé que les contraintes financières perpétuent les effets du racisme et de la discrimination systémiques en culture. Elles agissent comme un cercle vicieux qui combine méconnaissance mutuelle de partenaires éventuels, inaccessibilité aux structures en place et à l'appui financier requis. Pour Diversité artistique Montréal, les artistes issus de la diversité éprouvent des difficultés à avoir des subventions pour leurs projets lorsqu'ils font une demande auprès de la Ville de Montréal⁵³⁷.

Pour pallier ces contraintes, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose de rendre plus accessibles les formulaires de demande de financement des projets et de revoir le nombre de demandes acceptées issues de la diversité⁵³⁸. L'organisation appelle la Ville de Montréal à dégager des budgets spécifiques à la promotion et la valorisation des œuvres culturelles et artistiques des personnes issues des groupes de la diversité⁵³⁹ et à revoir la structure de financement du Programme Diversité des expressions culturelles - Festivals et événements de la Ville de Montréal⁵⁴⁰. Pour la situation spécifique des personnes en situation de handicap, la Ville de Montréal ainsi que les arrondissements sont appelés à concevoir un programme de soutien financier destiné à garantir l'accessibilité universelle des salles de spectacles⁵⁴¹.

D'après le groupe de recherche Érasme, la Ville doit bonifier le budget du réseau de bibliothèques de quartier et de maisons de la culture et développer des activités conjointes avec les écoles et artistes racisés afin d'améliorer l'insertion des communautés dans les collectivités⁵⁴². En effet, le

⁵³⁴ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 12

⁵³⁵ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4.1, p. 20, L. 4290

⁵³⁶ James Oscar, doc. 8.103.1, L. 2725-2900

⁵³⁷ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4.1, L. 3915

⁵³⁸ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 13

⁵³⁹ *Ibid.*

⁵⁴⁰ *Ibid.*

⁵⁴¹ *Ibid.*

⁵⁴² L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.13, p. 9, 14

Projet agents de liaison offre des services axés sur les besoins des nouveaux arrivants dans plusieurs arrondissements⁵⁴³.

En lien avec les coûts d'accès prohibitifs aux arts et à la culture, le Conseil jeunesse de Montréal a mis de l'avant la possibilité que la Ville de Montréal puisse créer pour les jeunes « *une carte Accès Montréal – Jeunes, dont les tarifs préférentiels et les partenaires seraient spécialement arrimés aux budgets et aux goûts des jeunes*⁵⁴⁴. » Ceci favoriserait l'accès aux activités culturelles et la démocratisation de celles-ci, notamment pour les personnes issues de l'immigration, les personnes racisées et des communautés autochtones. Également, l'organisme suggère, en collaboration avec les producteurs et les diffuseurs culturels, que la Ville mette sur pied un système de distribution de billets pour permettre à des jeunes d'assister presque gratuitement à des représentations professionnelles en salle⁵⁴⁵.

Pour des processus institutionnels coconstruits et équitables

Plusieurs intervenants ont émis des avis concernant la politique culturelle de la Ville. Un citoyen la critique en raison de l'approche top-down utilisée pour la développer. Pour lui, l'exercice a été mené à sens unique et a été influencé par la philosophie de Richard Florida qui encourageait les villes à quasi exclusivement valoriser les créateurs d'autres villes, ce qui a créé « *un problème grave de gentrification, d'iniquité et, intrinsèquement, occulté le talent dont elle dispose*⁵⁴⁶. »

Pour leur part, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations et Culture Montréal estiment que la politique culturelle doit être actualisée pour tenir compte des spécificités des groupes de la diversité et de l'intersectionnalité des discriminations⁵⁴⁷, et prévoir un accompagnement des artistes et travailleurs culturels racisés dans le but d'une intégration réelle dans les structures administratives et décisionnelles en culture⁵⁴⁸. Un citoyen estime que la prochaine politique culturelle devrait être développée en cocréation avec les communautés culturelles, les Montréalaises et les Montréalais, dans une production participative⁵⁴⁹, moyen nécessaire pour que leurs voix soient non seulement entendues, mais aussi impactent le tissu culturel de la ville⁵⁵⁰. Ceci doit s'accompagner de l'adoption d'une Charte éthique et déontologique pour contrer la sous-représentation et les fausses représentations des personnes et communautés racisées⁵⁵¹.

Un autre citoyen souhaite que la Ville de Montréal mette à jour ses politiques en matière de guide touristique en supprimant un règlement obsolète (G-2). Celui-ci stipule que les guides

⁵⁴³ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 55

⁵⁴⁴ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 16

⁵⁴⁵ *Ibid.*

⁵⁴⁶ James Oscar, doc. 8.103.1, L. 2445-2485

⁵⁴⁷ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 13

⁵⁴⁸ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 9

⁵⁴⁹ James Oscar, doc. 8.103.1, p. 7, L. 2540

⁵⁵⁰ James Oscar, doc. 8.103, p. 2-4

⁵⁵¹ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 10

touristiques qui reçoivent le permis d'exercer doivent être titulaires d'un certificat de l'Institut du tourisme et de l'hôtellerie du Québec⁵⁵². À ce sujet, l'intervenant croit que cette formation est un obstacle à la présence de guides autochtones à Montréal. Il considère le programme de formation dispendieux et long, et que son contenu évacue l'histoire, les perspectives et le vocabulaire autochtone. Il croit aussi que la vision de Montréal présentée aux touristes ne reflète pas la présence autochtone⁵⁵³.

Enfin, le Conseil jeunesse de Montréal propose à la Ville de prendre en compte les besoins des communautés ethnoculturelles et autochtones dans la politique d'achat et l'élaboration des activités d'animation culturelle⁵⁵⁴.

Valoriser l'histoire, valoriser la diversité!

Certaines personnes ayant participé à la consultation déplorent une représentation faussée, exotisée et stéréotypée des artistes racisés qui perpétue le racisme et la discrimination dans le milieu culturel et constituant une barrière supplémentaire⁵⁵⁵. Le Service à la famille chinoise dénonce les clichés dont la communauté chinoise de Montréal fait l'objet dans les médias en ces termes : « *Non seulement ils sont très rares, mais sont associés aux dépanneurs (...) c'est une image très négative. On n'a pas valorisé l'image des immigrants chinois*⁵⁵⁶. »

Diversité artistique Montréal estime que « *l'enseignement de l'histoire en milieu scolaire ne permet pas de déconstruire certains stéréotypes et préjugés qui se répercutent ensuite dans l'espace public; et soutient également que la définition de "l'art", transmise à l'université ainsi que dans le milieu culturel laisse entrevoir des biais ethnocentriques*⁵⁵⁷. » Ainsi, les participantes et participants à une activité contributive citoyenne militent pour une meilleure connaissance de l'histoire, dans le but de mieux faire face au racisme et à la discrimination systémiques, et appellent la Ville de Montréal à porter une histoire qui est davantage représentative de la diversité⁵⁵⁸.

Dans une autre perspective, quelques individus et organismes ont fait mention de la valeur transformatrice que peuvent avoir l'art et la culture au niveau sociétal. Un intervenant croit aux « *arts et la culture comme moyens de créer de nouveaux espaces, pour créer un dialogue et un sens d'équité*⁵⁵⁹. » En parallèle, Culture Montréal a stipulé que dans le domaine culturel, « *la diversité est un atout pour repenser les modèles d'affaires, car il faut prévoir le renouvellement des publics en arrimage avec les réalités sociodémographiques de la population*

⁵⁵² Donovan King, doc. 8.41, p. 24

⁵⁵³ *Ibid.*

⁵⁵⁴ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 16

⁵⁵⁵ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 15-16; Solutions proposées par les citoyens- Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13

⁵⁵⁶ Service à la famille chinoise, doc. 8.73, L. 4475

⁵⁵⁷ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 9

⁵⁵⁸ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 17

⁵⁵⁹ James Oscar, doc. 8.103.1, p. 3, L. 2435

*montréalaise*⁵⁶⁰. » L'organisation souligne tout de même l'importance relative de la culture et la non-concordance de sa définition avec l'approche institutionnalisée en vigueur. Donc, il faut travailler sur une vulgarisation et une sensibilisation, en passant par la reformulation d'un certain argumentaire pour rendre compte du rôle de la culture dans le développement individuel et collectif⁵⁶¹ et le caractère universel de l'art⁵⁶².

Pour valoriser de la diversité en culture, des participants proposent d'organiser les activités d'alphabetisation en langues autres que le français et l'anglais, et de rendre disponibles les ressources multilingues dans les bibliothèques municipales afin d'encourager un apprentissage continu de la langue maternelle des citoyens allochtones dans l'espace public et de valoriser des constructions identitaires positives⁵⁶³.

Culture et enjeux autochtones

Plusieurs contributions relativement à la culture soumises à la commission visaient spécifiquement la situation des peuples autochtones. Les Productions Feux Sacrés, organisme autochtone, dénonce les critères d'obtention de financement à la Ville de Montréal pour des projets artistiques autochtones⁵⁶⁴. L'organisation estime que les organismes autochtones sont mal financés. Sa représentante dénonce également une expérience d'appel d'offres pour financer les projets autochtones. La Ville aurait mis en compétition les propositions de petits organismes autochtones avec des ressources humaines et financières limitées avec des projets autochtones présentés par des institutions allochtones bien établies tel le CHUM⁵⁶⁵. La Ville aurait mal pensé ses critères d'éligibilité avant de lancer l'appel.

Aussi, le manque de soutien aux infrastructures consacrées aux arts et aux cultures autochtones empêche l'inclusion sociale, économique et culturelle⁵⁶⁶, d'autant plus que « *les autres nations à Montréal ont un centre communautaire tandis qu'il n'y a aucun centre dédié à la culture, au rayonnement, à l'enseignement des nations autochtones*⁵⁶⁷. »

Par ailleurs, des participantes et participants ont déploré la non-prise en compte de l'histoire et des réalités autochtones dans le patrimoine commun⁵⁶⁸. D'ailleurs, le groupe de recherche Érasme soutient que les populations autochtones sont trop souvent envisagées sous l'angle des « *problèmes sociaux* » qu'elles vivent, mais rarement sous l'angle d'un apport, entre autres

⁵⁶⁰ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 4

⁵⁶¹ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 5

⁵⁶² Diversité artistique Montréal, doc. 6.13, p. 1

⁵⁶³ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 8; Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville, doc. 8.72.1, L. 3285; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 16

⁵⁶⁴ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, p. 6, L. 960

⁵⁶⁵ *Ibid.*

⁵⁶⁶ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, p. 5, L. 925

⁵⁶⁷ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, p. 38, L. 1100

⁵⁶⁸ Équitas et Montréal Autochtone, doc. 6.12, p. 38

culturel, à la vie montréalaise⁵⁶⁹. Cet état de fait est lié à l'impact du contexte historique et le rôle qu'a joué et que joue toujours le colonialisme sur la culture des peuples autochtones⁵⁷⁰.

Comme pistes de solutions, les participants ont proposé des mesures pour protéger, valoriser et visibilité l'art et la culture autochtones. Ceci passe par la création de lieux physiques et d'espaces culturels pour permettre l'appartenance et la réconciliation⁵⁷¹. À cet effet, Les Productions Feux Sacrés note : « À ce jour il n'y a aucun fond dédié aux infrastructures pour assurer la présence des autochtones dans une économie autochtone, dans un lieu de réconciliation⁵⁷². » L'organisme appelle la Ville de Montréal à prendre les moyens pour protéger l'art autochtone en empêchant que des produits à apparence autochtone, mais fabriqués à l'international, se fassent passer comme authentiques. De plus, la vente de ces produits dévalue les pratiques artistiques autochtones et rend la clientèle complice de l'exploitation salariale de ceux qui les fabriquent et d'une appropriation culturelle qui inonde les marchés canadiens⁵⁷³.

Le Conseil jeunesse de Montréal a notamment proposé à la Ville qu'elle garantisse une part de la programmation dans les bibliothèques à des artistes issus de l'autochtonie, qu'elle assure un financement à des organismes culturels autochtones, qu'elle offre des vitrines et de la visibilité pour les artistes autochtones, qu'elle offre des espaces de création, de diffusion et des programmes spécifiques aux arts autochtones⁵⁷⁴.

Enfin, un citoyen propose que la Ville, en collaboration avec les Premières Nations, réétiquète d'importantes caractéristiques géographiques, les rues et parcs pour inclure les noms d'origine⁵⁷⁵.

2.5.5 Urbanisme et aménagement du territoire

En matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire, plusieurs interventions ont soulevé des enjeux en lien avec les disparités territoriales, la mobilité et les règlements d'urbanisme.

Lors de la soirée d'information générale, les porte-paroles du groupe requérant ont soutenu que les populations racisées, marginalisées et vulnérables seraient affectées de manière disproportionnée lors de catastrophes environnementales⁵⁷⁶.

Le groupe s'est également dit préoccupé par l'embourgeoisement de certains quartiers montréalais et l'incapacité des habitants, souvent racisés, d'y rester⁵⁷⁷. Une attention particulière

⁵⁶⁹ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 5

⁵⁷⁰ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, p. 3, L. 885

⁵⁷¹ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, 8.13, p. 14

⁵⁷² Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, p. 3, L. 890

⁵⁷³ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 1035

⁵⁷⁴ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 17

⁵⁷⁵ Donovan King, doc. 8.41, p. 38

⁵⁷⁶ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 350

⁵⁷⁷ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 360

a également été portée par le groupe envers l'impact de la réglementation en urbanisme sur les pratiques religieuses et la discrimination que peuvent vivre certaines personnes.

Atténuer les disparités territoriales

Nombre d'organismes et d'individus ont dénoncé les inégalités qui caractérisent le développement urbain et la planification territoriale et affectent certains secteurs de la Ville. Le Centre justice et foi et l'équipe de recherche et d'action Érasme dénoncent des écarts importants qui persistent entre certains arrondissements en matière de financement des programmes et des infrastructures, par exemple, la rénovation d'aqueduc et d'égouts⁵⁷⁸. Selon la Table de quartier de Parc-Extension, il existe un sentiment de différenciation dans la qualité des services municipaux entre des quartiers pauvres et des quartiers plus nantis. L'organisation croit que les quartiers où prédominent les populations démunies ne font pas l'objet d'une très grande valorisation et reçoivent moins d'investissements publics et privés. Les disparités sont également visibles concernant la disponibilité et la qualité des installations et équipements sportifs, d'où l'inadéquation entre l'offre des jeux et le nombre de jeunes⁵⁷⁹. Ainsi, la répartition inégale de l'accès aux ressources et aux services sociaux contribue à renforcer les inégalités « *ethnoraciales* ». On assiste aussi à une certaine ghettoïsation du territoire en fonction des origines culturelles, laquelle se traduit par des quartiers thématiques à l'instar du *petit Maghreb*, *de la petite Italie*, etc.

Ces disparités et le « *désert de services*⁵⁸⁰ » qui en découle ont un impact sur l'accès à l'alimentation. En effet, la question des déserts alimentaires est une problématique récurrente dans certains secteurs de la ville⁵⁸¹. Une participante a déclaré qu'à Montréal « *40 % de la population n'a pas accès à des fruits et légumes frais à distance de marche. Pour les gens de l'Est de l'île, l'accès à ces aliments frais nécessite un transport en voiture. (...) À Rivière-des-Prairies, la situation est similaire : on ne compte que quatre épiceries pour 55 000 individus*⁵⁸². »

Par ailleurs, des citoyens ont dénoncé aussi des iniquités dans la distribution de la végétation. Pour eux, en effet, dans des milieux où les populations plus pauvres seraient surreprésentées, notamment les personnes membres d'une minorité racisée, le taux de verdissement serait moindre qu'ailleurs⁵⁸³. Cette répartition discriminatoire des espaces verts a un impact négatif sur la santé des individus⁵⁸⁴. Une citoyenne suggère que le verdissement soit « *renforcé dans les quartiers défavorisés afin de réduire des impacts des problèmes environnementaux (notamment*

⁵⁷⁸ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 4; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 11

⁵⁷⁹ Solutions proposées par les citoyens – synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13; Concert'action Lachine, doc. 8.106, p. 23, L. 3395; Corporation culturelle latino-américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, p. 5, L. 3395; Fabrice Vil, doc. 8.85.1, p. 9-10, L. 3140

⁵⁸⁰ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 11

⁵⁸¹ Concert'action Lachine, doc. 8.106.1, p.18; Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, p. 4, L. 1820

⁵⁸² Josiane Rioux Collin, doc. 8.65, p. 2

⁵⁸³ Thi Thanh Hien Pham, doc. 8.35, p. 3-11; Balarama Holness, doc. 8.62, p. 5

⁵⁸⁴ Balarama Holness, doc. 8.62, p. 5

*les îlots de chaleur) sur la santé de la population*⁵⁸⁵. » Elle ajoute aussi qu'il soit réalisé « *de façon prudente afin de ne pas faire augmenter la valeur des logements/les loyers et éventuellement déclencher la gentrification et l'expulsion des résidents défavorisés*⁵⁸⁶. » Toutes ces actions devraient se faire de façon équitable et inclusive⁵⁸⁷. C'est pourquoi certains participants appellent la Ville à garder un œil attentif aux processus d'aménagement et de développement d'infrastructures qui exacerbent les disparités⁵⁸⁸.

Des pistes de solutions ont été proposées pour faire face aux disparités territoriales. Afin de garantir un accès équitable aux installations et activités sportives, les citoyennes et citoyens ont suggéré que des équipements de loisirs, de récréation et de sports ainsi que des parcs soient construits à proximité des écoles dans tous les quartiers afin de réduire la présence de jeunes dans les rues ainsi que le taux de criminalité. À cet égard, ils souhaitent que des moyens soient mobilisés pour mettre à niveau les infrastructures sportives existantes dans les secteurs défavorisés⁵⁸⁹.

Lieux de culte minoritaires

Certaines organisations ont partagé leurs inquiétudes au sujet du droit à la ville⁵⁹⁰ pour les minorités religieuses. Le Centre justice et foi a souligné qu'il existe des tensions autour des lieux de culte du fait de l'inadéquation entre les dispositions actuelles au zonage et les besoins réels⁵⁹¹. L'organisation souligne que « *les enjeux relatifs aux lieux de culte, ça relève du compromis laïque entre l'Église et l'État au Québec*⁵⁹². » Plus encore, certains membres de la communauté juive hassidique d'Outremont estiment qu'ils sont victimes, depuis plusieurs années, de discrimination de la part de leur arrondissement qui les prive de l'exercice de leur foi : « *In the past, members of the Outremont borough council have shown a serious disregard for constitutional rights in the use of discretionary power*⁵⁹³. » Ces intervenantes et intervenants ont insisté sur les dispositions des règlements sur le zonage qui, à leur avis, affectent leur communauté de manière disproportionnée⁵⁹⁴. C'est pourquoi depuis 2000, plusieurs décisions du conseil

⁵⁸⁵ Thi Thanh Hien Pham, doc. 8.35, p. 1

⁵⁸⁶ *Ibid.*

⁵⁸⁷ Thi Thanh Hien Pham, doc. 8.35, p. 1; Maison des jeunes de Rivière-des-Prairies, doc. 8.84.1, p. 7, L. 2610

⁵⁸⁸ Ligue des droits et libertés, doc. 8.11, p. 9; Sam Boskey, doc. 8.47, p. 10

⁵⁸⁹ Balarama Holness, doc. 8.62.1, p. 4, 7, L. 595; Entraide des familles Québec, doc. 6.13, p. 14; Paul Lupien, doc. 9.9.5; Entraide des familles Québec, doc. 6.13, p. 14

⁵⁹⁰ Cette expression a été popularisée en mai 1968 par le philosophe Henri Lefebvre qui défendait une idée de la ville fondée sur l'inclusion et la coexistence sociale dans des espaces réussis, c'est-à-dire favorables au bonheur. Habiter une ville, pouvoir s'y accomplir individuellement et collectivement, et pouvoir accéder à toutes les infrastructures nécessaires à cette fin, relève pour lui d'un droit fondamental, qu'il appelle le « droit à la ville » (Lefebvre 1968a, p. 100)

⁵⁹¹ Centre justice et foi, doc. 8.28.1, p. 15, L. 1525 et doc. 8.28, p. 6

⁵⁹² Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 15, L. 1530

⁵⁹³ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc 8.76, p. 3

⁵⁹⁴ *Ibid.*

d'arrondissement ont poussé la communauté juive hassidique à saisir les tribunaux afin de protéger leurs droits constitutionnels⁵⁹⁵.

Les participants ont proposé des solutions pour atténuer les impacts des règlements sur les minorités religieuses ainsi que ceux des projets d'aménagement sur les plus démunis. En effet, faisant référence à un jugement de la Cour Supérieure du Québec, les membres des communautés juives hassidiques d'Outremont estiment que la Ville a le « *devoir constitutionnel d'accommoder les pratiques religieuses qui ne causent pas de préjudice indu*⁵⁹⁶. » C'est pourquoi l'organisme propose que les employés du Service des affaires juridiques de la Ville soient sensibilisés aux droits dont jouissent les minorités religieuses afin d'éviter des gestes discriminatoires et des biais au moment de l'adoption de règlements⁵⁹⁷.

Pour sa part, l'organisme Justice Femme a émis la possibilité que la Ville puisse « *organiser des séances d'information et de sensibilisation sur le zonage au bénéfice des leaders religieux*⁵⁹⁸ ». Selon cet organisme, la Ville doit faire preuve de leadership et amener les responsables religieux d'une même confession à adopter le principe d'usage partagé et respectueux des lieux de culte existants et parfois peu fréquentés⁵⁹⁹. La Table de quartier de Parc-Extension estime que les arrondissements devraient définir les périodes de stationnement aux heures de prière pour accommoder certaines minorités religieuses⁶⁰⁰.

Pour des règlements d'urbanisme sensibles à l'embourgeoisement

La compétence de la Ville en matière d'aménagement s'exerce principalement par le biais de règlements d'urbanisme. Bien plus, la façon dont une Ville planifie l'occupation du territoire a un impact sur diverses catégories de citoyens. À ce propos, la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM) a regretté l'omission par la Ville des questions entourant l'aménagement urbain dans les documents de référence de la consultation puisque la transformation urbaine affecte les personnes racisées et les personnes immigrantes⁶⁰¹. Selon un citoyen : « *toute modification au zonage a des répercussions sur les populations défavorisées, en facilitant l'embourgeoisement des quartiers par un développement immobilier qui se fait au détriment du logement social abordable*⁶⁰² ». À titre d'exemple, on rappelle la transformation du complexe d'habitation « *Benny Farm* » dans le secteur Notre-Dame-de-Grâce qui est maintenant un lieu prisé par des populations plus aisées⁶⁰³. Pour y faire face, la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM) souhaite « *que la Ville de Montréal mette en œuvre d'énergiques mesures*

⁵⁹⁵ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 3-4

⁵⁹⁶ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 3

⁵⁹⁷ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 8

⁵⁹⁸ Justice Femme, doc. 8.58.1, p. 7, L. 1665-1670

⁵⁹⁹ Justice Femme, doc. 8.58.1, p. 7, L. 1675 et 1680

⁶⁰⁰ Table de concertation de Parc-Extension, doc. 8.18.1, p. 8

⁶⁰¹ Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, doc. 8.33, p. 9-10

⁶⁰² Sam Boskey, doc. 8.47, p. 10

⁶⁰³ *Ibid.*

*d'atténuation et de compensation dans les quartiers subissant les contrecoups des vastes projets d'aménagement et de requalification*⁶⁰⁴. »

En lien avec les services et installations de la Ville, les participantes et participants à une activité contributive citoyenne organisée par le Réseau Entreprenarial des Femmes Africaines (REFA), ont proposé « *d'uniformiser les standards en matière d'aménagement des parcs, de pistes cyclables et de déneigement*⁶⁰⁵ » afin de lutter contre les inégalités. La révision des règlements sur les heures d'ouverture des parcs est également souhaitée⁶⁰⁶. Pour sa part, l'organisme Femmes et villes international, dans une perspective d'intersectionnalité, suggère à la Ville d'utiliser l'ADS+ dans l'actualisation du Guide d'aménagement « *pour un environnement urbain sécuritaire*⁶⁰⁷. »

Une participante insiste sur le potentiel innovant des pouvoirs dont dispose la Ville en matière d'urbanisme et d'aménagement, et sur les impacts positifs qui pourraient en découler dans la perspective de la lutte au racisme et à la discrimination systémiques : « *La compétence des municipalités en aménagement du territoire et urbanisme et les pouvoirs qui y sont associés constituent des atouts pour créer des environnements favorables à la saine alimentation et au mode de vie physiquement actif*⁶⁰⁸. » Pour appuyer son propos, elle évoque également l'utilisation du zonage « [...] *la Loi sur les gouvernements de proximité (2017) a modifié la Loi sur l'aménagement urbain (LAU)*⁶⁰⁹ afin d'accroître la marge de manœuvre des municipalités en matière de zonage⁶¹⁰. » En fonction de ces paramètres, l'intervenante a affirmé que les actions que pose la Ville relativement à l'aménagement ont un impact au quotidien et elles pourraient être une manière de favoriser un meilleur accès à des aliments pour les populations affectées par des déserts alimentaires⁶¹¹.

L'enjeu de la mobilité

Les participantes et participants d'une activité contributive citoyenne organisée par la Table de concertation de Montréal-Nord ont réclamé que la Ville puisse offrir « *un transport accessible en augmentant les lignes de bus et en prolongeant le métro*⁶¹² », afin de contrer la faible couverture du territoire par le transport collectif⁶¹³. Le Conseil interculturel de Montréal a également interpellé la Ville afin de lui demander « *que l'administration municipale s'engage à assurer l'accès à la mobilité afin que tous les quartiers soient bien desservis par les transports en*

⁶⁰⁴ Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain, doc. 8.33, p. 10-11

⁶⁰⁵ Réseau entreprenariat des Femmes Canada, doc. 6.13, p. 1

⁶⁰⁶ Équipe RDP, doc. 8.68.1, p. 12, L. 1880

⁶⁰⁷ Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 10

⁶⁰⁸ Marie-Eve Couture Ménard, doc. 8.8, p. 7

⁶⁰⁹ Loi sur l'aménagement et l'urbanisme

⁶¹⁰ Marie-Eve Couture Ménard, doc. 8.8, p. 7

⁶¹¹ Marie-Eve Couture Ménard, doc. 8.8.1, p. 3, L. 2260

⁶¹² Table de concertation de Montréal-Nord, Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13, p. 15

⁶¹³ *Ibid.*

*commun*⁶¹⁴. » Dans cette perspective, les participants présents à une activité contributive citoyenne organisée par une enseignante de l'UQAM ont soutenu la réalisation du projet de la ligne rose du métro et le prolongement de la ligne bleue⁶¹⁵.

L'enjeu de l'accessibilité universelle

Les personnes en situation de handicap ainsi que d'autres citoyens ont dénoncé l'inaccessibilité du transport en commun, notamment les stations métro et les bus de la STM ainsi que les commerces. En effet, ils soutiennent que toute la flotte de bus de la STM et toutes stations métro ne sont pas équipées de rampes d'accès pour personnes à mobilité réduite⁶¹⁶. Bien plus, la qualité de l'entretien en hiver, du déneigement et du déglacage a un impact considérable sur les personnes qui ont des limitations fonctionnelles, particulièrement les personnes qui ont des déficiences motrices⁶¹⁷. L'inaccessibilité des services pour les personnes vivant avec un handicap a d'autres implications. Pour le Conseil des Montréalaises « *le fait de vivre dans une ville encore peu accessible universellement force les personnes en situation de handicap à passer plus de temps dans leur domicile et à vivre dans des logements mal adaptés. En plus d'avoir des impacts sur leur santé et leur sécurité, ces logements sont situés dans des quartiers non accessibles, ce qui limite leurs déplacements quotidiens et constitue un frein à leur autonomie et à leur participation sociale*⁶¹⁸ ». De même, « *l'inaccessibilité de la majorité des commerces de proximité est un facteur de discrimination, voire de ségrégation des personnes à mobilité réduite*⁶¹⁹ ». Par ailleurs, DéPhy Montréal estime que la question de l'accessibilité est complexe et ne devrait pas se limiter à l'aspect physique des lieux (intérieur/extérieur), mais prendre en considération l'accessibilité des communications et de l'emploi⁶²⁰.

Ainsi, pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, c'est l'ensemble de la vie municipale qui est touché par les questions de discrimination, incluant plusieurs droits, dont le droit à l'intégrité, le droit à la sûreté et à la liberté, le droit à la dignité, le droit à l'égalité, le droit à l'accès aux moyens de transport public et aux services publics. Ce qui traduit les nombreux défis auxquels elles font face ainsi que les impacts sur les plans de l'anxiété, de charge mentale, d'isolement et d'atteinte à la sécurité⁶²¹.

2.5.6 Participation à la vie démocratique

L'accessibilité aux lieux de pouvoir est étroitement liée à celle de la représentativité. La question a suscité des interventions variées.

⁶¹⁴ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 18

⁶¹⁵ Maryse Potvin, doc. 6.13, p. 15

⁶¹⁶ RAPLIQ, doc. 8.1, p. 32; Jean-Yves Gagné, doc. 8.93.1, L. 2350, 2200-2205

⁶¹⁷ DéPhy Montréal, doc. 8.5.1, L. 700

⁶¹⁸ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26

⁶¹⁹ Jérôme Saunier, doc. 9.7.2

⁶²⁰ DéPhy Montréal, doc. 8.5.1, L. 960

⁶²¹ DéPhy Montréal, doc. 8.5.1, L. 675

Le groupe requérant a souvent répété que l'ensemble des citoyennes et des citoyens montréalais n'ont pas la possibilité de contribuer à la gouvernance et au rayonnement de Montréal, malgré leur désir de le faire⁶²². Leur état des lieux souligne que trop peu des personnes racisées et autochtones font partie du comité exécutif de la Ville de Montréal et du conseil municipal, ou sont nommées par la Ville à des conseils d'administration⁶²³. Montréal n'aurait qu'une personne racisée parmi les 19 mairesses et maires d'arrondissement⁶²⁴.

Des lieux de pouvoir et de décision peu accessibles et peu représentatifs

Selon les participants, les élus de la Ville de Montréal ne sont pas représentatifs de la population⁶²⁵. Cet état de fait a des répercussions sur la présence des minorités et peuples autochtones au niveau des instances décisionnelles que sont le conseil municipal, les conseils d'arrondissement et les conseils d'administration des sociétés paramunicipales⁶²⁶. Cette sous-représentation est le fait de contraintes diverses. D'abord, comme l'affirme le Conseil québécois LGBT « *le milieu du pouvoir est un milieu qui fonctionne dans l'entre soi, et pour pouvoir y avoir accès cela demande souvent aux personnes racisées d'avoir, non seulement le CV parfait, mais en plus d'avoir les contacts qu'il faut (...) parfois la question elle ne se situe même pas dans avoir accès à ces lieux de pouvoir, parfois la question elle se situe à avoir des contrepoids à ces lieux de pouvoir*⁶²⁷. » Ensuite, certains intervenants estiment que le fonctionnement des partis politiques, la ghettoïsation, l'absence de modèles, les dynamiques partisanes et communautaires, la méconnaissance des instances d'implication de la Ville et l'accès à des ressources financières au niveau municipal laissent peu de chance aux minorités et aux nouveaux arrivants⁶²⁸.

Pour certains participants, il est impératif que, comme pistes de solutions, la Ville ait des représentants auxquels les minorités peuvent s'identifier⁶²⁹. Pour favoriser cette représentativité au sein des instances de la Ville et des conseils d'administration de ses sociétés affiliées, plusieurs intervenants suggèrent que la Ville :

⁶²² Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 318

⁶²³ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 335

⁶²⁴ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 320

⁶²⁵ Montréal en action, doc. 9.8.1; Service à la famille chinoise, doc. 8.73, L. 4470; Balarama Holness, doc. 8.62.1, p. 2; Élisabeth Hunt, doc. 8.80.1, p. 2; L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 12; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 2

⁶²⁶ SPIC, doc. 8.77.1, L. 255

⁶²⁷ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, L. 1475

⁶²⁸ Inclusion Jeunesse, doc. 8.46, p. 11; Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 6; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 6

⁶²⁹ Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 11; Montréal en action, doc. 9.8.1

- favorise la diversité ethnoculturelle partout où elle a le pouvoir de nomination⁶³⁰;
- encourage la présence des personnes concernées par ces enjeux dans les espaces décisionnels à l'échelle du territoire montréalais⁶³¹;
- place des individus en sphère de pouvoir⁶³²;
- ait recours à la banque de candidatures de la diversité de Concertation MTL pour faire accéder plus de jeunes des communautés ethnoculturelles à des postes au sein de conseils d'administration et comités de la Ville⁶³³.

Pour ce faire, la Ville doit tout mettre en œuvre afin d'obtenir un bassin de recrutement qui soit le plus large possible. Ainsi, elle doit « *s'assurer d'avoir une bonne connaissance des milieux et des relations avec les organismes qui œuvrent auprès des populations qu'on cherche à mieux refléter*⁶³⁴. » Montréal peut aussi obliger ses sociétés paramunicipales à recruter davantage de femmes et de jeunes des milieux de la diversité⁶³⁵. Selon la Structure de promotion de l'innovation et de la créativité (SPIC), cette démarche passe aussi par la création d'un indice de diversité qui mesurerait la capacité des conseils d'administration à recruter et à intégrer les personnes issues des minorités, ainsi que l'institution d'un point permanent à l'ordre du jour du conseil municipal pour le suivi de ce dossier⁶³⁶. Tout ceci doit être précédé, selon le Conseil jeunesse de Montréal, par une compilation de données démographiques (âge, genre, origine ethnique) des personnes nommées par le comité exécutif, le conseil municipal et les conseils d'arrondissement des instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal et la publication sur une base annuelle des profils des membres disponibles⁶³⁷.

Les enjeux liés à la représentativité des minorités dans des lieux de pouvoir, notamment au sein de l'appareil politique municipal, ont interpellé plusieurs intervenants. En effet, un citoyen propose de promouvoir davantage la présence des élus issus de groupes minoritaires, afin de créer « *un engouement de la population visée vers le domaine politique*⁶³⁸. » Les partis politiques ont un rôle majeur à jouer. À cet égard, ils peuvent prendre un engagement clair à recruter des membres des communautés culturelles et autres, et s'assurer qu'ils ont le support adéquat pour que la démocratie reflète la diversité montréalaise⁶³⁹. Des citoyens proposent aussi la mise en place d'un système électoral proportionnel avec un quota minimal de représentation de la diversité au sein des candidats des partis aux élections municipales⁶⁴⁰.

⁶³⁰ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 6-8; Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶³¹ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 12

⁶³² Fabrice Vil, doc. 8.85, p. 5

⁶³³ Forum jeunesse de l'île de Montréal, doc. 8.13, p. 9

⁶³⁴ Ericka Alnéus, doc. 8.63, L. 1445

⁶³⁵ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶³⁶ SPIC, doc. 8.77.1, L. 263-265

⁶³⁷ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 8; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10.2, L. 1840, p. 15-16

⁶³⁸ Ivan Bellevegue, doc. 9.8.2

⁶³⁹ Balarama Holness, doc. 8.62, p. 2; Montréal en action, doc. 9.8.1; Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶⁴⁰ Michel Tran, doc. 9.8.3; SPIC, doc. 8.77.1, L. 263-265

Pour sa part, le Conseil jeunesse de Montréal propose « *que la Ville de Montréal, à l’instar de la Ville de Toronto, demande à Élections Montréal de publier des fiches d’information sur le processus électoral et les façons de voter dans toute langue parlée par plus de 2 % de la population montréalaise, ainsi que dans au moins une langue autochtone(...) ainsi que la mise en place d’une consultation publique sur le droit de vote des résident.es, peu importe leur statut, afin de proposer un amendement à la loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*⁶⁴¹. » La Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte contre les discriminations souhaite « *que la ville de Montréal confie au Président d’Élections Montréal le mandat d’établir les bases réglementaires afin que la proportion des personnes issues de la diversité dans les structures politiques, consultatives et dans les instances de juridiction municipale corresponde grosso modo à leur poids démographique au sein de la population montréalaise*⁶⁴². »

Des espaces de discussion plus inclusifs réclamés

Bien que de nombreux participants aient dénoncé la fatigue de consultation et l’hyper sollicitation, ils estiment que la Ville de Montréal doit créer de nouveaux espaces publics de dialogue, de communication ainsi que des processus inclusifs, moins formels et accessibles à tous, y compris les jeunes, afin de collecter l’expertise citoyenne⁶⁴³. Cette orchestration du dialogue passe par un engagement citoyen⁶⁴⁴ et des mécanismes qui conviennent à l’ensemble des parties prenantes⁶⁴⁵. Dans cette perspective, une intervenante croit « *qu’au nom de la mixité sociale, la Ville a le devoir de favoriser l’émergence d’espace d’échanges entre des individus issues de différentes strates de la société, afin de permettre des échanges de fond sur des enjeux qui peuvent parfois être difficiles, comme la lutte à la pauvreté, le racisme et la discrimination et le profilage racial*⁶⁴⁶. » Pour un citoyen, ces mécanismes prendront trois formes : « *La première des choses, c’est le dialogue entre personnes victimes de racisme. La deuxième, c’est le dialogue des personnes blanches, pour qu’ils puissent et elles aussi, se comprendre par rapport à comment eux et elles vivent les enjeux liés au racisme; dans une troisième catégorie, c’est le dialogue qui mélange l’ensemble des groupes*⁶⁴⁷. » Selon le groupe de recherche Érasme, la diversité des mécanismes permet « *une meilleure interaction entre la Ville, ses résident.e.s et les diverses associations de la société civile (...) l’auto-organisation des citoyen.ne.s et le développement de leur propre regard sur les enjeux municipaux*⁶⁴⁸. » Ce qui suppose pour certains intervenants d’inclure un volet « *femmes racisées* » lors de consultations publiques menées par l’Office de consultation publique de Montréal (OCPM) et de tenir une consultation publique sur les personnes en situation de handicap⁶⁴⁹.

⁶⁴¹ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 9

⁶⁴² Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶⁴³ Élisabeth Hunt, doc. 8.80, p. 7 et 10; Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville, doc. 8.72.1, L. 3305; Érasme, doc. 8.14.1, p. 11; Équipe Rivière-des-Prairies, doc. 8.68.1, p. 2

⁶⁴⁴ Corporation Culturelle Latino-Américaine de l’amitié, doc. 8.94.1, L. 1916

⁶⁴⁵ Fabrice Vil, doc. 8.85.1, p. 7

⁶⁴⁶ Ericka Alnéus, doc. 8.63.1, L. 1465

⁶⁴⁷ Fabrice Vil, doc. 8.85, p. 5-6

⁶⁴⁸ L’équipe de recherche et d’action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 13; Équipe Rivière-des-Prairies, doc. 8.68.1, p. 6

⁶⁴⁹ Stéphanie LeBlanc, doc. 9.8.4; Femmes et villes international, doc. 8.52, p. 11

Certains intervenants suggèrent, dans tous les arrondissements, de créer un conseil jeunesse pour favoriser la participation citoyenne des jeunes⁶⁵⁰ et organiser des assemblées formelles, telles des états généraux, qui rassembleraient des personnes élues, des citoyens et des responsables du milieu communautaire afin d'harmoniser les politiques⁶⁵¹. La Ville, au besoin, doit pouvoir outiller les acteurs de la participation par des formations spécifiquement adressées aux jeunes de groupes racisés et de communautés autochtones et portant sur la mise en place et l'animation de comités, forums ou consultations, ainsi que sur les pratiques inclusives et la prise en compte de l'ensemble des points de vue⁶⁵².

L'enjeu du financement et des compensations

Les enjeux liés au financement des mécanismes de consultation et de participation citoyenne ont été abordés par plusieurs personnes et organismes. En effet, la question de la rémunération des participants aux processus de participation est essentielle pour qu'il y ait un minimum d'équité et d'égalité quand des personnes participent⁶⁵³. Un citoyen note qu'« *Il est difficile pour des gens de se lancer dans un exercice de participation citoyenne s'ils n'ont pas les conditions pour le faire* ». C'est pourquoi, selon lui, « *il faut aller au-delà de la participation citoyenne comme exercice strictement bénévole et penser aux compensations offertes pour que des gens puissent se présenter dans des espaces de concertation dans les quartiers*⁶⁵⁴. » Les compensations sont susceptibles d'encourager les populations plus vulnérables à venir témoigner de leurs réalités. Le Réseau de la communauté autochtone de Montréal le fait déjà avec les intervenants qui contribuent aux échanges par leur savoir⁶⁵⁵. Ainsi, plusieurs intervenants ont souhaité que la Ville de Montréal dégage les ressources financières nécessaires pour soutenir une participation civique active des personnes issues de la diversité et des groupes organisés de la société civile⁶⁵⁶ et rende plus efficace le suivi des recommandations par les instances consultatives⁶⁵⁷.

Le financement comme levier pour contribuer à la diversification des mécanismes et des instances électorales a été soulevé. Un citoyen propose de « *fixer les montants pour les opérations électorales de manière égalitaire peu importe l'arrondissement de manière à ce que les candidats dans les zones qualifiés "ethnique" ne soient pas moins pourvus que les autres*⁶⁵⁸. » Un participant souhaite que la Ville « *Encourage la participation des minorités au processus électoral en leur offrant des moyens de transport adaptés pour faire campagne et en accordant*

⁶⁵⁰ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 6-9

⁶⁵¹ Corporation culturelle, doc. 8.94.1, L. 1968; Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 8

⁶⁵² L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 13; Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 8

⁶⁵³ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14.1, p. 8

⁶⁵⁴ Fabrice Vil, doc. 8.85.1, p. 6

⁶⁵⁵ Fabrice Vil, doc. 8.85.1, L. 3055

⁶⁵⁶ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 13; Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶⁵⁷ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31.2, L. 685

⁶⁵⁸ Ivan Bellevegue, doc. 9.8.2

*des subventions aux partis politiques municipaux*⁶⁵⁹. » La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations propose « *que des incitatifs financiers soient accordés aux partis politiques municipaux en fonction du nombre de candidat.es présenté.es et d'élu.es issu.es de la diversité montréalaise*⁶⁶⁰. »

2.5.7 L'accès aux services municipaux

À côté des interventions directement en lien avec la problématique du racisme et de la discrimination, les participants ont également pointé du doigt les enjeux de l'accès aux services municipaux. Dans une perspective intersectionnelle, ils ont estimé que certaines contraintes et barrières, tout en n'étant pas spécifiques aux groupes racisés, ont des effets disproportionnés sur cette catégorie de citoyens.

Le groupe requérant a souligné à diverses reprises une inégalité des chances et de nombreux obstacles pour les jeunes ainsi que les adultes racisés et autochtones. Les porte-paroles souhaitent que les mesures de développement économique et social mises en place par la Ville soient plus inclusives⁶⁶¹.

Ainsi, cette rubrique abordera les éléments suivants : l'accessibilité des services, le financement des organismes communautaires, la communication et les processus institutionnels.

Des services disponibles, mais pas accessibles à tous

Les enjeux liés à l'accessibilité des services pour plusieurs groupes de citoyens ont retenu l'attention des participants. Pour plusieurs, le transport en commun adapté pour personnes à mobilité réduite ne prend pas en compte le pouvoir économique de ces derniers⁶⁶². À ce propos, le Centre justice et foi appelle à la mise sur pied d'un projet pilote avec un tarif préférentiel pour les personnes à mobilité réduite ou en situation de précarité (aînés, mères monoparentales, personnes à faible revenu, nouveaux arrivants et réfugiés) pour les services en transport collectif ou actif⁶⁶³. Par ailleurs, une intervenante estime que dans les arrangements actuels, les tarifs de transport en commun à Montréal sont une forme de discrimination systémique à l'égard des aînés, des adultes accompagnés d'enfants et des personnes à faible revenu. Pour répondre à cette préoccupation, elle propose que la Ville mette en place un système de tarification sociale adapté aux réalités des populations vulnérables⁶⁶⁴.

L'enjeu d'accessibilité concerne également les équipements sportifs, les parcs, ainsi que les loisirs. Dans cette perspective, des participants souhaitent que les services de la Ville, notamment

⁶⁵⁹ Action accessible, doc. 8.43, p. 6

⁶⁶⁰ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 12

⁶⁶¹ Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019, doc. 7.1, L. 460

⁶⁶² RAPLIQ, doc. 8.1, p. 32

⁶⁶³ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 13

⁶⁶⁴ Nadia Bini, doc. 8.99.1, p. 1-6; Concert'action, doc. 8.106

les loisirs et sports, soient repensés dans la perspective d'un accès équitable et différencié, considérant que les infrastructures sportives ont pour vocation de garantir la récréation pour tous et non de favoriser la formation des élites⁶⁶⁵. Cette quête d'équité passe aussi par la réduction de l'implication des clubs privés dans la gestion de certaines disciplines sportives, la multiplication d'infrastructures, l'encadrement des jeunes sportifs et l'investissement dans des programmes pour faciliter l'accès à des sports plus coûteux⁶⁶⁶.

Pour sa part, le groupe requérant a mentionné les sports dans le contexte de la soirée sur le profilage racial et social. Dans certains quartiers, l'absence ou l'inaccessibilité de centres sportifs pour de jeunes racisés augmenterait leur présence en groupe dans les rues et serait un facteur contribuant au profilage⁶⁶⁷.

Plusieurs mémoires et présentations ont insisté sur la condition des personnes en situation d'itinérance et des personnes sans statut⁶⁶⁸. Un citoyen indique que : « *bien souvent les personnes sans statut occupent des emplois précaires, peu rémunérés et sans protection sociale. La crainte d'être identifié par les autorités, détenu puis déporté agit souvent comme un frein dans la régularisation de leur statut et les plaçant donc, dans un cycle de violence et d'abus de toute sorte, dont il est très difficile d'échapper*⁶⁶⁹. » Selon des intervenants communautaires, ces personnes se voient refuser l'accès à certains services municipaux, notamment les bibliothèques ainsi que les activités de loisir, et n'ont pas droit aux services de garde, une situation qui affecte principalement des personnes racisées issues de l'immigration⁶⁷⁰. Une situation similaire est évoquée par le Conseil québécois LGBT qui note : « *les personnes LGBTQ+ sont surreprésentées dans les situations d'itinérance, notamment les jeunes racisés. Donc, on se retrouve avec de la revictimisation par des jeunes non binaires ou des personnes trans qui se voient refuser ou ne pas avoir accès à des services, tout simplement parce que ces services n'ont pas été prévus pour les recevoir avec le respect qu'il se doit*⁶⁷¹. »

L'accès aux services passe aussi par l'augmentation des ressources humaines nécessaires pour évaluer les besoins des communautés. La vulnérabilité de certains citoyens est renforcée par les disparités territoriales qui se traduisent par le sous-investissement de la Ville dans certains arrondissements où résident davantage les personnes racisées⁶⁷². À titre d'illustration, l'organisme COCLA note que « *l'arrondissement de Saint-Laurent c'est un arrondissement riche,*

⁶⁶⁵ Sam Boskey, doc. 8.47, p. 5, 9

⁶⁶⁶ Fabrice Vil, doc. 8.85.1, p. 9-10, L. 3140; Paul Lupien, doc. 9.9.5; Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13

⁶⁶⁷ Transcription de la soirée thématique profilage racial et social, doc. 7.5, L. 265

⁶⁶⁸ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3935 et 3960; Concert'action, doc. 8.106; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 15

⁶⁶⁹ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3950

⁶⁷⁰ Rémy Paulin Twahirwa, doc. 8.86.1, L. 3935 et 3960; Concert'action, doc. 8.106; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 15

⁶⁷¹ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, L. 1065

⁶⁷² Corporation culturelle, doc. 8.94.1, L. 1822

mais avec beaucoup de disparités. D'un côté les riches, extrêmement riches et de l'autre la pauvreté⁶⁷³. »

Des canaux d'information et de communication déficients

En matière de communication et d'information, les participants ont relevé plusieurs enjeux en lien avec l'image et la perception, la langue, la promotion des services et ressources. Le Service à la famille chinoise note que la difficulté d'accès aux services municipaux vient aussi du fait que plusieurs membres de leur communauté ne savent pas que la Ville offre autant de services. « *En Chine, la majorité des services de loisirs sont privés et payants (...) ici, ils paient les taxes, mais ils ne savent pas qu'ils y ont droit⁶⁷⁴. »*

L'enjeu de la langue a également été soulevé. Plusieurs des propos recueillis, tant dans les arrondissements que lors des audiences, font valoir la difficulté pour les nouveaux arrivants, les allophones et les anglophones de bien comprendre l'information qui leur est véhiculée. Ainsi, les barrières linguistiques constituent pour ces segments de population non seulement une contrainte dans l'accès aux services municipaux, mais aussi un obstacle à leur intégration⁶⁷⁵. Cette situation est davantage préoccupante chez les femmes racisées nouvelles arrivantes non francophones du fait de leur méconnaissance des services, de leurs droits et obligations ainsi que de l'isolement qu'elles expérimentent⁶⁷⁶.

Les intervenants ont proposé plusieurs solutions destinées à promouvoir les services et les ressources. Dans une perspective de favoriser l'accessibilité aux services, le Conseil interculturel de Montréal propose « *d'actualiser le Réseau d'aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) en mettant à jour la liste existante et en recrutant des nouvelles et nouveaux employé.e.s, mais aussi de créer un bottin avec les langues parlées par les employé.e.s dans chaque unité administrative, de manière à pouvoir offrir des services de qualité aux citoyennes et citoyens dont l'expression en français ou en anglais est plus difficile⁶⁷⁷. »* Ceci constitue une opportunité pour la Ville de Montréal de valoriser les compétences linguistiques des employés allophones et autochtones en leur donnant le statut de personnes-ressources⁶⁷⁸. La mise en œuvre d'une telle proposition repose en partie sur l'embauche d'un personnel polyglotte ou d'ambassadeurs et ambassadrices⁶⁷⁹.

La Ville est également invitée à faire usage de méthodes alternatives de communication pour les personnes qui ne maîtrisent pas le français ou l'anglais. À ce sujet, l'utilisation de pictogrammes

⁶⁷³ Corporation culturelle, doc. 8.94.1, L. 1834

⁶⁷⁴ Service de la famille chinoise, doc. 8.73, L. 4505-15

⁶⁷⁵ Centre Bon Courage, doc. 8.67.1

⁶⁷⁶ Afrique au Féminin, doc. 8.105; Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 3

⁶⁷⁷ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 18

⁶⁷⁸ Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 11

⁶⁷⁹ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18.1, p. 2

et textes simples permet de faire la promotion des services qu'elle offre auprès de populations vulnérables et de faire comprendre les règlements municipaux⁶⁸⁰.

Certains participants proposent que la Ville rende disponible une version anglaise de son site Internet et traduise en plusieurs langues des dépliants produits pour faciliter l'accès à des informations utiles et, par conséquent, aux différents services pour les familles allophones et plus précaires du quartier⁶⁸¹. La Table de quartier de Parc-Extension a cité comme bonne pratique la clinique publique Parc-X du réseau RLS, ouverte en 2019 et qui collabore avec des étudiants et étudiantes bénévoles de l'Université McGill pour offrir un service de traduction en langues ourdoues, punjabi et hindi afin de favoriser l'accès aux services de santé⁶⁸².

Pour sa part, DéPhy Montréal rappelle que l'information diffusée par les unités administratives devrait être offerte en plusieurs formats (médiats substitués), pour permettre au plus grand nombre de citoyens d'y avoir accès. L'organisme propose que les normes d'accessibilité ainsi que les bonnes pratiques soient prises en compte et respectées, pour tous les documents imprimables produits par les unités administratives de la Ville, ainsi que les normes d'accessibilité du Web pour tous les sites Web et applications de la Ville. Les informations sur les mesures d'accessibilité et les solutions alternatives doivent également être clairement indiquées dans toutes les publications de la Ville, qu'elles soient numériques ou imprimées⁶⁸³.

Financement et accompagnement des partenaires communautaires du milieu

La plupart des arrondissements disposent d'une politique de reconnaissance des partenaires du milieu qui leur permet de financer des organismes communautaires pour dispenser certains services ou activités en complément de l'offre municipale.

Néanmoins, plusieurs intervenants ont dénoncé le sous-financement des organismes communautaires par la Ville et les arrondissements, comparé à d'autres paliers gouvernementaux⁶⁸⁴. Les ressources allouées aux partenaires du milieu sont insignifiantes au regard des activités quotidiennes⁶⁸⁵. Par ailleurs, le financement par projet plutôt qu'à la mission les fragilise. Ce sous-financement affecte également leur capacité à offrir des services de proximité⁶⁸⁶ et à recruter les professionnels⁶⁸⁷.

⁶⁸⁰ Concert'action, doc. 8.106.1; Afrique au Féminin, doc. 8.105.1; Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 3; Nafija Rahman, doc. 8.19.1, p. 9-10

⁶⁸¹ Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 8; Diversité artistique Montréal, doc. 8.4, p. 11

⁶⁸² Table de quartier de Parc-Extension, doc. 8.18, p. 8

⁶⁸³ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 29

⁶⁸⁴ Afrique au Féminin, doc. 8.105.1; Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, L. 1786; ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2335

⁶⁸⁵ ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2335; Afrique au Féminin, doc. 8.105.1

⁶⁸⁶ Centre Bon Courage, doc. 8.67.1, L. 1360

⁶⁸⁷ Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, L. 1880

Pour certains intervenants, il y a un manque d'équité et de transparence dans les financements des organismes communautaires dans certains arrondissements. « *Certains organismes reçoivent quatre, cinq enveloppes par année et d'autres rien*⁶⁸⁸. » Ce financement sélectif et discriminatoire est dû, selon COCLA, au fait que « *la longévité des maires dans certains arrondissements est un obstacle à l'épanouissement des organismes communautaires. Car avec le temps, ils sont bien enracinés et se créent des liens d'amitié. Si vous n'en faites pas partie, vous êtes exclus de certains financements*⁶⁸⁹. » Une autre intervenante estime que les organisations qui sont mieux implantées dans leur secteur ont une compréhension des processus d'octroi des subventions qui leur donne un avantage. De plus, la Ville et les arrondissements ne font pas d'efforts pour expliquer leur décision aux organisations dont les projets ont été rejetés⁶⁹⁰.

Pour le Conseil québécois LGBT, la dynamique de discrimination systémique se réplique aussi dans certains espaces : « *ce n'est pas anodin, si c'est facile pour certains enjeux sociaux d'être financés par rapport à d'autres. Ça fait partie du problème systémique, c'est de ne pas reconnaître que certains enjeux sociaux méritent d'être financés par rapport à d'autres*⁶⁹¹. » L'organisme souhaite que la Ville investisse dans des fonds de lutte à la pauvreté, des programmes de développement social et dans le soutien à l'action communautaire desservant ces populations.

Plusieurs participants demandent de revoir les priorités et l'allocation des sommes pour financer de manière récurrente les projets qui soutiennent l'égalité et les droits des femmes⁶⁹² et qui luttent contre l'itinérance⁶⁹³. Aussi, un citoyen demande la mise en place d'un plan d'urgence de lutte contre la pauvreté et l'exclusion dans l'arrondissement de Montréal-Nord⁶⁹⁴.

Centraide suggère à la Ville :

- de partager sa démarche de collaboration avec les organismes communautaires, notamment l'adoption d'une approche territoriale axée sur une compréhension globale des milieux de vie à échelle humaine plutôt que sur des enjeux sectoriels (logement, alimentation, éducation, emploi);
- d'identifier l'inclusion comme un enjeu transversal aux enjeux sectoriels;
- d'introduire des indicateurs en matière d'inclusion dans les critères d'appréciation de l'action des organismes;
- de développer une stratégie de renforcement des compétences et du leadership;
- de reconnaître et recourir aux compétences d'organismes communautaires pour déployer des formations;

⁶⁸⁸ Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, L. 1903

⁶⁸⁹ Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié, doc. 8.94.1, L. 1880

⁶⁹⁰ ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2500

⁶⁹¹ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1, L. 1430

⁶⁹² Centre d'éducation et d'action des femmes, doc. 8.42, p. 5

⁶⁹³ Michel Tran, doc. 9.1.2

⁶⁹⁴ Frantz Jean-Jacques, doc. 8.60.2, p. 2

- d'impliquer les citoyens reflétant la diversité non seulement lors de la consultation, mais également dans l'élaboration et le déploiement des stratégies⁶⁹⁵.

Dans la même perspective, DéPhy Montréal suggère que dans le dossier de l'accessibilité universelle, la Ville de Montréal travaille en étroite collaboration avec les organismes communautaires, notamment ceux qui œuvrent auprès des personnes ayant des limitations fonctionnelles, et que toutes les unités administratives soient impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action en accessibilité universelle, y compris en termes de ressources humaines et financières⁶⁹⁶.

Des processus institutionnels concertés et transparents

D'autres intervenants sont en faveur de la création d'espaces de rencontre et de dialogues avec les populations racisées, mais également « *un soutien public aux actions collectives menées par les premières concernées* »⁶⁹⁷. À ce sujet, Enfam Québec souhaite « *que la ville associe à la prise de décision des personnes issues des organismes qui travaillent sur le terrain, pour prendre en compte les besoins et les préoccupations des personnes* » et « *considère le point de vue des acteurs du terrain lorsqu'ils mettent en places des politiques et des programmes* »⁶⁹⁸.

DéPhy Montréal, pour sa part, recommande à la Ville de Montréal de tenir compte de la notion de « *chaîne de participation sociale* » pour considérer l'accessibilité universelle dans sa globalité « *En considérant la chaîne de participation sociale, chaque action et chaque intervention s'inscriront dans un ensemble cohérent, ce qui permettra à la Ville de s'assurer qu'aucun obstacle ne vienne réduire à néant les efforts accomplis pour garantir l'accessibilité d'un lieu, d'un programme ou d'un service* »⁶⁹⁹.

Le Conseil interculturel de Montréal estime « *qu'il serait souhaitable de revoir les règles d'octroi des contributions financières aux organismes pour assurer une meilleure représentation de la diversité et pour pérenniser les actions de lutte contre le racisme et les discriminations* »⁷⁰⁰.

L'urgence des mécanismes de suivi et d'évaluation

Pour certains intervenants, un accent doit être mis sur les mécanismes de suivi et d'évaluation. En effet, Enfam Québec propose « *que la ville prenne le temps d'évaluer l'impact des subventions qui sont données sur le terrain ainsi que l'efficacité et la bonne utilisation* »⁷⁰¹. COCLA, pour sa part, suggère d'implanter au minimum un comité permanent interculturel dans tous les

⁶⁹⁵ Centraide, doc. 8.57, p. 2

⁶⁹⁶ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 27

⁶⁹⁷ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15, p. 27-32

⁶⁹⁸ ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2370

⁶⁹⁹ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 30

⁷⁰⁰ Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 18

⁷⁰¹ ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2365

arrondissements. Cette instance, composée de porte-paroles nommés par les citoyens et les tables de quartier, devrait mener une consultation publique, une fois par année, sur les enjeux de développement économique et social⁷⁰². La concertation avec les partenaires du milieu est d'autant plus importante qu'une intervenante estime qu'il y a un manque de reconnaissance, autant en arrondissement qu'à la Ville, du travail qui est fait par les organismes communautaires, notamment ceux qui œuvrent auprès de communautés racisées. Résultat, le soutien qui leur est octroyé est inéquitable comparé à des organisations implantées depuis plus longtemps et qui voient leurs financements renouvelés annuellement⁷⁰³.

2.6 Des solutions qui répondent spécifiquement aux besoins des peuples autochtones

De façon quasi unanime, les préoccupations exprimées en regard des relations entre la Ville et les citoyennes et citoyens autochtones font état d'un besoin de spécificité. Rencontrés en préconsultation, les porte-paroles d'une dizaine de groupes qui œuvrent auprès des Premières Nations, Inuits et Métis ont cerné ainsi le problème : « (...) *les réalités autochtones sont souvent occultées dans l'espace public. Elles sont invisibles dans le système éducatif, absent de l'espace culturel francophone (...) Il y a urgence à déconstruire les préjugés sur les peuples autochtones, car beaucoup parmi nous ont le sentiment qu'ils sont inférieurs et ne peuvent prétendre à certains postes de responsabilité et fonctions*⁷⁰⁴. »

De nombreuses personnes autochtones et allochtones rappellent qu'en termes conceptuels, la Ville devrait s'assurer de ne pas aborder les réalités autochtones au même titre que celles des personnes racisées et nées au Québec, immigrantes ou nouvellement arrivées⁷⁰⁵. Ces groupes vivent certaines expériences communes, mais expérimentent de nombreux défis particuliers à leur réalité. Un participant résume ainsi : « *We are visitors to their land (...) All of us are immigrants, except the Autochtones*⁷⁰⁶. »

Une vraie approche de partenariat demandée

On fait valoir qu'un changement profond est essentiel dans la manière de concevoir la collaboration avec les personnes et les groupes autochtones. Même si la Ville dit vouloir respecter un rapport de nation à nation, ses unités et ses services ne mettent pas systématiquement de l'avant des pratiques de vrai partenariat avec les organismes autochtones⁷⁰⁷. Citant en exemple le succès d'une stratégie autochtone urbaine construite et animée en 2016 en partenariat entre le SPVM et des groupes autochtones, Montréal autochtone présente de la manière suivante la posture de coconstruction qu'elle considère le point de départ essentiel de toutes solutions aux enjeux autochtones à la Ville de Montréal :

⁷⁰² Corporation culturelle, doc. 8.94.1, L. 1837

⁷⁰³ ENFAM QC, doc. 8.81.1, L. 2345

⁷⁰⁴ Compte-rendu de la rencontre avec les intervenants autochtones, doc. 6.4

⁷⁰⁵ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1770, p. 60

⁷⁰⁶ Rogers Afam Nwabue, doc. 108

⁷⁰⁷ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 2010

« La co-construction est un processus reposant sur une mise en forme d'interactions entre des acteurs afin que ceux-ci élaborent au fil de leurs interactions des accords visant à rendre compatibles des définitions relatives à un changement, à un projet, à une méthode de travail. La co-construction renvoie à tous les contextes où des acteurs ayant des intérêts et des points de vue différents sont amenés à travailler ensemble pour la réussite d'un projet ou pour définir les règles d'une organisation du travail (...) celle-ci ne signifie pas que tous les acteurs adoptent le même point de vue, car un accord peut advenir, au cours du déroulement des échanges, à partir du moment où chacun des acteurs perçoit que les nouvelles formulations (les traductions que les acteurs proposent de la première formulation de leur point de vue) sont compatibles avec ce qu'il défend⁷⁰⁸. »

Lutter contre le systémique avec des actions pérennes

Aux dires de groupes autochtones, le succès de la stratégie et des gestes de réconciliation de la Ville de Montréal avec les citoyennes et les citoyens autochtones serait plus nuancé que ne le laissent croire les documents de consultation.

Montréal Autochtone, les Productions Feux Sacrés, Nakuset, directrice du foyer pour femmes autochtones de Montréal, Femmes Autochtones du Québec et d'autres ont salué le travail de la commissaire aux relations avec les peuples autochtones, mais insistent qu'elle n'est qu'une seule personne, et non pas un bureau avec une équipe pour accompagner la structure massive qu'est la Ville de Montréal. À ce titre, la recommandation de Montréal Autochtone à la Ville résume bien la position de plusieurs organismes : « *Que la commissaire aux relations autochtones ait un bureau avec une capacité augmentée pour assurer le rôle d'intermédiaire aux diverses directions de la ville pour éliminer les barrières systémiques, bureaucratiques et culturelles vis-à-vis les solutions aux enjeux autochtones. Ce bureau aurait un mandat similaire aux secrétariats aux affaires autochtones du gouvernement du Québec*⁷⁰⁹. »

On a réitéré que la Ville de Montréal doit faire plus pour mettre en œuvre la *Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones* qu'elle a adoptée en août 2017⁷¹⁰. Cette déclaration affirme, entre autres, le droit des peuples autochtones à l'autodétermination. On demande aussi plus de mesures pour répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, tel que la Ville le mentionne dans ses documents de référence⁷¹¹. De 2007 à 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a fait la lumière sur les faits, les victimes et les séquelles causées par le système des pensionnats indiens. Un des objectifs étant d'éduquer le public canadien, le rapport de consultation a émis 94 appels à l'action pour

⁷⁰⁸ Le management des chefs de service dans le secteur social et médico-social (2014), Chapitre 13 La co-construction une option managériale pour les chefs de service, Michel Foudriat cité dans Montréal Autochtone, doc. 8.82, p. 6

⁷⁰⁹ Montréal Autochtone, doc. 8.82, p. 10

⁷¹⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75; Donovan King, doc. 8.4, Femmes autochtones du Québec, doc. 8.49; Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3

⁷¹¹ Femmes autochtones du Québec, doc. 8.49; Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3

tous les paliers de gouvernements afin de favoriser la réconciliation entre les Canadiens et les peuples autochtones. À cet égard, une organisation allochtone demande à la Ville de Montréal de répondre au 40^e appel d'action, soit : « *Nous demandons à tous les ordres de gouvernement de créer, en collaboration avec les peuples autochtones, des programmes et des services suffisamment financés et faciles d'accès destinés expressément aux victimes autochtones, ainsi que des mécanismes d'évaluation appropriés*⁷¹². »

Des mécanismes inadaptés aux réalités autochtones

La dynamique parfois difficile entre les groupes autochtones et la structure municipale a été mentionnée. Par exemple, le mécanisme de gouvernance de la Ville d'attribution par arrondissement ne serait pas adapté aux réalités des organisations soutenant les autochtones, car ces populations vivent en petits nombres partout sur le territoire. Ces organismes requièrent donc un aménagement spécial, car avec le système en place, « *on s'attend à ce qu'un porteur unique soit en mesure de les représenter sur chaque table de concertation*⁷¹³. » Sur ce, Montréal Autochtone déplore que les solutions aux problèmes structurels et/ou de navigation interne de la Ville soient souvent trouvées dans le relationnel : les organismes autochtones rencontrent au bon moment la bonne personne à la Ville, qui a la bonne compréhension des mécanismes internes et est sensible aux enjeux. « *Et dès que cette personne est partie, on se retrouve au point zéro*⁷¹⁴ ». Il est proposé que Montréal mette de l'avant des solutions durables tel « *la création d'un règlement administratif visant l'exemption de la gouvernance par quartiers pour les enjeux et les propositions de solutions autochtones. Peu importe le secteur, que ce soit en logement, que ce soit pour l'enfance, la culture, on a besoin d'avoir un interlocuteur direct. On est environ une dizaine d'interlocuteurs organisationnels. C'est faisable de mettre ça sur pied*⁷¹⁵. » Pour sa part, Femmes Autochtones du Québec propose la création de postes d'agents de liaison autochtone au sein des différents services de la Ville⁷¹⁶.

2.7 La discrimination systémique vécue par les personnes vivant en situation de handicap

Faisant état de la discrimination systémique vécue par les personnes en situation de handicap et insistant sur l'importance pour la Ville de reconnaître et de combattre cette forme de discrimination, parmi les demandes à la Ville, le Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ), incite les personnes élues à « *dépasser le stade de se dire "sensibles" aux défis des personnes handicapées*⁷¹⁷ » afin d'intervenir en amont des décisions et en réparant les erreurs du passé. L'organisation Action accessible se prononce aussi en matière de discrimination systémique en logement, en emploi, en mobilité et en participation citoyenne à Montréal. Elle suggère, entre autres, de former le personnel de la Ville sur l'accessibilité universelle, d'assurer

⁷¹² Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 3

⁷¹³ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1950

⁷¹⁴ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1980

⁷¹⁵ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 2005

⁷¹⁶ Femmes Autochtones du Québec Inc., doc. 8.49, p. 5

⁷¹⁷ Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec, doc. 8.1, p. 17

une meilleure représentativité au sein de la fonction publique municipale, et aussi d'adopter des règlements contraignants pour rendre accessibles les espaces privés, dont les commerces déjà construits³⁸. Pour sa part, le mémoire soumis par le Conseil des Montréalaises propose différentes définitions qui incluent les aspects biomédical, fonctionnel et social du handicap. L'organisation invite la Ville à modifier sa définition du handicap, car celle-ci ne serait pas « *figée et uniforme, de la même façon que le handicap lui-même, les déficiences et les incapacités qui en découlent peuvent être variables dans leurs manifestations; ils peuvent être visibles ou invisibles, stables ou intermittents*⁷¹⁸. »

Plusieurs pistes de solutions ont été proposées pour lutter contre la discrimination systémique vécue par les citoyens montréalais ayant des limitations fonctionnelles. Considérant le rôle clé que joue le transport en matière d'inclusion sociale et économique, et compte tenu de la dépendance des femmes en situation de handicap envers les transports publics, l'organisme DéPhy Montréal estime qu'« *il est impératif que les décideurs examinent le transport dans une perspective holistique et genrée*⁷¹⁹. » Pour cette organisation, il faut que l'administration municipale ait une réelle volonté politique, développe une vision en matière d'accessibilité universelle et utilise tous les moyens à sa disposition (outils, politiques et dispositions législatives)⁷²⁰. De plus, le Conseil des Montréalaises propose « *que la Ville de Montréal établisse, en collaboration avec les actrices et acteurs du milieu, de nouvelles normes montréalaises basées sur les principes d'accessibilité universelle et allant au-delà des normes du Code de construction du Québec*⁷²¹. » Ce faisant, il est important, pour Action Accessible, de concevoir ou réviser tous les programmes et toutes les politiques dans une optique d'accessibilité universelle⁷²².

Un citoyen soutient que « *la lutte contre cette iniquité majeure que constitue l'inaccessibilité des commerces demande des mesures contraignantes d'autant plus qu'on ne peut plus se contenter d'incitatifs à l'instar du programme PAAC qui privilégie l'aspect financier au détriment du respect des droits de la personne*⁷²³. » En effet, ce programme, applicable sous la forme d'une subvention, a été conçu pour accompagner les commerçants désirant profiter d'une assistance financière leur permettant d'offrir une accessibilité universelle à leur clientèle à mobilité réduite. Il prévoit un budget de 1,6 million de dollars durant la période 2017 à 2022⁷²⁴.

⁷¹⁸ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26, p. 9

⁷¹⁹ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59, p. 4

⁷²⁰ DéPhy Montréal, doc. 8.5, p. 26 et doc. 8.5.1, L. 845

⁷²¹ Conseil des Montréalaises, doc. 8.26, p. 42

⁷²² Action accessible, doc. 8.43, p. 6

⁷²³ Transcription Jérôme Saunier, doc. 9.7.2

⁷²⁴ Programme d'aide à l'accessibilité des commerces PAAC, doc. 5.83

2.8 Des solutions systémiques pour un problème systémique

2.8.1 Améliorer la gouvernance et repousser les limites de l'action municipale

Dans la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques, la Ville possède-t-elle une stratégie intégrée pour ses différents champs d'intervention? La Ville a-t-elle suffisamment d'outils et de données pour obtenir un portrait exhaustif de la situation? Existe-t-il des indicateurs de suivi pour mesurer l'évolution et l'impact des actions municipales? Ces questions ont interpellé bon nombre d'individus et d'organisations qui estiment qu'elles sont déterminantes pour que la Ville de Montréal mette en place une intervention cohérente et imputable.

À la suite de la lecture des documents de référence de la Ville, plusieurs interventions ont critiqué les limites de l'action municipale et proposé des solutions pour y remédier. Certaines demandent une volonté politique affirmée, une culture des données, une meilleure visibilité sur la quantité et les types de plaintes émises à la Ville relativement au racisme et à la discrimination systémiques, accompagnés d'un bilan des résultats; d'un portrait géographique et budgétaire des actions de la Ville, accompagné de détails sur le suivis et les résultats; ainsi qu'un rapport périodique et transparent sur l'évolution d'une stratégie intégrée⁷²⁵. On propose aussi un financement pour que les arrondissements puissent appuyer des initiatives en faveur des droits humains⁷²⁶. Dans le cas précis des nouveaux arrivants, une organisation demande à la Ville de favoriser une meilleure concertation entre l'arrondissement, la Ville et le BINAM, et les organisations communautaires, surtout lorsque la quantité de personnes est importante⁷²⁷.

Dans son mémoire, Centraide tire des leçons de ses apprentissages et conclut que quelques conditions nécessaires au succès incluent : un engagement clair et explicite, dans la durée, une action intensive loin du saupoudrage d'intervention, et la mise en place de mécanismes d'évaluation pour mesurer des résultats intermédiaires⁷²⁸.

En outre, des propositions ont été formulées pour augmenter l'imputabilité de la Ville par la nomination d'une ou d'un commissaire, d'une instance ou d'un comité à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques⁷²⁹. La forme et le rôle précis de l'entité varient, mais on insiste sur la nécessité d'effectuer un travail de surveillance et de suivi en continu pour que la Ville ne puisse pas se soustraire à ses engagements. L'entité pourrait être responsable de mobiliser des ressources dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques, d'assurer une cohérence

⁷²⁵ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 532, p. 6 et doc. 8.24.1, p. 8; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31, p. 18; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 56-57; Ligue des noirs du Québec, doc. 8.87, p. 19

⁷²⁶ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 8

⁷²⁷ Concert'action Lachine, doc. 8.106

⁷²⁸ Centraide, doc. 8.57, p. 2-3

⁷²⁹ Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes, doc. 6.13; Ligue des droits et libertés, doc. 8.11.1, L. 215; Hoodstock, doc. 8.70.1; Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100; Centre justice et foi, doc. 8.28; SPIC, doc. 8.77

dans la prise d'action municipale, de se doter de professionnels expérimentés et spécialisés pour accueillir les plaintes, de développer et de soutenir la mise en place de pratiques inclusives, de mettre en œuvre les recommandations émises dans le cadre des diverses commissions sur le sujet, et, on insiste, assurer une reddition de comptes publique et annuelle.

Mécanismes de plaintes

Nombreuses préoccupations citoyennes ont été exprimées au sujet du fonctionnement, de l'indépendance et de l'efficacité des mécanismes traitant les cas de racisme et de discrimination systémiques ou non. On dénonce la lenteur des délais de traitement, les coûts « *Citizens should not be forced to take expensive legal action to protect their constitutional rights*⁷³⁰ », une perception de partialité « *le fardeau de la preuve tombe sur le dos de la victime et on ne croit pas son récit des faits ou on cherche à le diminuer, ce qui mène à une perte de confiance envers les institutions et les individus*⁷³¹ », ainsi que des résultats insatisfaisants : « *souvent ils n'aboutissent pas par une amélioration de la situation de la personne qui a porté plainte ou tenté de porter de plainte*⁷³². » Les intervenants ont également dénoncé le fait que la CDPDJ refuse de se doter d'une politique de traitement des plaintes en lien avec le racisme⁷³³.

Les participants ont proposé trois grands types de solutions :

- bonifier les pouvoirs de l'ombudsman de la Ville de Montréal afin de lui donner la possibilité de formuler des recommandations relatives aux sanctions⁷³⁴;
- créer une nouvelle structure indépendante tel que développé à la section 2.5.2 consacrée au profilage racial⁷³⁵;
- mener un plaidoyer au provincial pour permettre un accès direct au tribunal des droits de la personne plutôt que de passer cinq à sept années à la Commission des droits de la personne où tout l'aspect systémique du racisme est évacué⁷³⁶.

À cet effet, la CDPDJ estime qu'il y a une valeur dans la mise en œuvre de moyens pour démystifier, accompagner, orienter, guider les citoyens dans des démarches de recours qui sont très complexes⁷³⁷.

⁷³⁰ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 8

⁷³¹ Nafija Rahman, doc. 8.19.1, p. 4-6

⁷³² Conseil québécois LGBT, doc. 15.1, L. 1095

⁷³³ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 485

⁷³⁴ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 8-9; Balarama Holness, doc. 8.62, p. 3

⁷³⁵ Centre justice et foi, doc. 8.28, p. 13; Arsenault Dufresne Wee, doc. 8.95.1, L. 2180; Conseil national des musulmans canadiens, doc. 8.101.1; Collectif #MTLSansProfilage, doc. 8.45, p. 97

⁷³⁶ Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 870

⁷³⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75.1, L. 865

2.8.2 Une question de leadership

Des organisations se sont exprimées sur le leadership politique et moral attendu de la Ville de Montréal dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques. « *I think that the City should take any means at its disposal, any resources, any clout as well, any weight that it holds in terms of its position as a major City in Canada to show leadership, moral leadership. I think that on the federal stage, there has been a lack of leadership on this issue and integrity*⁷³⁸. » Cela signifie, entre autres, d'y « *consacrer du temps, d'imaginer des programmes publics audacieux et travailler avec les personnes directement touchées par les inégalités fondées sur le racisme*⁷³⁹. » En ce sens, plusieurs organismes du milieu associatif ont souligné leur haut niveau d'expertise quant à ces enjeux et se sont montrés plus qu'ouverts à la collaboration avec la Ville, si celle-ci le désire. Des groupes de recherche invitent aussi la Ville à miser sur les « *savoirs qui émergent de la recherche universitaire, principalement en sciences humaines et sociales, ou de ceux qui résultent de l'activité des groupes communautaires qui doivent quotidiennement jongler avec les conséquences de l'exclusion*⁷⁴⁰. »

Le mémoire du Conseil des arts de Montréal nuance quelques attentes en soulignant que pour que les institutions saisissent tous les aspects d'un problème et les solutions à mettre de l'avant, le désir de changer doit provenir de l'organisation elle-même : « *Malheureusement, un changement réussi est un changement voulu et préparé* ». Lorsque la pression pour changer est externe, « *Dans ces situations inconfortables, on se sent scrutés, évalués. Toute action paraît plus pénible, l'organisation est vulnérable et le changement souhaité n'arrive pas nécessairement par maturité interne, mais plutôt parce qu'il est forcé*⁷⁴¹. »

Plusieurs personnes ayant participé à la consultation insistent pour que les mesures que la Ville mettra en place à la suite de cet exercice soient conçues en s'assurant qu'il y ait une imputabilité. La Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC) souhaite que « *la ville de Montréal propose un plan d'action afin d'assurer la traduction concrète de ces propositions en actions et qu'il y ait une réelle implication des citoyens pour le suivi des actions*⁷⁴². » D'autres demandent « *[u]n résultat non seulement papier, mais un résultat plutôt pragmatique, concret*⁷⁴³ », ou un processus « *accompagné d'indicateurs de résultats clairs qui sont définis dans le temps, chiffrés, si possible, pour qu'on puisse, justement, mesurer si, véritablement, il y a des changements*⁷⁴⁴. » Une préoccupation soulevée à quelques reprises durant la consultation est décrite ainsi par une organisation qui « *espère que les résultats de la démarche ne vont pas ressembler aux recommandations d'une démarche similaire entreprise par Jean Charest en 2007* »

⁷³⁸ Parole de femmes, doc. 8.78, p. 5-6

⁷³⁹ Centre justice et foi, doc. 28, p. 10

⁷⁴⁰ L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs, doc. 8.14, p. 5

⁷⁴¹ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 13

⁷⁴² Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité, doc. 8.77.1, L. 293

⁷⁴³ Edline Henri, doc. 8.89.1, L. 127

⁷⁴⁴ Sayaspora, doc. 8.107.1, L. 3915

*dont les recommandations, bien écrites, ont été purement et simplement classées dans les tiroirs*⁷⁴⁵. »

Enfin, d'autres personnes espèrent que la Ville de Montréal utilisera tous les moyens à sa disposition pour assurer le succès de la mise en place d'actions. « *What I would like to encourage those of you in municipal government to avoid, is passing this issue like a hot potato, neglecting to fulfill your duty because [our] demand is not within your jurisdiction*⁷⁴⁶. » À cet égard, puisque certains leviers pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques dépassent le cadre de compétences municipales, plusieurs individus et organismes sont d'avis que le leadership de la Ville de Montréal doit aussi s'exprimer par la collaboration et un plaidoyer pour influencer les paliers gouvernementaux supérieurs⁷⁴⁷.

⁷⁴⁵ Mouvement Action Justice, doc. 8.104.1, L. 2998

⁷⁴⁶ Parole de femmes, 8.78.1, p. 2

⁷⁴⁷ Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3, p. 7; Le groupe de recherche Érasme, doc. 8.14.1, L. 920; Centre de recherche-action sur les relations raciales, doc. 8.24.2, L. 595; Conseil des Montréalaises, doc. 8.26, p. 42; Conseil interculturel de Montréal, doc. 8.31; Sam Boskey, doc. 8.47, p. 8; Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76, p. 8



3. Les constats et l'analyse de la commission

D'entrée de jeu, rappelons que cette consultation est le résultat de la mobilisation d'un important groupe citoyen. 22 000 personnes ont endossé le libellé d'une pétition à l'été 2018. Elles ont demandé d'entreprendre un processus formel de consultation permettant à la population de se faire entendre et de proposer des solutions novatrices, constructives et mobilisatrices autour d'enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques à la Ville de Montréal. Sans cette initiative citoyenne, cette consultation n'aurait sans doute pas eu lieu.

Le contexte

Tout au long des 15 mois qu'a duré cette consultation, plusieurs éléments d'actualité se sont invités dans le processus, transformant à la fois la participation et la lecture des enjeux.

Tout d'abord, rappelons que cette commission s'inscrit dans la foulée de la consultation demandée et obtenue, sur le même sujet, au gouvernement québécois et qui s'est transformée en 2017 en un Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, principalement axé sur les questions d'immigration, d'emploi et de francisation. Ceci a entraîné une certaine confusion dans la compréhension du présent mandat chez plusieurs personnes. Des précisions se sont imposées, puisque les champs de compétence sont différents entre le gouvernement provincial et l'administration municipale.

De plus, cet exercice s'est tenu au même moment où, à l'Assemblée nationale du Québec, on débattait et adoptait le projet de loi n°21 sur la laïcité de l'État. Plusieurs membres de la société civile québécoise et montréalaise étaient mobilisés sur ce dossier et ont, tout comme le conseil municipal, alerté le gouvernement sur les impacts pressentis de l'application de cette loi sur le vivre-ensemble ainsi que sur les conditions de vie et de travail de larges pans de la société montréalaise, particulièrement des femmes musulmanes. Plusieurs interventions recensées durant la consultation ont été teintées de l'atmosphère générale qui régnait à ce moment.

Autre élément majeur : la sortie, en octobre 2019, du rapport Armony-Hassaoui-Mulone commandé par le SPVM à l'équipe de recherche indépendante. Ce rapport a fait grand bruit. Il faisait état de biais systémiques dans la manière de procéder aux interpellations policières à Montréal. Un très grand nombre de personnes y ont fait référence pendant la consultation et les chercheurs se sont présentés devant les commissaires.

À maintes reprises, les personnes venues s'adresser à la commission ont signifié leur soulagement et leur satisfaction d'être enfin entendus sur ces sujets difficiles et souvent occultés. Il est devenu clair rapidement que les attentes étaient nombreuses, précises et élevées à l'égard de leur administration municipale et à l'égard de la commission.

Dans les deux documents de consultation et dans différentes contributions devant la commission, la Ville a manifesté le souhait que la consultation soit l'occasion de faire la lumière sur d'éventuels biais qui pourraient alimenter du racisme et de la discrimination systémiques dans les institutions municipales montréalaises.

La commission rappelle que son mandat ne comprend pas de volet d'enquête. Il s'agit d'un exercice de consultation publique résultant du droit d'initiative inscrit dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités. Il vise à faire un état des lieux sur une question et à mettre en évidence les solutions portées par la collectivité pour remédier à une situation donnée. Elle n'avait donc pas le mandat de vérifier les faits allégués, mais plutôt celui de poser un regard plus large pour éclairer la décision publique à partir des éléments portés à son attention.

Le débat s'est fait de façon sereine. Il y a eu très peu d'opinions extrêmes exprimées même s'il faut admettre que celles-ci relèvent d'un courant présent dans la société. Les quelque 7 000 participations aux diverses activités de la consultation, dont près de 1 000 aux activités contributives citoyennes et à la phase formelle d'opinions, ont été réalisées dans un esprit constructif.

Le présent rapport est remis aux membres du conseil municipal. Il leur rappelle qu'en tant que personnes élues, leur responsabilité d'analyse de la situation est cruciale et le leadership à prendre est essentiel. Si, par le passé, divers enjeux de racisme et de discrimination systémiques n'ont pas été pleinement considérés, c'est probablement, en partie, parce que le conseil municipal, le personnel de la Ville et de ses services demeurent largement issus de la population blanche, et se sentent moins personnellement visés par les impacts du racisme et de la discrimination.

La situation démographique est en constante évolution. Les gens faisant potentiellement face à des barrières liées au racisme systémique et aux mises à l'écart décrites au chapitre 2 sont un segment important de la population. Puisque la catégorie « *personnes racisées* » n'est pas utilisée dans les statistiques des gouvernements canadien et québécois, des données précises ne sont pas disponibles. Cependant, les documents de référence indiquent qu'en 2016, plus du tiers de la population montréalaise, 34,9 %, s'identifiait à une minorité visible ou à un groupe autochtone et que 59 % sont nés à l'étranger ou ont un parent né à l'étranger⁷⁴⁸. On ne peut permettre dans une société de droit que des iniquités visant ces personnes et leur descendance perdurent.

Ce rapport prend note des avancées et des pratiques prometteuses à la Ville, mais il fait aussi des constats d'échec et suggère des pistes d'amélioration. Il vise ultimement l'amélioration de la situation portée à notre attention.

⁷⁴⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 10; Profils sociodémographiques et données téléchargeables – Recensement 2016, doc. 5.11

La commission propose 38 recommandations afin que les leviers à la disposition de l'administration municipale puissent contribuer à l'égalité de fait de l'ensemble des citoyennes et citoyens de Montréal.

3.1 Le cadre de la consultation

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire de proposer quelques éléments pour éclairer le périmètre de cette consultation. La consultation porte sur le racisme et la discrimination systémiques, donc, sommairement, sur les inégalités résultant de l'interaction entre des pratiques organisationnelles et des comportements teintés de biais qui désavantagent les personnes racisées et les personnes autochtones. En clair, le racisme systémique résulte d'un système qui, même involontairement, perpétue certains avantages dont a bénéficié la population blanche. Il faut donc analyser le système dans son ensemble pour en comprendre les mécanismes et les corriger.

3.1.1 Les populations visées et le lexique choisi

De nombreuses interventions entendues indiquent que la Ville ne peut faire l'économie d'un débat sémantique, qu'elle doit s'interroger sur le langage qu'elle utilise, tenter de faire des choix plus inclusifs et pouvoir clairement expliquer ces choix à la population.

Les documents de référence de la Ville utilisent principalement trois expressions pour parler des personnes visées par la consultation : nouveaux arrivants, personnes immigrantes et personnes issues de l'immigration. Ces documents mettent beaucoup d'emphasis sur les interventions municipales en faveur de l'intégration des personnes immigrantes.

La commission constate que les libellés des interventions de la Ville et les propos entendus des fonctionnaires lors des rencontres en arrondissement font souvent un raccourci entre « *personnes issues de l'immigration* » et « *personnes immigrantes* ». Or, l'expression « *personnes issues de l'immigration* » regroupe les Montréalaises et les Montréalais nés ici, de parents ayant immigré, ainsi que les personnes ayant elles-mêmes immigré. La commission est d'avis que cela traduit une compréhension limitée de l'objet de la consultation. Elle constate que ce manque de précision fait passer l'administration municipale à côté des enjeux de racisme et de discrimination systémiques auxquels font face les personnes nées ici. Pour éviter cela, la commission choisit d'utiliser les expressions « *personnes racisées* » ou « *groupes racisés* » pour parler des populations visées par cette consultation.

L'expression personne racisée est plus englobante et ne réfère pas uniquement aux personnes immigrantes ou nouvellement arrivées. Les membres de groupes racisés peuvent être nés au Canada et appartenir à un groupe racial ou à un groupe minoritaire sur le plan culturel, linguistique, social ou religieux. À l'instar d'organisations œuvrant en défense des droits au Québec, la commission estime que ces expressions font ressortir les aspects socialement

construits du racisme et non pas l'existence des races⁷⁴⁹. Elle est aussi d'avis que ce choix de mots permet de « *rompre avec ce refus de prendre publiquement au sérieux l'impact social du concept de race*⁷⁵⁰. »

Il peut devenir compliqué de s'y retrouver dans la panoplie d'expressions utilisées dans le discours public, la commission en convient, mais il est nécessaire d'en convenir pour mieux cibler l'objet de notre réflexion et du mandat qui nous a été confié.

Les termes « *minorités visibles* » et « *communautés culturelles* » ont été beaucoup utilisés dans des opinions présentées lors de la consultation. À cet effet, la commission se réfère au glossaire de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion :

« Le terme communauté culturelle est considéré comme étant désuet puisqu'il tend à enfermer les personnes dans des identités qui ne représentent pas la complexité des identités collectives et personnelles et puisqu'il sous-entend une très forte similitude entre les personnes d'une même communauté, ce qui n'est pas toujours le cas⁷⁵¹. (...) »

Il est préférable de n'utiliser l'expression minorité visible que dans les statistiques où cette catégorie est utilisée, par exemple dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi. L'expression minorité racisée est à privilégier⁷⁵². »

C'est pourquoi dans la section 3.4.1 traitant de l'emploi à la Ville, les expressions « *minorités visibles* » et « *minorités ethnoculturelles* » apparaîtront ici et là, car elles réfèrent au lexique officiel de la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi*, de la *Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi* ainsi que des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui en découlent.

D'autre part, le fait que les personnes autochtones aient été largement affectées par le processus de colonisation n'est plus à démontrer. Dans le contexte montréalais et québécois, le colonialisme doit être pris en compte dans l'analyse des questions sociales ainsi que dans la relation avec l'État. La commission considère que les enjeux affectant les personnes autochtones vivant en milieu urbain cadrent dans le périmètre de la présente consultation. Cependant, elle analysera leurs enjeux de manière spécifique et n'englobera pas les personnes autochtones dans l'expression « *personnes racisées* ».

Enfin, de la même manière que le vocabulaire pour identifier les groupes minoritaires ne fait pas l'unanimité, parler de leur contrepartie dans un contexte démographique montréalais est

⁷⁴⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 6-7; Fiche lexicale, Ligue des droits et libertés, doc. 5.64; Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : Glossaire (2015), doc. 5.22

⁷⁵⁰ Rafik Chekkat (2015). Ce que le mot « racisé-e » exprime et ce qu'il masque, dans Fiche lexicale, Ligue des droits et libertés, doc. 5.64

⁷⁵¹ Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : Glossaire (2015), doc. 5.22, p. 4

⁷⁵² Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : Glossaire (2015), doc. 5.22, p. 8

problématique. Néanmoins, la commission utilisera l'expression « *population blanche* » lorsque nécessaire.

Les personnes en situation de handicap

La commission n'a pas retenu le capacitisme comme sujet d'étude, bien que des interventions aient illustré qu'il existe une discrimination systémique affectant les personnes en situation de handicap à Montréal. Elle a néanmoins choisi de restreindre son analyse à la question du racisme systémique et, grâce à l'intersectionnalité, à d'autres formes de discrimination, dans la mesure où elles se croisent à la discrimination basée sur la « *race* », la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale.

Dans une perspective intersectionnelle, la commission estime qu'il est important de rendre visibles les enjeux de capacitisme dans la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques.

Cette interprétation du mandat ne se veut pas une hiérarchisation des enjeux. Elle ne met pas non plus en doute qu'il y a urgence d'agir sur les problématiques touchant les personnes ayant une limitation fonctionnelle et sur l'absence d'accessibilité universelle à Montréal. Cet enjeu important mérite un autre lieu pour bien l'analyser, ce que l'administration municipale semble avoir compris avec le récent lancement du Chantier en accessibilité universelle⁷⁵³. La commission incite vivement la Ville de Montréal à adopter, là comme ici, une vision large, inclusive, intersectionnelle et évolutive de l'égalité et de l'accessibilité.

3.1.2 Quelques balises à la réflexion

Les compétences municipales

Tous les paliers gouvernementaux ont un rôle à jouer pour combattre le racisme et la discrimination systémiques. La lutte contre toutes les formes de discrimination relève autant des gouvernements provincial et fédéral qui sont tenus, constitutionnellement, de se donner les moyens de réaliser leur mandat. Néanmoins, le municipal n'échappe pas pour autant à des responsabilités dans le cadre de ses compétences, notamment par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et les programmes d'accès à l'égalité en emploi qui en résultent. À Montréal, lutter contre le racisme et la discrimination systémiques est un devoir impérieux et une opportunité de démontrer un leadership de métropole.

Lors de la tournée de préconsultation en arrondissement, la commission s'est fait dire à plusieurs reprises que le cadre municipal était restrictif et qu'il avait peu de pouvoir pour agir à ce chapitre. Or, durant la consultation, il a été porté à l'attention de la commission de nombreuses solutions qui s'inscrivent dans le cadre de la *Loi augmentant l'autonomie et les pouvoirs de la Ville de*

⁷⁵³ Montréal lance un Chantier en accessibilité universelle, doc. 5.90

Montréal, métropole du Québec, de la Loi sur les compétences municipales et de la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme. Elle estime donc que la Ville dispose de leviers pour agir dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques et pour façonner des milieux de vie favorables à l'épanouissement de tous et toutes.

Afin de promouvoir une action cohérente et complète, dans ses recommandations, la commission interpellera principalement la Ville dans son rôle de gouvernement de proximité possédant les leviers nécessaires pour agir, ce qui ne l'empêchera pas de faire aussi appel au rôle d'influenceur que la Ville joue auprès des gouvernements supérieurs.

La perspective historique

La perspective historique permet de comprendre le processus qui a donné prise à l'institutionnalisation de pratiques discriminatoires. De nombreuses interventions ont démontré que les enjeux actuels du racisme et de la discrimination systémiques à Montréal ont une longue histoire qui teinte les politiques, les manières de faire, et les comportements comme les rapports entre les institutions et la population.

De graves injustices historiques ont contribué à perpétuer les désavantages économiques et sociaux. On pense à la dépossession des nations autochtones, au colonialisme et à l'esclavage, au traitement de certains immigrants du début du XX^e siècle, qu'ils soient asiatiques ou juifs de l'Europe de l'Est. Des stéréotypes associés à des groupes, qu'ils soient noirs, arabes, asiatiques ou autochtones, contribuent à nourrir des biais discriminatoires, entre autres, sur le plan de l'emploi, de la culture et de l'intervention policière.

La commission est d'accord avec l'analyse de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qui avance que l'analyse systémique des manifestations de racisme et de discrimination dans les compétences de la Ville doit être faite en prenant en compte leur contexte sociohistorique : « *le contexte social, la réalité historique et sa narration, les rapports de pouvoir politiques et les bénéfices économiques qui ont façonné la Ville de Montréal et y déterminent encore les conditions de vie*⁷⁵⁴. » La CDPDJ poursuit que pour savoir quelles mesures correctrices apporter, il est essentiel de « *comprendre de quelle façon la discrimination s'est institutionnalisée et systématisée à travers des normes, politiques et pratiques héritées du passé, puis corriger ces normes, politiques et pratiques discriminatoires qui persistent encore aujourd'hui*⁷⁵⁵. »

L'intersectionnalité

L'approche intersectionnelle permet de rendre visible l'articulation entre divers types de discrimination et d'analyser les effets particuliers des croisements. C'est explorer la complexité

⁷⁵⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 14

⁷⁵⁵ *Ibid.*

d'une thématique en saisissant mieux les rapports de pouvoir qui se reproduisent au sein même des groupes minoritaires.

La CDPDJ insiste sur l'importance d'adopter cette approche pour analyser les plaintes fondées sur plusieurs motifs de discrimination :

« Il peut arriver qu'il soit impossible de reconnaître un traitement discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe en l'examinant au regard d'un seul motif de discrimination interdit et qu'il soit nécessaire d'appliquer plusieurs facteurs convergents qui, isolément, ne permettraient peut-être pas de mesurer l'ampleur des conséquences du déni de l'avantage ou de l'imposition du fardeau en cause⁷⁵⁶. »

Des groupes de femmes, des groupes autochtones, une organisation LGBTQ+, des organisations de jeunes, d'autres associations impliquées auprès de familles immigrantes ou avec des statuts précaires, des institutions œuvrant en protection des droits de la personne, des groupes de recherche, des comités consultatifs de la Ville et de nombreux individus ont insisté sur l'importance pour tous les services et unités d'affaires de la Ville d'adopter une approche intersectionnelle.

Identifiée comme une solution prometteuse de lutte aux inégalités, elle est perçue comme une manière de prendre en considération la complexité des besoins de groupes souvent exclus. Pour sa part, la Ville de Montréal vise l'équité et l'inclusion par le développement d'un réflexe d'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle, communément appelé ADS+, dans les processus décisionnels⁷⁵⁷. Deux projets pilotes ont été annoncés en novembre 2018 pour opérationnaliser cet objectif et « *prévenir les discriminations systémiques dans toutes ses politiques, programmes et services*⁷⁵⁸ ». La commission s'appuie donc sur l'intersectionnalité pour analyser le racisme et la discrimination systémiques et pour construire ses recommandations à la Ville de Montréal.

L'expérience des principaux intéressés

De nombreuses interventions ont demandé à la Ville de mettre les personnes concernées par les enjeux de racisme et de discrimination systémiques au cœur de ses actions, de valoriser la spécificité de l'expérience et de l'expertise de celles et ceux qui sont les plus touchés par l'objet de cette consultation.

Le processus de l'OCPM aura permis à de nombreux individus et à des groupes de témoigner très précisément de la façon dont se vivent les impacts du racisme et de la discrimination systémiques. Largement, ils se sont présentés devant la commission en acteurs du changement,

⁷⁵⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75 p. 16

⁷⁵⁷ Projet pilote de l'intégration de l'ADS+ à Montréal, doc. 5.84

⁷⁵⁸ *Ibid.*

en partie prenante, rarement en victimes. Ils réclament la possibilité de développer avec la Ville les objectifs, ainsi que les nouveaux outils à mettre en place pour combattre le racisme et la discrimination systémiques.

3.2 Analyse des interventions de la Ville

Dans ses documents de référence et ses présentations, la Ville a rappelé qu'elle rejette sans équivoque toute forme de racisme et de discrimination et qu'elle s'engage de façon claire à combattre ces phénomènes⁷⁵⁹.

Au fondement de cette volonté, la Ville évoque la Charte montréalaise des droits et responsabilités, dont les articles 2, 16 *i*) et 28 *a*) traitent spécifiquement de discrimination et les articles 1, 3 et 12 qui expriment l'engagement de la Ville et de ses citoyens en faveur de l'inclusion.

La Ville rappelle les déclarations successives adoptées au cours des dernières années : la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989), la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004); la Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble (2015); la Déclaration visant à faire la promotion des candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissement de Montréal (2016); la Déclaration visant à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, et à prévenir les gestes pouvant conduire à toutes formes de discrimination (2016); la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones (2018).

C'est sur ces bases que la Ville a présenté, dans ses documents de références, les deux axes selon lesquels elle estime agir sur l'objet de la consultation :

1. en matière de lutte contre le racisme et la discrimination;
2. en matière d'intégration « *des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne*⁷⁶⁰. »

L'inclusion plutôt que la lutte au racisme et à la discrimination

Lors des rencontres de préconsultation avec des cadres et employés en arrondissement, la commission a constaté une tendance à circonscrire les enjeux de racisme et de discrimination systémiques à leurs impacts sur les personnes nouvellement arrivées au Québec⁷⁶¹.

⁷⁵⁹ Ville de Montréal, doc. 3.1; Ville de Montréal, doc. 3.2; Ville de Montréal, doc. 3.6

⁷⁶⁰ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 15

⁷⁶¹ Synthèse des préconsultations en arrondissement, doc. 6.2, p. 2

Cette impression s'est confirmée à la lecture des documents de référence de la Ville. Il apparaît nettement à la commission que les interventions de la Ville portent principalement sur le deuxième axe, celui de l'intégration, au détriment du premier axe sur le racisme et la discrimination.

Le discours de la Ville le confirme, comme en fait foi le titre révélateur du document d'information générale soumis à la consultation : *Interventions de la Ville de Montréal en matière d'intégration et de diversité*.

La Ville a réitéré ce positionnement en réponse à une question additionnelle de la commission : « *Nous voudrions rappeler que la Ville de Montréal agit essentiellement en matière d'inclusion et d'intégration des personnes issues de l'immigration*⁷⁶². *C'est sous ce prisme que les interventions qu'elle met en place sont évaluées*⁷⁶³. »

Dans ce contexte, il est clair que la lutte au racisme et à la discrimination fait figure de parent pauvre des interventions de la Ville. Or, pour favoriser la pleine participation de tous les segments de la population au développement de leur ville, comme le stipule la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission considère qu'une égale attention doit être portée par les élus et l'administration montréalaise au déploiement équilibré des interventions selon ces deux axes que la Ville a elle-même ciblés. Un redressement s'avère donc nécessaire.

Avant de proposer les mesures propices à ce redressement, la commission a d'abord cherché à comprendre ce qui peut lui faire obstacle.

Non-reconnaissance du caractère systémique du racisme et de la discrimination

Lors des préconsultations auprès des cadres et employés en arrondissement, la commission a entendu des fonctionnaires insister, à maintes reprises, sur le caractère neutre et universel des services qu'ils dispensent avec la mission de servir, de manière identique, toute la population, indépendamment de l'origine ethnoculturelle⁷⁶⁴. Les témoignages citoyens et les présentations de la Ville ont confirmé cette posture de l'administration municipale.

La commission est d'avis que cette posture, qualifiée par certains courants d'analyse de daltonisme racial, « *racial colour blindness* » en anglais, correspond à évacuer les dimensions ethnique et/ou raciale des décisions et interventions de la Ville. Prétendre offrir le même traitement à toute la population sans égard aux particularismes de certains segments de la

⁷⁶² La Ville précise que « *La catégorie des « personnes issues de l'immigration » a été proposée dans le document de consultation pour faciliter la compréhension du lectorat 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 (1ère et 2e générations).* » Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 2

⁷⁶³ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 13

⁷⁶⁴ Synthèse des préconsultations en arrondissement, doc. 6.2

population est susceptible de perpétuer des inégalités présentes dans le système et d'occulter le débat sur les relations de pouvoir entre groupes majoritaires et minoritaires.

Selon la commission, la Ville se prive ainsi de se questionner adéquatement au sujet de ses pratiques. On ne peut combattre en effet ce qu'on ne reconnaît pas.

Lors de ses rencontres avec 16 des 19 arrondissements, la commission a noté un malaise ou un manque de volonté chez de nombreux fonctionnaires, cadres et employés, à identifier les groupes les plus susceptibles de vivre des situations de racisme et de discrimination systémiques dans leur arrondissement. Même s'ils constatent la diversité des origines de la population locale, peu de responsables avaient entrepris des réflexions sur ce qui doit être amélioré pour mieux répondre aux besoins des différents segments de leur population. Au contraire, le personnel en arrondissement a fréquemment répété à la commission que leur travail n'était pas de lutter contre le racisme et la discrimination, mais d'offrir des services municipaux.

Ainsi, l'intégration a pris le pas dans les priorités au détriment de la lutte au racisme et à la discrimination. La commission constate également une édulcoration des concepts dans les termes utilisés par la Ville de Montréal au fil des années, passant d'une déclaration claire contre la discrimination raciale en 1989, à des interventions qui abordent plutôt les thèmes de diversité, d'intégration, d'inclusion et de relations interculturelles. Ces manières de nommer les choses sont moins conflictuelles, comme l'a souligné une participante à la consultation : « *L'accent qui est mis sur la diversité vise à isoler les différences et à dissimuler la persistance d'inégalité systémique*⁷⁶⁵. »

Plusieurs organisations et personnes du milieu académique ont expliqué que cette approche de daltonisme racial peut devenir une stratégie d'évitement qui empêche la Ville de remettre en question les politiques et pratiques de ses services, ainsi que leur rôle dans la production et le maintien d'inégalités dans les systèmes d'emploi, de sécurité et de services. Les épisodes entourant le profilage racial et social au SPVM, abordés plus loin, en sont une illustration.

Le chapitre 2 fait pourtant état des opinions citoyennes insistant sur l'importance pour la Ville de comprendre et d'analyser la dimension systémique du racisme et de la discrimination, comme le demande le mandat de la consultation, et de ne pas réduire le phénomène à des actes isolés d'individus problématiques. Comme l'expliquait une participante aux opinions en ligne, « *la discrimination peut émaner des politiques et pratiques des organisations de notre quotidien (écoles, lieux de travail, services publics). Souvent, ces politiques ou règles paraissent neutres alors qu'elles discriminent des individus selon leur appartenance à un groupe*⁷⁶⁶ ».

⁷⁶⁵ Tatiana Garakani, doc. 8.97.1, L. 3200

⁷⁶⁶ Colleen Sheppard, doc. 9.9.3

Cette façon de voir rejoint d'ailleurs les définitions de discrimination systémique et de racisme systémique fournies par la Ville aux fins de la consultation et présentées au chapitre 1, à la section 1.1 du présent rapport.

Malgré cela, lors de demandes de précisions sur les actions municipales en lien avec la lutte contre le racisme et la discrimination, la réponse de la Ville a été claire :

« 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 considérant que la consultation sera l'occasion de faire la lumière sur les biais qui peuvent contribuer à ce qu'ils le soient⁷⁶⁷ .»

Pour les personnes qui en sont victimes, une invalidation de leur expérience humaine et une incapacité à inscrire leur réalité dans la grande toile municipale résultent de ce manque de reconnaissance affirmé par la Ville.

Constat #1

La commission constate que la Ville, tout en affirmant son engagement à combattre le racisme et la discrimination, a consacré prioritairement ses interventions à l'intégration des personnes issues de l'immigration. La lutte contre le racisme et la discrimination a été négligée. Le caractère systémique de ces phénomènes n'est pas reconnu. Ceci empêche la Ville de remettre en question les politiques et pratiques de ses services, ainsi que leur rôle dans la production et le maintien d'inégalités dans plusieurs champs d'action tels les systèmes d'emploi et de sécurité publique.

3.3 Un redressement nécessaire

Sur la base de nos constats, un redressement s'avère nécessaire. Tel est l'esprit avec lequel les recommandations qui suivent ont été réfléchies et formulées. Elles s'appuient sur la prémisse que la Ville, en tant que gouvernement de proximité, est un acteur possédant les leviers nécessaires pour agir, mais qu'il lui faut dorénavant développer une expertise solide pour lutter contre le racisme et la discrimination que vivent les Montréalaises et les Montréalais, tant ceux issus de l'immigration que ceux nés ici et racisés.

La commission émettra donc dans les pages qui suivent des recommandations guidées par les quatre grandes étapes de gestion du changement stratégique : reconnaître le problème, le mesurer, définir des objectifs concrets pour agir et rendre compte de ses actions⁷⁶⁸.

⁷⁶⁷ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 16

⁷⁶⁸ Inclusion Jeunesse, doc. 8.46

Ces recommandations se divisent en deux catégories :

- des recommandations transversales cherchant à établir le cadre propice à une stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville;
- des recommandations spécifiques en vue de concrétiser cette stratégie dans divers domaines de l'action municipale.

3.3.1 Les recommandations transversales

La première étape vers le redressement d'une situation problématique consiste à la reconnaître formellement afin de mieux y remédier. Cette reconnaissance peut prendre plusieurs formes et se concrétiser de différentes façons sur lesquelles la commission reviendra. Néanmoins, il importe qu'elle soit formelle, explicite, solennelle et publique pour signifier clairement la nouvelle posture de la Ville.

Recommandation #1

La commission recommande à la Ville de Montréal de reconnaître publiquement et dans les plus brefs délais, le caractère systémique du racisme et de la discrimination et de s'engager à les combattre.

Toutefois, la reconnaissance ne peut se contenter d'être symbolique. Pour qu'elle soit prise au sérieux, elle doit simultanément amorcer un changement et être assortie administrativement de ressources qui, par leur expertise, veilleront à concrétiser cette reconnaissance par une stratégie appropriée en lien avec des objectifs précis et mesurables.

La commission estime qu'aucune structure existante à la Ville de Montréal n'est en mesure d'assurer le changement requis. Par ses diverses interventions, la Ville n'a pas réussi à démontrer qu'elle possède, dans ce dossier, une logique de planification transversale pour ses unités et ses services. Pour lutter contre le racisme et la discrimination, elle ne précise pas d'objectif à long terme et n'explique pas les liens de causalité entre les activités proposées et les résultats attendus à court et à moyen termes. En ce sens, la commission considère que le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) n'a ni l'autorité ni la transversalité nécessaires pour accompagner l'ensemble de la structure municipale dans le changement requis.

Durant la consultation, les travaux des trois conseils consultatifs ont été maintes fois mis de l'avant. Le Conseil interculturel de Montréal, le Conseil des Montréalaises et le Conseil jeunesse de Montréal jouent un rôle essentiel et valorisé, tant par les participants que par l'administration, comme en font état les documents de référence de la Ville. Néanmoins, la commission estime que des personnes externes à la Ville et siégeant bénévolement pour des mandats de trois ans ne peuvent être tenues responsables et imputables d'offrir l'expertise et la continuité nécessaires à la lutte au racisme et à la discrimination systémiques au palier municipal.

Les personnes et les groupes ayant participé à la consultation, comme il en a été fait mention dans la section 2.8.1, ont suggéré plusieurs formules : création d'un conseil de lutte au racisme et à la discrimination, d'une table de travail, d'un observatoire, d'un office indépendant, d'une fonction de commissaire, etc. Quel que soit le nom proposé, les caractéristiques d'expertise spécialisée, d'imputabilité, d'autorité transversale afin de responsabiliser toutes les directions administratives de la ville-centre et des arrondissements sont revenues de façon constante.

La commission souscrit à la nécessité de créer une nouvelle structure en raison des limites mentionnées. Elle est également convaincue que cette structure devrait être dotée de ressources suffisantes et compétentes pour l'accomplissement d'une tâche qui requiert une fine connaissance de l'appareil municipal de même que la compréhension des mécanismes sous-jacents au racisme et à la discrimination systémiques. Il apparaît également essentiel à la commission que cette nouvelle structure relève directement du directeur général, pour en garantir à la fois l'autorité et l'imputabilité.

Il faut bien se rappeler qu'on parle ici de redressement, conjuguant perspective et prospective, soit l'analyse et la mesure des inégalités actuelles et l'établissement d'un plan d'action réaliste et rigoureux, avec des résultats mesurables dont il faudra périodiquement rendre compte.

Parmi les formules portées à son attention, la commission retient celle de créer une nouvelle fonction de commissaire à la lutte au racisme et à la discrimination au sein de la Direction générale. Dans une fonction publique, un commissaire est un fonctionnaire de haut niveau possédant l'expertise requise en vue d'accomplir une mission spécifique. Cette dénomination existe déjà à la Ville de Montréal. Un commissaire aux personnes en situation d'itinérance et un commissaire aux relations avec les peuples autochtones sont en poste, non seulement pour conférer plus d'efficacité aux actions de la Ville sur des dossiers précis, mais aussi pour éviter la marginalisation de ceux-ci au sein de l'appareil.

Dans le présent dossier, le rattachement en droite ligne d'une fonction de commissaire au directeur général devrait lui permettre d'assister toutes les unités administratives dans leur responsabilisation de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques à l'intérieur de leurs mandats respectifs. Toutefois, il n'est pas souhaitable ou réaliste que le succès ou l'échec de cette nouvelle phase de lutte au racisme repose sur une seule fonction. C'est l'ensemble de l'appareil municipal qui doit donner le coup de barre souhaité pour concrétiser le changement. En ce sens, la commission est d'avis que la fonction de commissaire doit être épaulée par une équipe ou une table de travail extraordinaire, composée, entre autres, de répondants issus des différents services et des arrondissements concernés, qui pourront au sein de leurs secteurs respectifs faire progresser les objectifs.

De plus, tel que prévu à l'article 71 de la Charte des droits et libertés du Québec et confirmé lors de la présentation de la CDPDJ, cette dernière a déjà offert ses services de formation à la Ville de

Montréal et demeure disposée à collaborer avec la Ville pour renforcer sa capacité à lutter contre toutes les formes de discrimination⁷⁶⁹. Il y a là une grande expertise à mettre à contribution.

Recommandation #2

Reconnaissant le caractère systémique du racisme et de la discrimination, la commission recommande que le conseil municipal crée, d'ici le mois d'octobre 2020, une fonction de Commissaire à la lutte au racisme et à la discrimination à être pourvue rapidement. Relevant du directeur général et assistée d'une équipe opérationnelle, cette personne aurait pour fonction de :

- **proposer, d'ici un an, un premier plan d'action, à la lumière des informations recueillies au cours de la prochaine année;**
- **coordonner la mise en application et le suivi du plan d'action suite à son adoption;**
- **assister les unités administratives à cet effet;**
- **collaborer avec l'Ombudsman, le Vérificateur général, l'Inspecteur général, le Contrôleur général et la Commission de la fonction publique de Montréal afin de mieux répondre aux personnes sujettes à vivre des incidents de racisme et de discrimination;**
- **préparer les éléments d'une reddition de comptes publique annuelle, présentée par le directeur général, devant le conseil municipal, et ce, débutant dès 2021.**

Au chapitre 2, de nombreuses personnes et organisations ont noté un manque de cohérence entre le discours public et les actions mises en place par la Ville pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. La commission a, pour sa part, articulé la nécessité d'une action transversale. Conséquemment, le redressement ou l'opérationnalisation du leadership demandé, requiert autant un volet politique qu'administratif. Pour assurer la redevabilité et l'imputabilité politique et veiller à l'atteinte des résultats attendus en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, la commission estime qu'il faut nommer un répondant politique au sein du comité exécutif. Constitué de la mairesse et de 12 membres qu'elle désigne, le comité exécutif exerce des pouvoirs en matière de compétences municipales et d'agglomération.

Les services municipaux doivent régulièrement rendre des comptes au membre du comité exécutif portant leur dossier thématique. La personne responsable du dossier de la lutte au racisme et à la discrimination au comité exécutif serait donc le complément politique de la fonction de commissaire. Elle serait politiquement et publiquement responsable et imputable du développement d'une vision transversale ainsi que de l'avancement livré par les unités et services de la Ville. À titre de comparaison, en janvier 2018, l'administration a nommé une commissaire aux affaires autochtones et en août 2018, elle avait ajouté une élue responsable du dossier de la réconciliation au comité exécutif.

⁷⁶⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75.1, L. 585

Dans le cadre de la présente consultation, la responsable au comité exécutif du dossier « *de la culture et de la diversité montréalaise* » a émis les communications et incité la population à prendre part à cet exercice citoyen. Toutefois, la commission estime que pour contrer la tendance à la Ville de se concentrer sur l'inclusion et la diversité plutôt sur la lutte au racisme et à la discrimination, l'administration municipale doit aussi explicitement nommer ce dossier avant de le confier formellement comme nouvelle responsabilité à un membre du comité exécutif.

Recommandation #3

Pour améliorer l'imputabilité de l'administration municipale en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal de désigner immédiatement un membre du comité exécutif à titre de responsable politique de ce dossier.

La reconnaissance du racisme et de la discrimination systémiques entraîne aussi un besoin de modifications des textes qui balisent la vie municipale, en l'occurrence, la Charte montréalaise des droits et responsabilités. Cette dernière fait état des engagements de la Ville et de son personnel dans l'amélioration des services à la population. La Charte est un instrument « *mis à la disposition des citoyennes et des citoyens de la ville de Montréal afin qu'ils puissent s'en inspirer dans leur vie quotidienne de même que dans l'exercice de leurs droits et responsabilités*⁷⁷⁰ ». Elle présente l'engagement de la Ville de Montréal de lutter contre plusieurs formes de discrimination, mais dans son état actuel, ne reconnaît pas le caractère systémique et intersectionnel de ces discriminations. De plus, depuis la dernière modification, la Ville a endossé la *Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones*, un texte important pour les droits et libertés fondamentaux des peuples autochtones. La commission estime qu'afin d'assurer une cohérence dans les actions et le discours de la Ville et pour outiller la population montréalaise, la Charte doit être modifiée.

Recommandation #4

Pour élargir et actualiser la portée de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande au conseil municipal :

- ***de modifier l'article 16 i) pour qu'il intègre la reconnaissance du caractère systémique et intersectionnel des formes de discrimination présentées;***
- ***d'ajouter l'endossement de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones au préambule rappelant l'adhésion de la Ville à des textes promouvant des droits fondamentaux.***

⁷⁷⁰ Charte montréalaise des droits et responsabilités, doc. 5.2

Le besoin de données enrichies et mieux ciblées

Après l'identification et la reconnaissance d'un problème, il faut le mesurer pour mieux orienter les actions à mettre en œuvre pour le contrer. C'est l'objet de la section qui suit.

Comme relaté au chapitre 2, l'absence de données permettant d'analyser l'impact de barrières structurelles a fait l'objet de questionnements durant la consultation. Une culture d'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) est réclamée depuis longtemps à la Ville de Montréal puisque les participants estiment qu'une ville doit se développer et être gouvernée avec un souci d'équité envers les divers groupes qui la composent.

La commission partage cet avis et salue la volonté de la Ville d'utiliser l'ADS+ pour concevoir et mettre en œuvre ses politiques, plans d'action, programmes et projets. Toutefois, la commission se questionne sur la capacité actuelle des diverses unités administratives de la Ville d'opérationnaliser cette décision, surtout en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques.

La culture de données différenciées semble déficiente à la Ville de Montréal. Bien que dans ses réponses à la commission, la Ville indique que :

« 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 terme⁷⁷¹. »

La commission constate le peu d'informations disponibles à la Ville pour planifier son action en matière de lutte au racisme et à la discrimination, mesurer les résultats et les impacts différenciés des politiques et des programmes municipaux sur les différents segments de la population montréalaise. Ainsi, la Ville a préparé deux documents de référence censés permettre à la population d'apprécier l'ampleur et la pertinence des actions municipales visant l'inclusion et la diversité et luttant contre le racisme et la discrimination⁷⁷². Cependant, ces documents présentent de manière complètement inégale les éléments suivants : la situation des populations concernées (blanche, racisée, autochtone), les cibles à atteindre pour un redressement de sous-représentation, les indicateurs de suivi, et les ajustements menés à mi-parcours d'intervention en fonction de données compilées.

⁷⁷¹ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 8

⁷⁷² Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 4

Questionnée par la commission sur l'accessibilité à d'éventuelles données différenciées, la Ville répond :

« ... 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 reconnus⁷⁷³. »

Les données sont à la fois un guide pour éclairer la prise de décision et un outil pour ajuster ses actions. Comme l'ont expliqué plusieurs organisations durant la consultation, une administration doit connaître la composante de sa population et avoir des données fiables afin de gouverner. Cet enjeu majeur revient à plusieurs reprises dans les sections thématiques de ce chapitre.

Le calcul des écarts entre groupes majoritaires et minoritaires relativement aux conditions de vie, à l'accès au système d'emploi, aux services municipaux et au traitement reçu par le personnel des services municipaux, est un outil objectif de mesure des effets de la discrimination. La commission estime que la Ville de Montréal doit mesurer ces écarts afin de pallier leurs impacts négatifs sur les gens qui les subissent. Des données rigoureusement développées, compilées et analysées sur une période donnée sont essentielles à l'efficacité des interventions. De plus, elles induisent généralement une adhésion plus large de l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

À l'instar de nombreuses interventions, la commission retient l'importance de la différenciation des données de représentation par groupe. La CDPDJ a rappelé qu'en matière de représentativité en emploi, la Ville de Montréal, le SPVM et la STM :

« ont tendance à amalgamer les trois groupes – « Autochtones », « minorités visibles » et « minorités ethniques » – lorsqu'ils rendent publiques les données concernant l'embauche et la représentation de leurs employés. En outre, la Ville de Montréal, le SPVM et la STM omettent systématiquement de présenter les cibles à atteindre pour chacun de ces groupes⁷⁷⁴. »

Recommandation #5

Afin de guider de façon adéquate les actions de la Ville en matière de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et les réajuster éventuellement en fonction de l'évolution de données, la commission recommande que la Ville de Montréal et les arrondissements produisent, tous les trois ans, et rendent publiques des données populationnelles comparatives et différenciées afin de mesurer les écarts entre les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes blanches aux profils semblables (p. ex. sexe, âge, scolarité), dans

⁷⁷³ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1, p. 6

⁷⁷⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 28

les secteurs ciblés tels l'emploi, la sécurité publique (profilage racial et social), le logement, la culture, le développement social et économique, ainsi que la vie démocratique.

Rétablir la confiance envers les mécanismes de traitement de plaintes

La non-reconnaissance effective du racisme systémique et sa réduction à quelques individus problématiques ou à des conflits interpersonnels a érodé la confiance de plusieurs personnes envers leur ville, que ce soit à titre d'employés ou de citoyens. La commission estime qu'il est essentiel de restaurer cette confiance rapidement, en responsabilisant les différents organismes de contrôle et en rendant plus efficaces les mécanismes de traitement des plaintes. Cela permettra à chacun de mieux remplir le rôle qui lui reviendra dans la gestion du changement.

Le fonctionnement, l'indépendance et l'efficacité des mécanismes de traitement des plaintes en matière de racisme et de discrimination systémiques à la Ville de Montréal ont été beaucoup remis en question pendant tout le processus de consultation.

La commission souscrit au principe mis de l'avant dans les documents de référence de la Ville, soit qu'« *une personne voulant dénoncer un comportement de profilage racial ou social de la part du personnel municipal doit être capable de le faire sans rencontrer de difficultés*⁷⁷⁵. » Cependant, en regard de maintes opinions partagées par des Montréalaises et des Montréalais, y inclus des personnes anciennement à l'emploi de la Ville, cela ne semble pas aller de soi.

Une ville exemplaire est une ville qui se soucie de faciliter la dénonciation d'incidents de discrimination et de racisme. Or, selon des témoignages, le déni du racisme et de la discrimination systémiques se traduit par une absence de décisions des organismes de contrôle, même lorsqu'une plainte l'allègue.

*« Bon. J'ai reçu le rapport du Contrôleur [général] et j'ai été très surpris de voir dans son rapport que tout l'environnement que j'avais décrit au niveau racial avait complètement été évacué, et il n'y a pas une ligne dans le rapport sur les propos racistes*⁷⁷⁶. »

Témoignage d'un ancien employé de la Société du parc Jean-Drapeau.

Le traitement des plaintes de racisme et de discrimination à la Ville de Montréal est complexe et la commission estime que les documents de référence ne font pas suffisamment état des entités responsables de mener ces enquêtes et de leurs qualifications. De plus, la commission constate que le portail Internet de la Ville présente de manière fragmentée et difficilement repérable les informations permettant à un citoyen ou un employé d'exercer un recours ou de formuler une plainte lorsqu'il estime que ses droits ont été lésés.

⁷⁷⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 65

⁷⁷⁶ Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 1560

Rappelons que les organismes de contrôle, hormis ceux concernant le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) qui seront abordés à la rubrique 3.4.2, sont :

- l’Ombudsman de Montréal, qui traite les plaintes des citoyens à l’égard de décisions de l’administration municipale qui contreviendraient à la Charte montréalaise des droits et responsabilités;
- le Vérificateur général, qui vérifie et enquête sur l’utilisation des fonds publics par l’administration municipale;
- l’Inspecteur général, qui inspecte et surveille la passation et l’exécution des contrats pris par la Ville avec ses fournisseurs; et,
- la Commission de la fonction publique de Montréal, qui traite les plaintes relatives aux processus de dotation et de gestion de la main-d’œuvre de la Ville.

Ces organismes sont indépendants et les personnes mandataires sont désignées par le conseil municipal.

À cette liste s’ajoute le Contrôleur général, qui agit sous l’autorité de la Direction générale et qui est chargé de veiller à l’éthique de la Ville et à ce que les fonds publics et ressources soient utilisés conformément aux lois et règlements. Le Contrôleur peut effectuer des enquêtes.

Durant la consultation, le groupe requérant a soulevé deux développements inquiétants pour eux. Le premier concerne les plaintes alléguant racisme ou discrimination de la part du personnel de la Ville qui seraient dorénavant nominales, c’est-à-dire sans pouvoir être faites sous le sceau de la confidentialité. Le second, que la Ville aurait retiré à la Commission de la fonction publique de Montréal le pouvoir d’enquêter pour l’octroyer au Contrôleur général, une entité qui n’est pas indépendante⁷⁷⁷.

En outre, les informations publiques disponibles sur le Contrôleur général ne présentent pas clairement son mandat ni sa manière de procéder. Il semble couvrir certains aspects du mandat de la Commission de la fonction publique et du Vérificateur général. Le site de la Ville nous annonce des priorités pour 2020 visant surtout la saine gestion financière⁷⁷⁸. À l’instar du groupe requérant, la commission s’interroge quant à l’opacité des moyens d’intervention, au rôle exact et à l’impartialité des enquêtes menées par le Contrôleur général.

La commission a constaté que la fonction du Contrôleur général a vu sa juridiction formelle et informelle s’élargir constamment au cours des dernières années :

- déplacement de la ligne éthique du Vérificateur général au Contrôleur général;
- responsabilité de l’application du code du respect de la personne;

⁷⁷⁷ Balarama Holness, doc. 7.4, p. 9, L. 195

⁷⁷⁸ Ville de Montréal – Contrôleur général, doc. 5.45

- participation annoncée récemment à un mécanisme d'enquête parallèle et collaborative pour étudier les prétentions soulevées par des cols bleus de Montréal-Nord alléguant de la discrimination raciale, avec accompagnement du Contrôleur général par un expert en droits de la personne et en discrimination raciale⁷⁷⁹.

La commission constate qu'à l'interne, le Contrôleur général semble être devenu le principal interlocuteur en cas d'allégations concernant des personnes racisées, comme le démontre, entre autres, le présent conflit entre la Ville et des cols bleus de l'arrondissement de Montréal-Nord.

Il est également l'autorité consultée par le personnel de la Ville pour autoriser leur participation à des exercices de consultation publique. La commission note qu'une telle autorisation a été obtenue sous certaines conditions pour la consultation sur la réduction de la dépendance aux énergies fossiles en 2015, mais catégoriquement refusée pour la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques.

De plus, la perception d'opacité du processus entourant les interventions du Contrôleur général n'est pas de nature à maintenir la confiance nécessaire pour garantir un milieu de travail sain.

La commission estime que la Ville devrait prendre, sans délai, les moyens à sa disposition pour clarifier le rôle du Contrôleur général en matière de racisme et de discrimination systémiques.

Constat #2

La commission constate que l'action en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques est éparse à la Ville de Montréal, rendant difficile l'atteinte de résultats. La culture de données différenciées est inexistante et l'évaluation semble déficiente. Il n'y a ni un pendant administratif, ni un pendant politique qui est responsable et imputable de l'atteinte de résultats. Des structures telles le Contrôleur général, l'Ombudsman et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale se partagent diverses responsabilités en matière de gestion des plaintes, d'élaboration de programmes, d'évaluation et de protection, sans qu'une vision transversale ne se dégage. La commission est d'avis qu'aucune des structures existantes n'est actuellement en mesure de mener les changements nécessaires pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination systémiques.

Recommandation #6

Afin d'offrir à son personnel et à l'ensemble de sa population une meilleure compréhension de son positionnement et susciter une plus grande confiance face aux processus touchant des allégations de racisme et de discrimination, la commission recommande que la Ville de Montréal clarifie le rôle du Contrôleur général en ces matières, et s'assure que les interventions de ce dernier soient transparentes et respectueuses des règles de justice naturelle.

⁷⁷⁹ Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal - Situations de discrimination présumées à Montréal-Nord, doc. 5.46

Par ailleurs, pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination systémiques, les mécanismes de contrôle indépendants doivent être mieux connus et compris du grand public et comporter des processus impartiaux. La commission est vivement préoccupée par le flou entourant le traitement des plaintes de racisme et de discrimination à la Ville de Montréal et dans les organismes paramunicipaux.

Recommandation #7

Afin de responsabiliser les organismes de contrôle dans la lutte contre le racisme et la discrimination et pour renforcer leur imputabilité en ces matières, la commission recommande :

- ***que la Ville de Montréal incite les responsables des mécanismes de contrôle indépendants à mettre en place des mesures pour informer les plaignants de leurs recours et pour les accompagner dans le processus approprié, le cas échéant;***
- ***que le portail officiel de la Ville centralise, rende facilement accessible et compréhensible l'information sur les recours d'un citoyen ou d'un employé qui estime que ses droits ont été lésés par la Ville ou l'un de ses services ou une personne la représentant;***
- ***que soit fixé un délai de traitement d'une plainte formulée auprès de l'Ombudsman et de la Commission de la fonction publique de Montréal;***
- ***que l'Ombudsman et la Commission de la fonction publique de Montréal disposent d'un personnel formé et qualifié pour traiter des plaintes en matière de racisme et de discrimination;***
- ***qu'à l'intérieur du rapport annuel de l'Ombudsman et de la Commission de la fonction publique de Montréal, il soit fait mention du nombre de plaintes en lien avec le racisme et la discrimination ainsi que des résultats de chaque intervention, tout en préservant l'anonymat des parties.***

Susciter l'adhésion d'une fonction publique municipale sensible et alerte

De la même façon qu'un climat de confiance est essentiel pour favoriser le changement, une formation adéquate du personnel est indispensable pour partager une vision commune, souder le sentiment d'appartenance institutionnelle et les valeurs qui y sont attachées. Une offre de formation ciblée peut rendre chaque membre de la grande équipe municipale mieux outillé dans la lutte contre racisme et la discrimination systémiques.

La formation du personnel a fait l'objet de nombreux commentaires et de multiples recommandations dans le passé. Le chapitre 2 a fait état de plusieurs commentaires sur les contenus des formations, leur finalité, leur fréquence, les responsables ainsi que les publics cibles, puis la présence ou absence de processus d'évaluation pour en mesurer les résultats. De très nombreuses personnes ayant participé à la consultation considèrent que c'est un volet incontournable pour pallier un manque de connaissance, pour faciliter la promotion professionnelle de groupes sous-représentés et pour transformer, jusqu'à un certain point, l'appareil municipal.

Ces dernières années, en lien avec son *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*, la Ville a investi des ressources pour sensibiliser et former son personnel à la diversité culturelle. En outre, un nouveau module de formation en gestion de la diversité a été déployé en 2015 par le Centre de leadership de la Ville de Montréal.

La commission constate toutefois que l'offre de formation est à peu près inexistante en ce qui a trait à la prévention et la lutte au racisme et à la discrimination. Bien qu'elles soient complémentaires, la commission précise que les formations sur la diversité culturelle et celles sur l'antiracisme sont bien différentes.

La formation à la diversité culturelle met l'accent sur la sensibilisation, le rapprochement et la compréhension des codes culturels de personnes d'origines diverses. Cette formation vise essentiellement à éliminer les malentendus dus aux biais ethnocentriques à l'égard des concitoyens, et ce, dans le but d'atteindre un vivre-ensemble harmonieux.

La formation antiraciste met l'accent sur la prise de conscience des iniquités vécues par les personnes racisées ainsi que par les personnes autochtones, des causes sociohistoriques à l'origine de ces iniquités, des rapports de pouvoir qui autorisent la discrimination raciale et des manifestations systémiques qui la perpétuent. Cette formation vise à éliminer la violation des droits fondamentaux enchâssés dans la Charte des droits et libertés de la personne, et ce, à l'égard des personnes de diverses origines culturelles, à l'égard des personnes qui sont au Québec depuis des générations, comme c'est le cas de larges segments de la population racisée montréalaise, ainsi qu'à l'égard des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Comme tant d'autres, la commission constate des lacunes en matière d'évaluation des formations dispensées à la Ville. Les activités offertes sont optionnelles la plupart du temps et ne sont pas accompagnées de mesures de suivi de leurs impacts. En janvier 2020, la Ville a indiqué procéder à l'actualisation de ses formations ainsi qu'à l'évaluation de leurs effets. Elle a annoncé le développement de nouvelles formations, dont l'une porterait sur les microagressions raciales. La commission salue ces efforts et reconnaît qu'ils vont dans la bonne direction. Elle estime toutefois qu'il serait essentiel que les formations de la Ville accordent une attention particulière à la lutte au racisme et à la discrimination.

Recommandation #8

Pour assurer le succès dans la gestion du changement vers une lutte, assumée à tous les niveaux, contre le racisme et la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***que des formations consacrées explicitement à la lutte au racisme et à la discrimination soient développées et obligatoires pour l'ensemble de la fonction publique municipale***

(employés, professionnels, cadres) ainsi que pour le personnel des sociétés paramunicipales;

- *que ces formations soient élaborées en partenariat avec la CDPDJ et les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination;*
- *que soit développée, pour les cadres et gestionnaires, une formation spécifique et obligatoire sur le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Ville, les discriminations et le racisme;*
- *que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact sur les clientèles visées.*

Par ailleurs, le cas des formations spécifiques pour le personnel du SPVM est abordé au point 3.4.2 Profilage racial et social du rapport et une recommandation spécifique y est formulée.

Enjeux affectant les peuples autochtones

Dans son analyse sur la relation entre les pouvoirs publics et les peuples autochtones, la commission fait sien, entre autres, un point de vue mis de l'avant dans un document de la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) qui stipule :

« Les relations entre les peuples autochtones et les peuples colonisateurs au Canada ont été marquées par la rencontre de nations, où l'une a progressivement été opprimée et marginalisée. Les peuples autochtones n'ont jamais accepté le déni de leur souveraineté, de leur culture ou de leur identité. Ainsi, dans le contexte canadien, la réconciliation doit être une réconciliation qui transforme les relations et non une réconciliation qui rétablit les relations originales⁷⁸⁰. »

Durant la consultation, de nombreuses personnes autochtones et allochtones ont parlé de la spécificité des enjeux entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits vivant à Montréal, et les institutions municipales. La commission partage cet avis et consacre une section du rapport à cette réalité. Elle note aussi que pour certains dossiers, les approches généralement adoptées par les services et les unités administratives de la Ville mèneraient à des disparités de traitement affectant les personnes autochtones. Le rapport reviendra plus en détail sur ces éléments dans chacune des sections thématiques.

La nécessité d'aborder les enjeux de manière spécifique

La commission a entendu les organisations rappeler les centaines de recommandations de rapports antérieurs touchant le racisme et la discrimination systémiques auxquels font face les peuples autochtones en contexte urbain. Les enjeux sont largement documentés, mais les

⁷⁸⁰ Traduction libre de Stanton, K. (2011). « Canada's Truth and Reconciliation Commission: Settling the past? », The International Indigenous Policy Journal, vol. 2, no 3, p. 1-20, dans La réconciliation avec les peuples autochtones, doc. 5.37

actions tardent à venir. Pour que la mise en œuvre de ces solutions mène à des résultats, la commission retient les éléments suivants :

- 1) la spécificité des questions autochtones;
- 2) le besoin de prendre en considération les rapports de pouvoir et la dimension coloniale de la relation des pouvoirs publics avec les peuples autochtones.

En 2017, Montréal a annoncé sa volonté de devenir une métropole de la réconciliation avec les peuples autochtones. La commission salue cette prise de position. Après avoir pris connaissance de l'ensemble de la documentation et des interventions en lien avec l'autochtonie, la commission s'est interrogée sur le détail de la stratégie municipale de réconciliation. Un site de la Ville indique que la stratégie de réconciliation de Montréal repose sur trois grands principes, soient : une relation de gouvernement à gouvernement, la transversalité du processus de réconciliation, et la pérennité de la démarche⁷⁸¹.

La commission adhère à ces principes et à l'idée mise de l'avant que tous les services de la Ville devraient intégrer un « *réflexe autochtone* » dans l'élaboration de projets ou de programmes touchant des personnes autochtones vivant à Montréal.

Les opinions présentées à la commission par des organisations autochtones ont permis une meilleure compréhension de la portée des initiatives de la Ville et de ses services. Des actions qui semblaient pérennes dans les documents de référence seraient en fait ponctuelles, les recommandations passées, des avis adoptés tarderaient à être mis en œuvre, et la participation de la Ville à de grands projets serait plus sporadique que bien établie. Bref, la Ville annonce des actions intéressantes et plusieurs engagements concrets, mais à la pièce. La commission constate qu'il y a un éparpillement des initiatives.

La commission relève le peu d'informations offertes dans les documents de référence pour comprendre la stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones que la Ville a annoncée. Pour assurer la cohérence dans les actions municipales, elle estime qu'il manque des points d'arrimage entre la vision d'une métropole de la réconciliation et les gestes proposés.

« And I sit on lots of tables where we talk about these issues and bring it up and bring solutions and nothing happens... So, we don't want the apology, we want you to be accountable⁷⁸². »

Nakuset, directrice du foyer pour femmes autochtones de Montréal

Pour que la Ville saisisse les différentes réalités des femmes et des hommes autochtones à Montréal, la commission retient la nécessité exprimée de travailler en partenariat avec les

⁷⁸¹ Ville de Montréal - Peuples autochtones, doc. 5.47

⁷⁸² Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019, doc. 7.5, L. 860

organisations autochtones. Le modèle de coconstruction mis de l'avant requiert que la Ville aille plus loin qu'ajuster des éléments du mode actuel de prise de décision.

En ce sens, la commission prend acte de ce qui a été porté à son attention par des groupes autochtones. Certains de ces organismes constatent que le système en place à la Ville, soit le mode d'opération par arrondissement, ne répond pas toujours à la réalité démographique des populations autochtones à Montréal : « *on s'attend à ce qu'un porteur unique soit en mesure de les représenter sur chaque table de concertation*⁷⁸³. »

Recommandation #9

Conformément aux principes de transversalité, de pérennité et de coconstruction énoncés dans le projet de Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, et d'ici la fin du premier mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones, la commission recommande que, conjointement avec des organisations autochtones, la Ville de Montréal procède à la révision :

- ***de l'offre de services municipaux aux personnes autochtones, indépendamment de leur arrondissement de résidence dans le cas des individus, et d'implantation, dans le cas des organismes, afin de mieux s'adapter à leur réalité démographique;***
- ***du système de subvention de projets afin d'identifier si des biais ou des pratiques organisationnelles désavantagent les groupes autochtones.***

Des initiatives nécessitant plus d'ancrage et d'appui

Des témoignages entendus, la commission retient que plusieurs des efforts de la Ville à l'égard des personnes autochtones ont souvent été salués, mais le manque de vision à long terme et l'absence de partage d'expertises entre les services et les unités de la Ville ont été largement relevés.

Les nombreuses opinions touchant le travail de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones indiquent que son rôle et ses interventions sont grandement appréciés. Le rôle de l'agent de liaison du SPVM avec les peuples autochtones le semble aussi. La commission a été surprise d'apprendre que ces deux entités auraient très peu de ressources humaines et financières pour combler tant de besoins. De plus, le mandat de la Commissaire est de trois ans, venant à échéance en janvier 2021. Elle devait faire adopter, en février 2020, sa Stratégie de réconciliation par le conseil municipal.

Les groupes venus devant la commission déplorent que la Ville ne donne à aucun de ces deux postes les ressources et l'équipe nécessaires pour réaliser leurs mandats ambitieux et cruciaux. Une participante le résume ainsi :

⁷⁸³ Montréal Autochtone, doc. 8.82.1, L. 1950

« Fait qu'il y a une commissaire autochtone pour 25 000 employés à Montréal quand toutes les politiques doivent être révisées, toutes les pratiques doivent être révisées. ... on la bombarde, puis on dit "ah bien, on a une commissaire autochtone". Faudrait qu'il y en ait 12 commissaires autochtones pour arriver à équilibrer les différents départements et décroiser la linéarité de la façon de faire⁷⁸⁴. »

Un plan de relève de la fonction de Commissaire aux relations avec les peuples autochtones est absent des documents de références ainsi que des présentations de la Ville.

Recommandation #10

Pour offrir plus d'ancrage et d'appui aux actions concernant les relations avec les peuples autochtones, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***de pérenniser le mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones et d'accroître les ressources qui lui sont accordées afin qu'elle puisse avoir les moyens de mener à bien le mandat que l'administration lui a confié;***
- ***de demander au SPVM de travailler de concert avec les organisations autochtones afin de renforcer la fonction de l'agent de liaison autochtone dans différents secteurs d'activités policières.***

Cependant, la commission est également préoccupée par la réalité que vivent au jour le jour les femmes autochtones à Montréal et, plus particulièrement, par le traitement que leur réservent les agents du SPVM.

Le rapport Armony-Hassaoui-Mulone a fait le constat qu'une femme autochtone avait 11 fois plus de chances d'être interpellée par les services policiers qu'une femme blanche à Montréal⁷⁸⁵. Le *Plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020* fait état du fait que les personnes autochtones sont surreprésentées parmi les sans-abri. 24 % des personnes vivant en situation d'itinérance sont des femmes, une bonne partie des femmes autochtones, plus spécifiquement des Inuites⁷⁸⁶.

La Ville a entrepris des initiatives intéressantes, notamment en collaboration avec le Centre de justice des premiers peuples de Montréal, soit l'adaptation du Programme d'accompagnement justice-itinérance à la Cour (PAJIC) pour offrir de meilleurs services à des personnes autochtones, mais peu de femmes en bénéficient⁷⁸⁷. Cependant, des participantes à la consultation ont témoigné de la précarité que vivent les femmes autochtones et de la persistance de traitements inappropriés dont elles font objet de la part des policiers, notamment :

⁷⁸⁴ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.2, L. 1245

⁷⁸⁵ Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 5.51, p. 11

⁷⁸⁶ Plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020, doc. 5.55, p. 12

⁷⁸⁷ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 35

- l'utilisation du pouvoir discrétionnaire des policiers du SPVM qui leur permet de porter des accusations pour certaines infractions sommaires trop souvent à la Cour du Québec plutôt qu'à la Cour municipale, avec des impacts bien différents sur les sentences;
- le manque de respect, lors des interventions policières, envers la culture autochtone;
- l'absence d'une approche compréhensive quant à la constitution d'une équipe au sein du SPVM dans le but d'adapter les interventions aux réalités des personnes autochtones.

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour assainir les relations entre les policiers et les personnes autochtones et dans une perspective intersectionnelle, plus particulièrement avec les femmes autochtones. D'autres recommandations à cet égard sont émises dans la section 3.4.2 sur le profilage racial et social. La commission retient la nécessité exprimée par les organisations autochtones de travailler en partenariat pour que la Ville et le SPVM saisissent mieux les différentes réalités des femmes et des hommes autochtones à Montréal.

3.4 Recommandations thématiques

Après avoir pris connaissance de l'ensemble des interventions citoyennes et des documents de la Ville, la commission est d'avis que l'administration municipale doit mener des actions transversales ainsi que des actions spécifiques pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. La Ville doit se doter d'outils performants pour planifier et structurer ses interventions. Cette approche est d'autant plus pertinente que la Ville doit s'assurer de la cohérence et mesurer les impacts de ses actions, alors qu'elle dépend largement des arrondissements et de partenariats avec des organisations terrain pour rejoindre les différents segments de sa population.

À la suite de l'analyse présentée du système municipal au plan macro, ce rapport se penche maintenant sur les constats et l'analyse de la commission relativement aux thématiques suivantes : l'emploi, le profilage racial et social, la culture, l'urbanisme et l'aménagement du territoire, le logement ainsi que la participation citoyenne.

3.4.1 Emploi à la Ville de Montréal

« À la Ville, les valeurs d'égalité et d'équité et de diversité sont omniprésentes dans le discours politique et normatif. Le manque d'engagement et de leadership aux plus hauts niveaux de l'appareil administratif, au fil des ans, a contrarié et ralenti les progrès dans ce domaine⁷⁸⁸. »

Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations

⁷⁸⁸ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 11

Au fil des années, la question des discriminations systémiques en emploi a été largement abordée dans l'espace public québécois et montréalais. Les opinions soumises durant la consultation font état de travaux qui documentent son existence et les difficultés vécues par les personnes autochtones ainsi que certains groupes racisés et ethniques, issus de l'immigration ou pas, en matière d'embauche, de promotion et de maintien en emploi.

Il est indéniable que la Ville de Montréal est un employeur majeur et influent sur le territoire. La commission estime que la documentation préparée par la Ville pour faire l'état des lieux de ses actions en matière d'emploi est incomplète. Aux yeux de nombreuses personnes lors de la soirée thématique en emploi ainsi qu'à ceux de la commission, il y a souvent amalgame au sein des services de la Ville entre « *personnes racisées* » et « *personnes immigrantes* ». Certaines des mesures mises en place par la Ville sont intéressantes, mais visent uniquement les personnes immigrantes et les nouveaux arrivants. Ces mesures n'aident pas les personnes racisées et nées au Canada. Or, ces personnes sont également affectées par le racisme et la discrimination en emploi.

Des progrès nettement insuffisants

Comme rapporté dans les documents de référence soumis par la Ville, Montréal « *veut refléter la population qu'elle sert dans toute sa diversité, qu'il s'agisse notamment d'âges, de genres, d'origines ethnoculturelles ou d'expériences de travail*⁷⁸⁹. » Pour réaliser cette vision, la Ville s'est dotée d'un Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019. Ce plan ambitieux incorpore les 87 mesures contenues dans le PAÉE de la Ville, dont 56 mesures pour « *éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et à assurer le droit à l'égalité des chances en emploi pour tout le personnel*⁷⁹⁰ ».

Au chapitre de la diversité des effectifs, les données présentées par la Ville attestent de la lenteur des progrès en ce qui concerne les groupes visés par la consultation. Dix ans de mesures et d'action ont fait passer de 12,3 % à 19,1 % la proportion des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones parmi les effectifs de la Ville de Montréal⁷⁹¹.

L'absence de cibles bien définies

La commission a procédé à une lecture attentive du *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* puisque celui-ci présente les mesures mises en œuvre par la Ville pour réaliser son PAÉE. En accord avec de nombreuses attentes citoyennes, la commission note plusieurs pistes prometteuses pour faire de la Ville un employeur inclusif. À l'échéance de ce plan d'action, la Ville a annoncé qu'elle déposerait un bilan détaillé, suivi de l'adoption d'un nouveau plan d'action pour la diversité en emploi.

⁷⁸⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

⁷⁹⁰ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

⁷⁹¹ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 22

La commission juge que le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* avait des lacunes frappantes qui créent des obstacles pour sa mise en œuvre et pour permettre à la population d'en faire le suivi. À titre d'exemple, la commission relève que le plan n'inclut ni cibles ni échéancier. De plus, la commission ne retrouve pas explicitement de constats relativement à la proportion en emploi des cinq groupes du PAÉE (minorités visibles, minorités ethnoculturelles, personnes autochtones, femmes, personnes en situation de handicap). Une participante ainsi que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ont d'ailleurs souligné l'amalgame problématique entre minorités visibles, minorités ethnoculturelles et personnes autochtones dans les rapports de la Ville. La commission est d'accord avec cette analyse.

La commission estime qu'il aurait été important, voire incontournable, que le plan témoigne d'un diagnostic nuancé des différents obstacles auxquels font face ces groupes, et qu'il présente des cibles et des mesures adaptées pour chacun. La Ville ne peut utiliser les mêmes stratégies pour contrer le manque de personnes en situation de handicap et le manque de personnes autochtones dans ses effectifs.

En 2019, la Ville a annoncé un objectif d'embauche de 33 % de personnes des groupes ciblés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) (minorités visibles, minorités ethnoculturelles, personnes autochtones, femmes, personnes en situation de handicap) pour des postes permanents ou temporaires. Lors des audiences, elle a affirmé que cet objectif a été atteint en moins de six mois⁷⁹². Ceci amène la commission à conclure que lorsque les objectifs sont clairs et que la volonté est fermement exprimée par la direction, la Ville peut rapidement atteindre ses cibles. La commission prend acte de ces résultats et presse la Ville d'accélérer encore sa stratégie d'inclusion en emploi et de ventiler les embauches par sous-groupes ciblés dans les PAÉE.

Constat #3

Bien que la Ville de Montréal souhaite devenir exemplaire en matière de diversité en emploi et qu'elle mène plusieurs actions pour y parvenir, la commission constate que son Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 n'inclut ni cibles, ni échéancier, ni diagnostic des différents obstacles auxquels font face les cinq groupes du PAÉE (minorités visibles, minorités ethnoculturelles, personnes autochtones, femmes, personnes en situation de handicap). Le plan d'action manque de précision et d'imputabilité pour appuyer les objectifs.

⁷⁹² Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4, L. 1400

Recommandation #11

La commission considère que la Ville de Montréal doit renforcer son prochain plan d'action pour la diversité en emploi et recommande notamment que celui-ci :

- **fixe des cibles de représentativité contraignantes à son échéance, spécifiques pour chacun des groupes visés par un PAÉE et différenciées selon la catégorie d'emploi (employés, professionnels, cadres);**
- **s'assure que la représentativité se reflète aussi bien à la ville-centre que dans les arrondissements;**
- **produise un bilan annuel, également différencié, de la progression du plan d'action pour la diversité en emploi et sa présentation au conseil municipal, avec période de questions du public.**

Des emplois à combler : une situation pressante

Des articles ont révélé en janvier 2020 que la Ville de Montréal verra d'ici cinq ans 25 % de ses fonctionnaires, soit 5 000 personnes, admissibles à la retraite. « *Si on n'a pas une stratégie agressive pour attirer les gens et maintenir nos employés en place, on va se battre pour avoir des employés*⁷⁹³. » La commission estime que c'est une occasion à ne pas rater pour la Ville de changer significativement son visage et une invitation à gérer autrement le changement.

Malgré l'effervescence du marché de l'emploi des dernières années, les écarts sont restés importants entre les embauches de personnes de la population blanche et de celles des communautés racisées et autochtones à Montréal. Le chapitre 1 l'indique, tandis qu'en 2017, 28,4 % des personnes embauchées à la Ville étaient issues des minorités visibles, des minorités ethniques ou des personnes autochtones⁷⁹⁴, à la STM ce chiffre était de 48 %⁷⁹⁵. Dans la conjoncture, la commission estime qu'il est essentiel pour la Ville de Montréal d'avoir une stratégie de recrutement et des conditions de travail favorisant la retenue de talents de tous les horizons.

À quelques reprises pendant sa tournée des arrondissements, la commission a entendu qu'il y avait nécessité d'arrimer les besoins des arrondissements et les processus d'embauche de la ville-centre. Beaucoup de frustration a été exprimée par des membres du personnel en arrondissement qui peinent à obtenir la liste des candidates et des candidats qui ont postulé. Ils n'auraient accès qu'à la courte liste des candidatures retenues par la ville-centre. Plusieurs arrondissements peinaient à embaucher autant de personnes racisées et de personnes autochtones qu'ils le souhaitaient.

⁷⁹³ TVA nouvelles : fonctionnaires admissibles à la retraite, doc. 5.48

⁷⁹⁴ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 21

⁷⁹⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 56

Cela dit, la commission se réjouit du changement de ton exprimé par la nouvelle Direction générale de la Ville dès la fin 2018 en vue d'accélérer l'atteinte des objectifs du plan d'action pour la diversité en emploi. Un urgent rattrapage s'imposait et s'impose toujours. Des résultats encourageants se sont fait sentir en 2019. Pour 2020, la Direction générale a réitéré sa priorité organisationnelle de 2019 soit « *mobiliser une main-d'œuvre diversifiée, représentative de la population montréalaise*⁷⁹⁶. »

Haute direction

Les opinions soumises et les meilleures pratiques présentées à la commission soulignent l'importance d'aborder les questions de pouvoir lorsque des milieux de travail cherchent à se diversifier. Pour apporter des changements majeurs qui vont « *au-delà de l'esthétique* » comme la commission l'a souvent entendu, les personnes racisées et autochtones embauchées ou promues doivent aussi occuper des positions où elles pourront mener des changements de l'intérieur et avoir l'appui pour le faire.

Une recherche, soumise à la commission et menée par le Diversity Institute de l'Université Ryerson et la Fondation canadienne des femmes, s'est intéressée aux groupes racisés et aux femmes dans des postes de direction à Montréal. Elle conclut qu'une haute direction diversifiée favorise la transformation interne d'une organisation ainsi que la perception externe de celle-ci : « *Un leadership diversifié contribue à des milieux de travail plus efficaces, à des taux d'innovation plus élevés, à un meilleur accès aux marchés étrangers et, tout compte fait, à des résultats financiers plus satisfaisants*⁷⁹⁷. » La commission préconise la mise en place de mesures concrètes qui assureront la présence de plusieurs personnes racisées et autochtones au sein de la haute direction de la Ville de Montréal.

Une attention particulière doit être portée à la promotion à l'interne de personnes racisées et autochtones. Le *Document de consultation* indique que « *[p]armi tous les employés promus en 2017, 22,9 % se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ou ethnique*⁷⁹⁸. » Toutefois, la représentation de ces groupes parmi les cadres demeure quasi non existante. Les annexes du *Document d'information générale* indiquent qu'en 2016, 2017 et 2018, 0 % des personnes embauchées à titre de cadres de direction à la Ville de Montréal s'identifiaient aux catégories « *minorité visible* », « *minorité ethnique* » ou « *autochtone* »⁷⁹⁹.

Dans le cadre d'une communication à tout le personnel en juin 2019, la Ville de Montréal annonce qu'elle adopte de « *nouvelles pratiques de gestion de la main-d'œuvre* » soit la promotion à

⁷⁹⁶ Directeur général - Priorités organisationnelles 2020 : l'affaire de toutes et de tous, doc. 5.44; Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020, doc. 5.40

⁷⁹⁷ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 12

⁷⁹⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 22

⁷⁹⁹ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 121

l'interne sans affichage pour des postes non syndiqués de cadres⁸⁰⁰. La première action consistait à combler la vacance du poste de directeur de l'arrondissement du Sud-Ouest, créant ainsi un effet domino pour remplacer les postes vacants qui a mené à la promotion de deux autres personnes sans affichage. La Ville indique que « *Permettre à un employé de vivre une expérience complémentaire est une stratégie de gestion des talents responsable dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de gestion prévisionnelle des besoins en ressources humaines. Elle favorise le développement des compétences de l'employé, lui permet d'élargir sa maîtrise de l'environnement et des pratiques de l'organisation et est une occasion de développement stimulante et engageante, favorisant la fidélisation du personnel*⁸⁰¹. » Puisque la Ville a déjà adopté ces pratiques de gestion, la commission est d'avis que celles-ci peuvent et doivent être utilisées en faveur d'un redressement visant les personnes racisées et les personnes autochtones parmi la haute direction.

Constat #4

Malgré plus de dix ans de plans d'action en accès à l'égalité en emploi, en 2016, 2017 et 2018, la proportion de personnes embauchées à titre de cadres de direction à la Ville de Montréal et s'identifiant aux catégories « minorité visible », « minorité ethnique » ou « autochtone » était de 0 %. Pour ces mêmes années, 2 % ou moins des cadres de direction déjà en poste s'identifiaient à ces catégories⁸⁰².

Recommandation #12

La commission recommande que la Ville de Montréal exige du Service des ressources humaines qu'il mette en place, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion visant l'accès des personnes racisées et autochtones à des postes de cadre et de haute direction à la Ville. Ce programme, validé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), doit :

- ***être doté de cibles de représentativité spécifiques et contraignantes pour les postes de cadres de direction et de cadres administratifs;***
- ***favoriser des stratégies novatrices de gestion des talents, telles les promotions à l'interne sans affichage pour des postes non syndiqués de cadres;***
- ***prévoir un bilan annuel des résultats basé sur des données différenciées.***

L'importance de croiser les regards

Dans ses documents de référence ainsi que dans ses interventions, la Ville stipule qu'elle portera « *une attention particulière aux enjeux d'intersectionnalité*⁸⁰³ » pour son PAÉE ainsi que pour les mesures de redressement qu'elle met en place. La commission s'accorde avec cette approche. À

⁸⁰⁰ Nomination à la direction de l'arrondissement du Sud-Ouest, doc. 5.89

⁸⁰¹ *Ibid.*

⁸⁰² Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 121

⁸⁰³ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

cet égard, les trois conseils consultatifs (le Conseil interculturel de Montréal, le Conseil des Montréalaises et le Conseil jeunesse de Montréal) ont émis des avis bien documentés à plusieurs reprises sur l'importance d'accroître la présence de jeunes, de femmes et de personnes racisées et autochtones parmi le personnel et les instances décisionnelles de la Ville de Montréal. La commission a revisité quelques-unes de ces publications et les recommandations mises de l'avant. Nombre d'entre elles sont encore pertinentes.

La commission est d'avis que la Ville devrait profiter des mesures de redressement pour accélérer la représentativité des membres de groupes sous-représentés pour notamment remédier au manque de femmes dans beaucoup de catégories de postes. Le plan d'action peut aussi inclure des mesures spéciales pour attirer, former et promouvoir des femmes racisées aptes à assurer la relève desdits postes. À l'instar des conseils consultatifs, la commission estime qu'il est nécessaire de cibler de façon proactive des femmes de tous âges et, particulièrement, des membres de communautés racisées et autochtones. Il faut s'assurer de critères de sélection exempts de tout biais et faciliter l'accès de ces femmes à divers programmes de soutien, dont le mentorat ou l'accompagnement, ainsi qu'à l'information interne sur les postes à combler pour les femmes déjà employées à la Ville. La commission partage l'opinion suivante :

« L'existence d'écart importants entre les organisations d'un même secteur suggère que celles qui établissent des priorités et mettent en place des processus pour recruter et fidéliser le personnel féminin sont en mesure de trouver des candidates compétentes. Le problème ne se résume pas à un manque de femmes qualifiées, mais plutôt aux choix organisationnels⁸⁰⁴. »

Recommandation #13

La commission recommande que la Ville de Montréal requière du Service des ressources humaines qu'il élabore, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion particulier pour la relève féminine des groupes ciblés par un PAÉE dans les postes de cadres, particulièrement les cadres de haute direction.

Des partenaires incontournables

Le critère de l'ancienneté a été évoqué comme pouvant freiner la mobilité des personnes racisées et autochtones nouvellement intégrées au personnel de la Ville. Quelques voix ont suggéré de retirer ce critère ou d'amoindrir son importance. La commission est d'avis que cette réflexion doit s'inscrire dans une discussion plus large sur les règles et les mécanismes de promotion à l'interne.

À cet effet, la commission a constaté et vivement regretté l'absence de personnes représentant le mouvement syndical lors de la consultation. Les syndicats sont des acteurs incontournables

⁸⁰⁴ Fondation canadienne des femmes, doc. 8.59.2, p. 7

dans la recherche de solutions comme dans la mise en œuvre des actions porteuses de changement en matière de diversité. De bonnes pratiques établies ailleurs au Canada pour réconcilier la question de l'ancienneté avec plus d'équité en emploi pour les personnes visées par un PAÉE ont été portées à l'attention de la commission. Montréal pourrait s'en inspirer.

Étant donné l'absence de la partie syndicale lors de la consultation, la commission se permet, à titre exceptionnel, de l'interpeller directement afin qu'elle participe à la recherche active de solutions pour atteindre une meilleure équité en matière d'emploi et de promotion.

Recommandation #14

La commission est d'avis que les syndicats sont des acteurs incontournables dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques. Afin de faire du prochain plan d'action pour la diversité en emploi une réussite, la commission recommande que, dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective, la Ville de Montréal :

- ***prépare des propositions pour accélérer la progression et la promotion en emploi des personnes membres des cinq groupes du PAÉE;***
- ***demande à la partie syndicale de formuler des propositions à cet égard.***

Un manque de transparence dénoncé

Le plan d'action 2016-2019 contenait 56 mesures pour « *éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et à assurer le droit à l'égalité des chances en emploi pour tout le personnel*⁸⁰⁵. » La commission note toutefois un écart entre les intentions de la Ville et la perception de plusieurs groupes racisés et autochtones. Durant la consultation, des membres de ces groupes ont mentionné maintes fois combien l'accès aux postes permanents à Ville de Montréal était ardu. La Ville ouvre surtout des postes temporaires et les membres de groupes visés par le PAÉE y sont davantage représentés. Leur statut reste néanmoins aléatoire et précaire.

De nombreuses critiques ont été émises devant la commission concernant le processus d'embauche à la Ville, malgré les nombreuses mesures énoncées dans le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 visant à en assurer la transparence et l'objectivité. Des personnes racisées, autant celles nées ici qu'ailleurs, déclarent être exclues du processus de dotation et ont demandé plus de transparence et de rétroaction de la part du Service des ressources humaines.

Lors de la séance thématique sur l'emploi, la Ville a affirmé dans son état des lieux qu'elle traitait approximativement 250 000 candidatures annuellement et faisait 2 500 embauches. Plus de 83 % de ces embauches visent à pourvoir des postes temporaires⁸⁰⁶. Au vu du volume de candidatures reçues pour la quantité de postes affichés, la commission estime qu'une rétroaction

⁸⁰⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

⁸⁰⁶ Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur l'emploi du 28 mai 2019, doc. 3.5

détaillée et individuelle n'est sans doute pas possible. Néanmoins, elle considère que le Service des ressources humaines devrait prendre au sérieux la perception d'opacité de ses processus et que celui-ci devrait proposer des solutions concrètes à la Ville dans le bilan du *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*.

Les comités de sélection

La constitution d'un comité lors d'une entrevue de sélection constitue une pratique reconnue pour assurer l'impartialité et l'équité d'un processus d'embauche. Dans son *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*, la Ville prévoyait deux mesures en ce sens :

« 30. Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes.

31. Favoriser la présence d'un membre d'un groupe visé [par le PAÉE] sur chacun des comités de sélection comme prévu à la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal⁸⁰⁷. »

Toutefois, en 2018, le Service des ressources humaines de la Ville sollicitait l'avis de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) sur la nécessaire obligation d'effectuer toutes ses entrevues de sélection en comités composés de deux ou trois évaluateurs. Dans son avis, rendu la même année, la CFPM a répondu qu'un « *comité composé d'au moins deux évaluateurs est préférable pour assurer l'impartialité et l'équité, apparente ou réelle, des entrevues⁸⁰⁸ [...]* ». La CFPM concède que « *lorsqu'un affichage implique des centaines de candidatures et une logistique complexe, il est raisonnable que le [Service des ressources humaines] opte pour l'entrevue structurée impliquant un seul évaluateur* ». Elle « *ne recommande pas l'usage de l'entrevue à un évaluateur pour des emplois complexes* » et l'entrevue à un seul évaluateur « *ne devrait être utilisée que pour des emplois temporaires ou comportant des tâches simples⁸⁰⁹. »*

Tant la demande formulée par le Service des ressources humaines à la CFPM que la réponse, quoique nuancée, transmise par cette dernière nous paraissent contredire les mesures 30 et 31 inscrites au Plan d'action et nuire à leur réalisation. La commission estime que ces mesures doivent être maintenues dans leur intégrité dans le prochain plan d'action en préparation.

Tolérance zéro à l'égard des propos ou des comportements discriminatoires

« ...souvent le problème, c'est que l'on considère une approche de changement de l'intérieur, que parce qu'on embauche dans des services qui sont profondément

⁸⁰⁷ Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019, doc. 5.14, p. 25

⁸⁰⁸ Commission de la fonction publique de Montréal, Rapport 2018, doc. 5.68, p. 21

⁸⁰⁹ Commission de la fonction publique de Montréal, Rapport 2018, doc. 5.68, p. 21

problématiques et violents des personnes racisées, cela va changer le fait que le service est problématique et violent. C'est un peu la solution du vivre-ensemble ... l'idée qu'une fois que les gens qui ne se connaissent pas se seront rencontrés et qu'ils auront appris à s'aimer, le racisme aura disparu. Les personnes restent des individus. On peut avoir toutes les bonnes intentions du monde, ces individus font partie d'un système⁸¹⁰. »

Le Conseil québécois LGBT

La commission estime que l'enjeu de l'amélioration des environnements de travail au sein des unités et des services de la Ville de Montréal aurait mérité une attention plus importante dans les documents de référence de la Ville. Cette dernière admet recevoir des plaintes de son personnel; la CDPDJ a traité de nombreuses plaintes quant à l'environnement de travail à la Ville. Pourtant, la commission note peu d'autoréflexivité sur les conditions existantes à la Ville et dans sa culture organisationnelle qui pourraient contribuer aux difficultés à l'embauche, à la promotion et au maintien en emploi de personnes racisées et de personnes autochtones.

C'est une chose d'embaucher, c'en est une autre de retenir le talent attiré grâce à des milieux de travail exempts de discrimination. La commission est convaincue qu'un employeur qui cherche à attirer des personnes racisées et autochtones doit être prêt à aborder directement les questions de culture organisationnelle, de préjugés, et de discrimination raciale au travail. Il doit surtout être imputable du climat sur les lieux de travail. À ce titre, la commission suggère qu'une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) soit faite de toutes les plaintes du personnel ainsi que des raisons de démissions des dernières années (p. ex. 10 ans). Cette analyse rigoureuse permettrait aux unités et aux services de la Ville de Montréal de mettre le doigt sur de possibles manifestations récurrentes de discrimination ou d'identifier d'éventuelles dynamiques toxiques en place.

De nombreuses personnes ont parlé des microagressions auxquelles elles font face dans divers milieux de travail. La Ville ne fait pas exception. Quelques anciens employés de la ville-centre et des arrondissements ont participé au processus consultatif. Leurs témoignages face au climat de travail ont mis en cause l'imputabilité des gestionnaires. Certaines décisions de congédiement semblent teintées d'arbitraire. Les participants allèguent aussi l'inaction ou le laisser-faire lorsque des propos racistes sont rapportés. Semblables situations sont à proscrire pour une ville qui se veut exemplaire.

Recommandation #15

La commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***qu'une référence explicite au harcèlement, à la discrimination et à la violence raciaux soit faite dans le Code de conduite des employés ainsi qu'au Règlement 19-03 – Politique sur le respect de la personne;***

⁸¹⁰ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1, L. 1335

- ***qu'une référence similaire soit inscrite aux codes de conduite du personnel d'autres organismes et sociétés paramunicipales rattachés à la Ville (p. ex. STM, SPVM);***
- ***qu'elle pratique une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) des plaintes reçues pour se pencher sur les aspects récurrents.***

La Ville et ses fournisseurs

Les relations de la Ville avec ses fournisseurs sont importantes sur le plan financier. En 2018, 2,9 milliards ont été octroyés en contrats⁸¹¹ et environ 20 000 entreprises actives sont inscrites au fichier des fournisseurs de la Ville. Ces relations sont encadrées par la *Politique d'approvisionnement responsable et équitable de la Ville de Montréal*.

Lors de la soirée thématique en emploi, une panéliste a évoqué trois façons pour faire progresser les questions de diversité en emploi à la Ville. L'une de celles-ci était l'approvisionnement :

« Les pratiques d'approvisionnement reçoivent très, très peu d'attention dans le [Document de consultation de la Ville] et c'est dommage. C'est là où nous trouvons d'excellents exemples à travers le monde de municipalité et évidemment d'autres niveaux de gouvernement qui agissent⁸¹². »

La Ville devrait avoir la préoccupation de développer chez ses fournisseurs le réflexe de favoriser l'accès à l'égalité en emploi, afin de parvenir à une représentation équitable des personnes susceptibles de vivre de la discrimination au sein de ces derniers. Dans sa Politique d'approvisionnement, la Ville s'est dotée de normes en termes de développement durable, mais pas d'égalité. La commission considère qu'elle devrait s'en préoccuper. Incidemment, des participants aux audiences sont venus dire à la commission que le réflexe « *diversité* » devrait être ancré de manière claire dans les relations que la Ville entretient avec ses contractants.

La commission a noté que déjà en 2015, la Commission sur le développement social et la diversité de la Ville avait formulé auprès du comité exécutif une recommandation allant précisément dans ce sens. Cette recommandation proposait de réclamer du gouvernement du Québec un élargissement de la portée de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, de manière à permettre aux municipalités d'établir un programme d'obligation contractuelle d'accès à l'égalité en emploi, à l'instar de ce que peuvent déjà faire d'autres organismes publics. À titre de rappel, les recommandations R-1 et R-2 du rapport *Élargissement de la portée de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifications à la Loi sur les cités et villes*, se lisent ainsi :

« R-1 Que l'Administration fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec afin d'élargir la portée du Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées découlant de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, de façon à ce que la Ville de Montréal puisse recourir à ce levier pour inciter les fournisseurs et organismes faisant affaires avec elle à adopter un PAÉE; »

⁸¹¹ Vue sur les contrats, doc. 5.50

⁸¹² Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019, doc. 7.4

R-2 Que l'ensemble des unités administratives de la Ville, dans le cadre de la conclusion de contrats de gré à gré avec des organismes à but non lucratif pour la fourniture de biens et services, comme le permet l'article 573.3 de la Loi sur les cités et villes, favorise les organismes ayant des standards aussi élevés que ceux de la Ville en matière d'accès à l'égalité en emploi, telle l'existence d'un PAÉE ».

La commission constate que la recommandation émise par la Commission sur le développement social et la diversité de la Ville semble être restée sans réponse des autorités responsables. Il serait souhaitable que le conseil municipal actuel examine l'occasion de statuer sur celle-ci.

Recommandation #16

La commission recommande à la Ville de Montréal qu'en matière d'appel d'offres et d'attribution de contrats, la Ville favorise les organismes ayant des standards élevés en matière d'accès à l'égalité en emploi, telle l'existence d'un PAÉE et qu'elle inclue les actions suivantes :

- ***que l'Inspecteur général ait la responsabilité d'en faire le suivi;***
- ***que cette nouvelle fonction soit inscrite dans son mandat;***
- ***que cette fonction soit publicisée lors des appels d'offres et attributions de contrats.***

3.4.2 Profilage racial et social

« 95 % du temps, la personne qui nous interpelle ne nous voit pas comme un humain. Elle nous interpelle comme une proie⁸¹³. »

Un participant décrivant ses expériences d'interpellations répétitives par le SPVM.

Il est reconnu dans la jurisprudence québécoise que le profilage discriminatoire est une atteinte aux droits fondamentaux et constitue une discrimination systémique dans le contexte du travail des forces policières. En effet, le Tribunal des droits de la personne énonce qu'« (i)l est reconnu que la discrimination est une notion évolutive et que le profilage racial est l'une des formes de discrimination interdites par la Charte⁸¹⁴. » Le Tribunal précise que « (m)ême s'il existe certaines situations que l'on pourrait qualifier de " profilage discriminatoire individuel " ou de " cas isolés ", le profilage discriminatoire est un problème systémique en contexte de maintien de l'ordre⁸¹⁵. »

Par ailleurs, la Cour supérieure du Québec, dans un récent jugement autorisant la Ligue des Noirs du Québec à exercer une action collective contre le SPVM au nom des victimes alléguées de profilage racial, note que « [m]algré les actions prises depuis plus de 30 ans, le profilage racial demeure encore une réalité au sein du SPVM⁸¹⁶. »

⁸¹³ Rito Joseph, doc. 8.92.1, L. 2495

⁸¹⁴ CDPDJ : Davids Mensah c. Ville de Montréal (SPVM), doc. 5.79, QCTDP 5, par. 66

⁸¹⁵ CDPDJ : M. Kees Miller, M. Mason et C. Miller c. Ville de Montréal (SPVM), doc. 5.80, QCTDP 31, par. 171

⁸¹⁶ Ligue des Noirs du Québec c. Ville de Montréal (2019), doc. 5.81, QCCS 3319, par. 14

Bien que les enjeux en matière de profilage racial et social soient connus et largement documentés, y inclus par des commissions municipales, des obstacles subsistent toujours quant à la mise en œuvre des recommandations existantes.

En mars 2018, le comité exécutif « *reconnaît le problème et rappelle que les profilages racial et social sont des formes de discrimination inacceptables qui appellent des réponses appropriées ainsi qu'une vigilance constante de l'ensemble des services concernés, particulièrement ceux en position d'autorité*⁸¹⁷. » L'administration municipale sait qu'au quotidien le service de police qui la représente soumet des Montréalaises et des Montréalais à un traitement différencié à cause de facteurs tels que leur race, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale, leur religion ou leur condition sociale. Des personnes en situation d'autorité font usage de force sans motif réel ou soupçon raisonnable. Malgré cela, la commission ne constate pas de mesures traduisant l'urgence d'agir.

En octobre 2019, à la sortie du rapport Armony-Hassaoui-Mulone sur les interpellations policières, le directeur du Service de police de la Ville de Montréal s'est dit « *très surpris* » par les disparités rapportées. Étonnant que le directeur soit surpris alors qu'en 2016, son prédécesseur avait reconnu le profilage au sein du SPVM et qu'en mars 2018, le comité exécutif l'avait aussi reconnu.

La commission est grandement préoccupée du recul de la situation. Elle déplore que l'administration municipale n'ait pas commenté la régression de la reconnaissance du problème par le SPVM. De nombreuses personnes venues témoigner ont souligné ce fait devant la commission et se sont demandé pourquoi cette surprise et pourquoi est-elle tolérée?

Après avoir fait la recension des recommandations faites à la Ville et au SPVM depuis des décennies, la commission a la ferme conviction que le préalable au changement n'a jamais été franchi : la reconnaissance du profilage par l'ensemble de la haute direction de la police et sa traduction dans des actions de prévention et de sanctions par le SPVM.

Les rôles premiers du service de police sont de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et combattre le crime et de faire respecter les lois et les règlements⁸¹⁸. Dans le cadre de ses fonctions, la police doit pouvoir utiliser des outils coercitifs, certes, mais pas sans égard aux conséquences et aux droits de l'ensemble de la société. La Loi sur la police indique clairement que pour réaliser leur mission, les corps policiers « *sauvegardent les droits et les libertés, respectent les victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel*⁸¹⁹ ». Pour sa part, le Code de déontologie des policiers du Québec vise à développer, au sein du corps policier « *des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne dont ceux*

⁸¹⁷ Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020, doc. 5.40

⁸¹⁸ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 62; Loi sur la police, doc. 5.71, c. P. 13.1, art. 48

⁸¹⁹ Loi sur la police, doc. 5.71, c. P. 13.1, art. 48

inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12)⁸²⁰ ». Au vu des nombreux rapports, analyses et recommandations soumis au SPVM, force est de constater qu'il est important de recentrer la mission du service de police à Montréal.

Constat #5

Le profilage racial et social à Montréal est un phénomène largement documenté depuis de nombreuses années. Il constitue une atteinte aux droits fondamentaux des Montréalaises et des Montréalais. Il est en violation non seulement de la Charte des droits et libertés de la personne, mais aussi de la Loi sur la police ainsi que du Code de déontologie des policiers du Québec. La commission est d'avis que le profilage racial et social demeurera malheureusement une réalité tant que la culture organisationnelle n'est pas remise en cause et incitée à changer par la haute direction et l'État-major du service de police.

Un changement de culture organisationnelle doit prévoir la mise en place de structures et de procédures permanentes. Les actions ne peuvent être sporadiques ou ponctuelles. Elles doivent être entreprises avec l'objectif de responsabiliser le service de police et de mener à un impact permanent aux plans du recrutement, de la gestion, de la promotion du personnel, de la formation, du rendement, ainsi que de la sensibilisation du public. Ce processus doit être mené par la haute direction du SPVM et par son directeur.

Selon l'article 108 de la Charte de la Ville de Montréal, le choix du directeur du SPVM revient au gouvernement du Québec, à la suite de la recommandation de la Commission de la sécurité publique et du conseil d'agglomération. En fait, l'influence de la mairesse ou du maire de Montréal sur ces deux entités donne prépondérance à son opinion.

Ainsi, l'avis de la mairesse ou du maire de Montréal dans le choix de du directeur du SPVM est relayé par la Commission de la sécurité publique et le conseil d'agglomération et, historiquement, le gouvernement du Québec a *de facto* respecté ce choix⁸²¹.

La commission note que le processus de sélection de l'actuel directeur du SPVM a inclus, pour la première fois, une séance publique spéciale de la Commission sur la sécurité publique qui comprenait une période de questions citoyennes. Cependant, les médias rapportent que le directeur actuel est le seul candidat qui a été rencontré puisque la séance faisait partie de son processus de confirmation⁸²². La commission est d'avis que le processus de sélection devrait être plus transparent et que la Ville pourrait faire plus de place aux voix citoyennes pour choisir la personne qui dirige son service de police.

⁸²⁰ Code de déontologie des policiers du Québec, doc. 5.82, c. P-13.1, r. 1, art. 3

⁸²¹ Ingérence politique dans le Service de police de la Ville de Montréal, doc. 5.74

⁸²² S. Caron est choisi pour succéder à M. Prud'homme à la tête du SPVM, doc. 5.75

Recommandation #17

La commission estime que le profilage racial et social sévit au sein du SPVM et qu'il constitue de la violence dirigée vers certains groupes racisés et vers les personnes autochtones. Ainsi, elle recommande :

- ***que la candidature retenue pour le poste de directrice ou de directeur du SPVM par la Commission de la sécurité publique et le conseil d'agglomération et proposée au gouvernement du Québec soit conditionnelle à sa connaissance et à sa reconnaissance du problème de profilage racial et social ainsi qu'à sa maîtrise des compétences nécessaires pour mener un changement de culture organisationnelle;***
- ***que le processus de sélection soit revu pour exiger que les finalistes fassent une présentation lors d'une séance webdiffusée de la Commission de la sécurité publique qui inclurait une période de questions du public;***
- ***que la haute direction du SPVM revoie les outils et les méthodes de recrutement du SPVM afin d'éliminer tout candidat qui manifesterait des préjugés raciaux, et ce, dès la sélection de la prochaine cohorte de recrues;***
- ***que le SPVM fasse une mise à jour annuelle et publique des données relatives à la mise en œuvre du plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021 ainsi que d'autres actions qu'il entreprend pour lutter contre le profilage racial et social dans le cadre d'une séance de la Commission sur la sécurité publique, avec une période de questions citoyennes.***

La peur des agents de la paix

Pour certaines personnes, qu'on puisse sentir la police comme une menace, c'est une réaction de criminels. Il est inconcevable pour elles qu'à Montréal, des membres du corps policier interpellent régulièrement des personnes innocentes, alors qu'elles sont au volant, dans la rue, dans les parcs; ce sont des histoires dites « américaines ». Toutefois, le rapport Armony-Hassaoui-Mulone démontre clairement que dans certains postes de quartier du SPVM, les taux d'interpellation de certains groupes ne sont pas justifiés par les taux de criminalité imputés à ces segments de la population⁸²³.

De nombreuses personnes et organisations, particulièrement des hommes noirs, souvent jeunes, ont porté à l'attention de la commission l'impact du profilage racial sur leur vie. Elles ont parlé de déshumanisation, de peur, de frustration et de confusion. L'organisme Femmes Autochtones du Québec a souligné les effets du pouvoir discrétionnaire accordé aux agentes et agents et exercé sur les femmes autochtones en situation d'itinérance. Ces interpellations injustifiées, ce stress à la vue des voitures policières, ces humiliations, et cette peur d'une escalade qui pourrait avoir de graves conséquences font partie de la réalité quotidienne de beaucoup de Montréalaises et de Montréalais. Des jeunes, des femmes et des parents ont témoigné devant la commission

⁸²³ Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, doc. 5.51, p. 115

comment ils doivent naviguer dans leurs relations avec le SPVM, et comment protéger les personnes qui les entourent. Pour la commission, il y a urgence en la demeure.

Les interpellations policières sont un enjeu névralgique pour les relations entre la Ville de Montréal et sa population. Des organisations, des individus et des équipes de recherche ont insisté sur le besoin de données différenciées provenant du SPVM et de la Ville sur le type d'intervention et le profil des personnes interpellées. Ces données devraient faire l'objet d'une analyse rigoureuse et régulière et inclure une reddition de comptes publique. À cet égard, la commission salue la tenue d'une séance publique de la Commission de sécurité publique le 21 janvier 2020 et le bilan qui a été déposé. La commission estime que c'est en rendant des comptes de manière régulière et autocritique que la Ville pourra regagner la confiance d'une partie du public.

Une fois les données d'interpellations du SPVM 2014-2017 analysées par l'équipe de recherche indépendante Armony-Hassaoui-Mulone, il semble clair que le SPVM a besoin de revoir ses outils et ses méthodes d'intervention. L'absence de principes et de paramètres entourant les interpellations mène à des disparités de traitement qui menace la sécurité de l'ensemble des Montréalaises et des Montréalais. La commission prend acte des engagements annoncés par le SPVM en réponse aux recommandations du rapport Armony-Hassaoui-Mulone⁸²⁴. Elle accueille favorablement la décision du SPVM d'aller de l'avant avec le développement d'une politique d'interpellation. Toutefois, elle considère que cette politique doit explicitement énoncer des principes et promouvoir des actions en vue d'éliminer le profilage racial et social. De plus, cette politique doit être clairement expliquée au public.

Recommandation #18

La commission fait siennes les cinq recommandations du Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, et elle prend acte de l'engagement du SPVM de développer une politique en matière d'interpellation. Afin d'enchâsser des principes antiprofilages dans une telle politique du SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal de s'assurer que cette politique :

- ***déclare explicitement que le profilage racial et social est une violation des droits fondamentaux des Montréalaises et des Montréalais;***
- ***interdit, sous peine de sanctions, les interpellations policières qui sont fondées sur « la race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et la condition sociale;***
- ***inclut une refonte des pratiques, des outils, des directives et des protocoles d'intervention afin d'éliminer tout biais systémique inhérent qui compromet le droit à l'égalité des citoyens;***
- ***rende systématique une collecte des données des activités d'interpellation policières et rende ces données accessibles au public afin de faciliter la recherche et de rebâtir la confiance des citoyens.***

⁸²⁴ SPVM : mesures suite au rapport sur les données d'interpellations policières, doc. 5.88

Une structure et des mécanismes de plaintes à revoir

Le sujet le plus abordé, la question du profilage racial et social, a représenté environ le tiers des préoccupations exprimées à la commission. Il s'en dégage quelques messages clairs :

- trop de rapports ont déjà été rédigés pour documenter le phénomène, mais ignorés par la direction du SPVM;
- la population s'attend à des gestes audacieux qui apporteront des solutions concrètes et permanentes pour mettre fin à la culture de l'impunité au SPVM;
- le SPVM doit être plus transparent et à l'écoute;
- les instances de surveillance existantes doivent être revues afin d'accroître leur indépendance ou la perception de cette indépendance.

Diverses solutions ont été avancées pour intervenir en amont du problème. Certaines préconisent que la Ville facilite la participation d'experts et de citoyens dans l'encadrement du travail des policiers. D'autres souhaitent voir un rôle plus important pour la Commission de la sécurité publique afin que celle-ci assume pleinement ses fonctions de consultation publique et de surveillance.

La Charte de la Ville de Montréal précise que la Commission de la sécurité publique doit compter neuf membres⁸²⁵ :

- une personne désignée par le gouvernement du Québec;
- deux personnes provenant des villes reconstituées;
- une personne choisie parmi l'opposition officielle au conseil municipal;
- cinq personnes désignées parmi les conseils des municipalités de l'agglomération.

La Charte de la Ville de Montréal ne précise pas de critères d'expérience ou de profils pour les membres. Elle prévoit un minimum de quatre séances annuelles, dont deux doivent être publiques⁸²⁶. La commission estime que la structure et le mode de fonctionnement de la Commission de la sécurité publique doivent être revus pour que la Ville, au moyen de cette entité, renforce sa capacité de surveillance du travail du SPVM et augmente l'imputabilité du service de police. Ainsi, la commission considère qu'il faille accroître le nombre de rencontres publiques de la Commission de la sécurité publique et ajouter deux membres représentant la société civile afin d'élargir la perspective et de renforcer la transparence ainsi que l'indépendance de cette institution. Les membres représentant la société civile devraient être nommés à la suite d'un avis public d'appel à candidatures lors d'un processus transparent.

⁸²⁵ Charte de la Ville de Montréal, doc. 5.76, section VIII, article 72

⁸²⁶ *Ibid.*, article 74

Recommandation #19

Afin de renforcer le rôle de la Commission de la sécurité publique et la capacité de surveillance du travail du SPVM par les instances municipales, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***que d'ici octobre 2021, elle fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour amender l'article 72 de la Charte de la Ville de Montréal et faire passer de neuf à onze le nombre de membres siégeant à la Commission de la sécurité publique, afin d'inclure deux membres indépendants représentant la société civile;***
- ***que les membres indépendants aient un droit de vote égal aux membres actuels;***
- ***que les deux membres indépendants soient choisis pour leur expertise, entre autres, en matière de profilage racial et social et de droits de la personne;***
- ***que les membres indépendants soient nommés à la suite d'un processus de sélection transparent mené par la Commission de la sécurité publique.***

Le chapitre 2 fait état des demandes de mécanismes permettant une participation citoyenne pour rendre le SPVM plus imputable. Afin de rebâtir la confiance envers le SPVM, la commission est d'avis que la Commission de la sécurité publique peut faire de ses séances un rendez-vous public entre la population et le SPVM. À l'instar du conseil municipal, la Commission de la sécurité publique devrait publier à l'avance un calendrier annuel de ses rencontres publiques. De plus, l'ordre du jour des rencontres devrait être rendu public au plus tard le vendredi précédant les séances, et ces dernières devraient être webdiffusées.

Recommandation #20

Afin de renforcer l'imputabilité du SPVM et ainsi rebâtir la confiance dans les mécanismes institutionnels, la commission recommande que, d'ici octobre 2021, la Ville de Montréal fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour amender l'article 74 de la Charte de la Ville de Montréal afin que la Commission de la sécurité publique tienne un minimum de six rencontres publiques par année, et que :

- ***le calendrier et l'ordre du jour des rencontres soient rendus publics au plus tard le vendredi avant les séances, à l'instar des séances du conseil municipal;***
- ***chaque rencontre soit webdiffusée et comprenne une période de questions citoyennes;***
- ***les archives des ordres du jour, les webdiffusions, les procès-verbaux et les documents officiels puissent être consultés en ligne, à l'instar des séances du conseil municipal.***

En ce qui a trait aux plaintes concernant le SPVM, les mécanismes existants ne sont pas sous l'autorité de la Ville de Montréal, mais du gouvernement du Québec. Ainsi, une plainte peut être déposée directement au SPVM, qui devra la traiter conformément à une procédure de discipline interne déterminée par un règlement du gouvernement en vertu de la *Loi sur la police*. Une plainte peut également être acheminée au Commissaire à la déontologie policière du Québec ou encore à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Plusieurs Montréalaises et Montréalais ont affirmé qu'il fallait revoir l'accessibilité, l'efficacité et la crédibilité des mécanismes traitant les plaintes formulées contre le SPVM. Lors des audiences, plusieurs personnes ont affirmé qu'elles ne se sentent ni protégées ni accompagnées lorsqu'elles engagent un processus de plainte contre les agents du SPVM auprès du Commissaire à la déontologie policière. Elles ont également fait part de leur insatisfaction quant aux décisions prises par le Commissaire à la déontologie policière et par le Comité de déontologie policière, le cas échéant. De plus, certains participants ont critiqué la longueur excessive des délais à la CDPDJ.

Plusieurs opinions affirment que l'orientation vers la conciliation entre victime et policier ne tient pas suffisamment compte du déséquilibre des forces entre ces parties. Le Bureau d'enquêtes indépendantes et le système de déontologie policière ont fait l'objet de critiques sévères, jusqu'à demander la création d'un nouveau mécanisme indépendant. Il y a une perception que le processus est partial. De nombreux commentaires indiquent que l'absence de sanctions prises à l'égard de membres des forces policières lors d'incidents ou de plaintes discrédite l'ensemble de l'institution. La commission reconnaît que beaucoup de ces mécanismes relèvent du gouvernement du Québec.

Un mécanisme de plainte crédible est une composante essentielle de la lutte au racisme et à la discrimination systémiques. En effet, une ville exemplaire se soucie de la capacité de porter plainte contre des manquements de personnes en situation d'autorité. La commission prend acte de la mise à jour de la Ville en janvier 2020 indiquant qu'elle mène des représentations auprès du gouvernement du Québec pour examiner le traitement de plaintes par la CDPDJ et du commissaire à la déontologie policière. La commission insiste sur le fait qu'il faut augmenter la performance de ces entités et reconnaître qu'une partie de la population se sent actuellement dépourvue lorsqu'elle désire porter plainte contre le SPVM.

Recommandation #21

Afin d'améliorer la perception et la performance des mécanismes de plainte en lien avec le SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal, dans le cadre de ses représentations auprès du gouvernement du Québec, de tenir compte des conditions de succès suivantes :

- ***l'accès à une information claire pour les personnes plaignantes auprès du SPVM, du commissaire à la déontologie policière et du comité de déontologie policière;***
- ***la présence au sein de ces entités d'un personnel formé et qualifié pour traiter les plaintes en matière de racisme et de discrimination et mener des enquêtes;***
- ***l'assurance que les décisions relatives aux plaintes soient communiquées aux plaignants de manière claire et accessible;***
- ***la mise en place d'un mécanisme indépendant d'accompagnement juridique et psychosocial des personnes plaignantes.***

Une confiance érodée

Les procédures d'intervention et le pouvoir discrétionnaire accordé au SPVM ont été remis en question. La commission note que le silence des nombreuses administrations municipales, majoritairement blanches, lorsque des groupes racisés et autochtones se plaignaient de traitement différencié, ainsi que la mort de plusieurs Montréalais racisés sous les balles policières ont effrité la confiance d'une partie de la population.

De plus, la commission a pu prendre le pouls d'une perception répandue d'une culture d'impunité au sein de la police lorsque des plaintes sont déposées. Une litanie de demandes d'enquêtes, suivies de déclarations, mais d'une inaction face aux dizaines de recommandations depuis plus d'une décennie nuit à l'image du service de police. La réponse devenue systématique de la part des porte-paroles du SPVM lorsqu'on discute de certaines pratiques : il n'y a pas, au SPVM d'agentes ou d'agents racistes. Des participants rapportent aussi des activités, organisées sous le couvert de rebâtir la confiance avec des communautés racisées, mais utilisées par le SPVM pour obtenir de l'information sur les jeunes. Ces gestes sont autant de blessures répétitives envers des segments précis de la population. Or, la commission estime que la relation état-citoyen se bâtit notamment sur la confiance, le dialogue et le respect des droits.

L'actuelle administration n'est pas la seule responsable de l'état de la situation, mais en tant qu'administration en place, il lui incombe d'avoir le leadership pour mener le changement requis et se rendre imputable des résultats.

La commission insiste sur une approche non partisane de la part du conseil municipal, car la confiance a pris des années à s'éroder, et elle prendra des années à se rebâtir. Le défi est de taille, c'est vrai.

Une formation revisitée

Lors des rencontres en arrondissement, la commission a entendu que certains postes de quartier concentrent leurs formations sur l'éthique, la communication et les relations interculturelles, et non pas sur l'antiracisme. Les opinions recueillies ont recommandé à maintes reprises de modifier ou de bonifier le contenu de la formation policière. Des personnes et organisations de défense des droits de la personne ont aussi soulevé qu'une session de sensibilisation ou une courte formation sans suivi ni évaluation ne pouvait contribuer à un changement organisationnel. La commission partage le désir que Montréal ait une force policière dont les politiques, les pratiques et les positionnements publics démontrent une profonde compréhension des enjeux de racisme et de discrimination systémiques. Cela dit, elle doute vivement qu'une énième formation qui n'est pas accompagnée d'une révision des processus internes du SPVM, d'une obligation de changer les pratiques et d'une imputabilité amplifiée puisse mener aux changements tant réclamés.

La commission retient particulièrement une des interventions d'un chercheur de l'équipe Armony-Hassaoui-Mulone quant à la transmission de savoir au sein de la police. Ce dernier expliquait que l'apprentissage du métier se fait en partie grâce à un programme académique, mais surtout en patrouille avec des policières et des policiers en fonction : « ... généralement, vous sortez de l'école, vous entrez dans la police, vous êtes jumelé à un vétéran qui est là pour vous transmettre le savoir-faire et qui vous dit : "Première chose, oublie tout ce que tu as appris à l'école, le vrai métier, c'est ce que tu vas voir maintenant"⁸²⁷. » Tout comme l'équipe de recherche, la commission reconnaît la complexité de l'amarrage de la théorie à la pratique et est sensible au caractère dangereux du métier qui nécessite un apprentissage particulier de l'intervention policière. Toutefois, la commission est préoccupée par le manque de valorisation interne des nouveaux savoirs, par l'enjeu du mentorat teinté d'une méconnaissance des communautés, ainsi que par la culture policière et l'urgence de la changer.

Recommandation #22

Afin de prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial de la part des agents de la paix (SPVM et STM), la commission recommande :

- ***que le SPVM procède à une mise à niveau du curriculum et de l'offre de ses formations afin d'intégrer des notions propres au profilage racial et social ainsi qu'à l'antiracisme d'ici la fin du présent mandat du directeur, et que celles-ci soient obligatoires pour tout le corps policier;***
- ***que le curriculum et les formations soient développés en partenariat avec les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination ainsi que la CDPDJ;***
- ***que l'évaluation du personnel policier ainsi que le système de promotion interne reflètent une valorisation de l'acquisition du nouveau savoir et des nouvelles compétences liés au profilage racial et social;***
- ***que soient organisées à l'intention des agentes et des agents des expériences d'immersion dans la communauté, en complément aux nouvelles formations;***
- ***que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact périodique sur les clientèles visées.***

⁸²⁷ Massimiliano Mulone, doc. 8.102, L. 2420

Les personnes sans statut

La commission se questionne sur la *Politique d'accès aux services municipaux sans peur*. Celle-ci indique que :

« La Ville assouplira les règles et les exigences en matière d'identification personnelle et de résidence pour les personnes immigrantes, qui ne peuvent fournir les pièces justificatives habituellement exigées. Elles devront toutefois s'identifier, au même titre que l'ensemble de la population, mais elles pourront recourir aux services des organismes tiers agréés et reconnus par l'administration municipale [...] pour leur fournir une carte et un formulaire d'attestation d'identité et de résidence. Ces documents leur donneront accès aux différents services de sports et loisirs offerts par la Ville⁸²⁸. »

La commission constate que, tel que le stipule l'article 28 de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la Ville cherche à favoriser l'accès aux services municipaux à l'ensemble des personnes résidant sur le territoire, peu importe leur statut d'immigration. L'intention est noble, mais difficilement applicable puisque la politique indique qu'elle vise « *l'ensemble des unités administratives de la Ville de Montréal, à l'exclusion du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)*⁸²⁹. »

La commission a entendu les représentantes d'organisations travaillant auprès de personnes sans statut relever une certaine incohérence relativement à la crainte du SPVM dans une « *ville sans peur* ». L'une d'elles a expliqué que des mises en garde doivent accompagner la carte d'accès aux services municipaux qui est remise aux personnes sans statut. « *On explique bien qu'il faut vraiment que cette carte-là ne soit pas visible [du] Service de police et [qu'il] ne peuvent pas l'utiliser pour la police (...) il faut qu'ils fassent énormément attention*⁸³⁰ ». La commission s'interroge : la mise en œuvre de la politique au moyen de la distribution de cartes d'accès aux services municipaux pourrait-elle plutôt exposer les personnes sans statut à plus de risques d'identification?

La commission y voit une question de profilage, surtout à la lumière des constats du rapport Armony-Hassaoui-Mulone sur les pratiques d'interpellations excessives de personnes racisées et autochtones. La commission estime qu'il y a un enjeu de discrimination si le SPVM intervient auprès de personnes racisées et sans statut pour effectuer des contrôles sans motif réel ou soupçon raisonnable en raison de leur race, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale. Plus encore, le SPVM transmettrait à l'Agence des services frontaliers du Canada les informations au sujet de ces personnes, même lorsqu'il n'y aurait pas de mandat d'arrestation à exécuter. Un article paru dans La Presse indique qu'en « *2016, des policiers montréalais ont communiqué avec l'Agence à 2872 reprises pour obtenir des renseignements sur une personne. Dans 83 % des cas, ils voulaient vérifier son statut d'immigration*⁸³¹. »

⁸²⁸ Montréal dévoile sa politique d'accès aux services municipaux sans peur, doc. 5.85

⁸²⁹ La Politique d'accès aux services municipaux sans peur, doc. 5.86

⁸³⁰ Carrefour de ressources en interculturel, doc. 8.3.1, L. 1350

⁸³¹ La Presse : Montréal n'est pas (encore) une « ville sanctuaire », doc. 5.52

La commission est sensible au sort des personnes sans statut résidant dans la Ville de Montréal. Les principes et valeurs inscrits dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités consolident Montréal en tant que ville démocratique, solidaire et inclusive (article 3), notamment en ce qui a trait à la promotion de la dignité et de l'intégrité de l'être humain, la paix, l'inclusion, l'égalité (article 1), la lutte contre les discriminations (article 2), et rappellent son engagement à développer avec sa population le respect de ces droits et l'exercice de ces responsabilités et à en assurer l'application⁸³².

Recommandation #23

Dans le respect de l'esprit de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande à la Ville de Montréal de poursuivre les discussions avec le SPVM sur la manière de conjuguer la sécurité publique et la communication des informations relativement aux personnes sans statut à l'Agence des services frontaliers du Canada lorsqu'il n'y a pas motif d'arrestation.

Actes haineux

La police devrait être vue comme une institution de confiance. Or, la commission a entendu que des incidents et des crimes haineux ont lieu, mais ne sont pas nécessairement portés à l'attention de la police par la population, ou à l'unité spécialisée au sein de la police connue sous le nom de l'Équipe des incidents et des crimes haineux, par les postes de quartier. La Ville ne pourrait donc avoir une vision d'ensemble de la situation. La commission estime qu'il faut y prêter attention.

À l'ère numérique, les contenus haineux ciblant des personnes et des groupes de personnes font des ravages. La cyberhaine s'exprime par la diffusion de messages de haine (menaçant, humiliant et dégradant) sur des réseaux sociaux et par voie électronique contre des personnes sur la base notamment de l'orientation sexuelle, de l'identité ethnique, de l'identité de genre, de la croyance religieuse, de la couleur de la peau, et de l'âge.

Recommandation #24

Préoccupée par l'accroissement des actes haineux et de la cyberhaine sur le territoire de la Ville de Montréal, la commission recommande à la Ville que, durant la prochaine année, le SPVM renforce et améliore :

- ***les mécanismes ainsi que les procédures entourant le signalement et la compilation des données, à l'interne, des actes haineux et de la cyberhaine;***
- ***la communication publique pour s'assurer que la population ait une information sur la manière de faire un signalement accessible et efficace;***
- ***la protection et le soutien offert aux victimes dans leur démarche de dénonciation.***

⁸³² Charte montréalaise des droits et responsabilités (2017), doc. 5.2

Caméras corporelles, reconnaissance faciale et « prévision policière »

L'usage de caméras corporelles a fait l'objet d'une série de recommandations visant la police. La commission est sensible à ce qu'elle a entendu de citoyennes et de citoyens racisés sur la peur d'un comportement policier problématique et le désir de mieux se protéger grâce à un outil perçu comme neutre. L'usage des caméras est également proposé comme une solution pour contrer l'esprit de corps lorsque des plaintes sont émises à l'égard d'un agent. La Ville a estimé qu'il était prématuré de généraliser l'utilisation de cet outil, mais stipule qu'elle mène une veille technologique. Quoique la commission n'ait pas assez de données pour statuer sur le port des caméras portatives, elle estime que la Ville doit prendre en considération les motivations incitant la population et les groupes communautaires à demander ces caméras. La commission a constaté un sentiment d'insécurité et d'impuissance face au comportement problématique de plusieurs agents, ainsi qu'un manque de considération du service de police face aux allégations des citoyens.

La commission a aussi été interpellée par le potentiel discriminatoire de l'usage d'outils de reconnaissance faciale et de technologies de prévision policière, « *predictive policing* » en anglais, par le SPVM. À cet égard, la commission fait sienne la préoccupation du Conseil jeunesse de Montréal :

« Au cours des dernières décennies, de nombreuses forces de police ont été accusées d'avoir utilisé le profilage racial et d'avoir ciblé des quartiers comportant une forte proportion de membres de minorités visibles. Si la prévision policière repose sur l'analyse de données récoltées dans un contexte de racisme et de discrimination institutionnalisés, cette technologie est susceptible de créer un cercle vicieux qui ne fait que cibler davantage les membres de minorités visibles⁸³³. »

La commission s'inquiète de l'absence de transparence du SPVM concernant ces outils⁸³⁴. Elle insiste sur le fait que la Ville se penche de manière proactive sur leur usage, les mesures de contrôle à mettre en place, la protection des données du public ainsi que sur leurs effets négatifs potentiels liés à l'intensification des violences dirigées envers des Montréalaises et des Montréalais racisés et autochtones.

⁸³³ Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 20

⁸³⁴ La Presse : Reconnaissance faciale et le SPVM, doc. 5.53

Recommandation #25

La commission recommande que la Ville de Montréal entreprenne les actions suivantes, d'ici l'échéance du présent mandat du directeur du SPVM :

- ***mener et publier les résultats d'une analyse éthique et criminologique en collaboration avec des équipes de recherche montréalaises avant que le SPVM déploie toute technologie de prévision policière et de reconnaissance faciale à grande échelle;***
- ***encadrer toute éventuelle utilisation de ces technologies pour qu'elles n'amplifient pas le profilage racial et social.***

3.4.3 Culture

Montréal est une métropole culturelle. La commission a constaté que le domaine des arts et de la culture à Montréal est un système complexe de relations impliquant de larges réseaux de création, de distribution et de publics. Ce système contient des politiques, des processus décisionnels, des programmes de financement, des standards et des critères d'excellence ainsi que des relations formelles et informelles qui régissent la carrière d'artistes professionnels et amateurs, ainsi que les productions artistiques mises de l'avant sur la scène locale et internationale.

Autant dans les documents de consultation que par sa *Politique de développement culturel 2017-2022*, la Ville indique mettre la diversité au cœur de ses actions dans le milieu de la culture⁸³⁵. Pourtant, les préoccupations citoyennes font état d'une autre lecture de la situation. Ce qui se dégage largement de la consultation est un constat que l'offre culturelle montréalaise pourrait mieux incarner la représentation sociodémographique de la Ville, tant en matière de publics que d'artistes.

Dépasser l'interculturalisme

La documentation présentée par la Ville établit que le cadre dans lequel s'inscrivent les actions du Service de la culture est l'interculturalisme. Partant de ce principe, le Service de la culture appuie la tenue de festivals et d'événements « *qui favorisent le dialogue, le maillage ou le métissage des expressions entre diverses communautés ethnoculturelles*⁸³⁶. » Il remet aussi des prix « *diversité* » et offre des formations à ses équipes sur l'accueil des familles immigrantes. L'approche interculturelle porte fruit et répond à une partie du problème, surtout lorsqu'il est question de personnes ayant immigré. Cependant, les enjeux de racisme et de discrimination systémiques dans le domaine de la culture transcendent les problématiques de dialogue des cultures.

⁸³⁵ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 52; Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 75-76

⁸³⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 80

S'il est compréhensible d'offrir des lieux et des espaces temporels pour célébrer des manifestations culturelles « *de la diversité* », il faut aussi s'assurer que les artistes racisés et les artistes autochtones bénéficient de la visibilité, du financement et des prix dans les catégories régulières.

Le Conseil des arts de Montréal (CAM), une institution majeure de l'écosystème culturel montréalais, cerne l'enjeu de manière claire :

« C'est la réalité de ces artistes de 2^e et 3^e générations, qui, selon le CAM, révèle le mieux l'existence du racisme et de la discrimination systémiques. La faible représentativité de ces groupes dans le financement des projets démontre que des facteurs d'exclusion autres que ceux qui affectent les artistes immigrants existent⁸³⁷. »

La commission est d'avis que la Ville doit chercher à mieux soutenir la démarche d'artistes racisés et autochtones. En plus de l'approche interculturelle, la commission considère que le Service de la culture devrait intégrer des volets de l'approche antiraciste à ses pratiques, c'est-à-dire se questionner sur les rapports de pouvoir entre groupes sociaux et miser sur la responsabilisation et l'imputabilité des structures : « *L'expérience des 15 dernières années a permis au CAM d'affiner sa réflexion pour passer d'une question : pourquoi certaines clientèles continuaient d'être absentes de son champ d'action? À une compréhension du fait qu'elles en étaient, en réalité, exclues systématiquement⁸³⁸. »*

Les artistes racisés et autochtones participent à la culture d'ici. Ils la construisent à partir de leur expérience unique de vie qui se plonge dans leurs racines, aussi diversifiées qu'elles soient. Pour corriger les iniquités, il serait important que la Ville dispose de données différenciées et qui évitent d'amalgamer les minorités visibles, les groupes racisés, les autochtones et les artistes immigrants. Il faut également qu'elle mise sur la responsabilisation et l'imputabilité des structures.

La *Politique de développement culturel 2017-2022* contient peu de précisions sur la manière de redresser la situation. « *Tendre vers l'exemplarité* » et « *Améliorer (...) la représentativité de la diversité culturelle montréalaise* » n'engage aucunement le Service de la culture. Il est essentiel de fixer des cibles et prévoir des mécanismes de reddition de compte. De plus, à l'instar du plan d'action annoncé du CAM en 2020, la politique culturelle de la Ville et les plans d'action des arrondissements devraient contenir des pistes d'actions spécifiques pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques.

Constat #6

Bien que la politique de développement culturel 2017-2022 affirme que des Montréalaises et des Montréalais sont aux prises avec des défis systémiques d'accès aux institutions culturelles, le

⁸³⁷ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 15

⁸³⁸ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 21

document ne contient pas de cibles ou d'objectifs contraignants pour assurer un redressement. De plus, la commission remarque que la Ville ne procède pas à une analyse de ses propres processus et procédures en matière de culture pouvant créer ces obstacles.

Manque de représentativité à plusieurs égards

Des organisations structurantes du milieu artistique ont affirmé que des obstacles systémiques contribuent à l'inadéquation entre la composition de la société montréalaise et le contenu culturel offert. La rencontre de processus institutionnels et de biais souvent inconscients dans les structures administratives mènerait à la sous-représentation d'artistes racisés et autochtones dans la programmation, les institutions culturelles, les sphères décisionnelles et les comités de sélection.

Sous-représentation dans la programmation

De nombreuses personnes sont venues témoigner qu'elles « *ne se voyaient pas* » dans les arts et la culture mis de l'avant à Montréal. Une organisation du milieu décrit ainsi l'effet de cette absence : « *La projection d'une homogénéité blanche dans les séries télévisées, les longs - métrages et les publicités, dans la presse écrite et audiovisuelle, sur les scènes principales des festivals et dans les galas (...) reproduit un imaginaire collectif d'exclusion des personnes et des communautés racisées*⁸³⁹. » Les données de la Ville appuient ce constat, révélant que pour les arts de la scène, la représentation de la « *diversité culturelle* » dans la programmation était de 9 % en 2009 et 14 % en 2017⁸⁴⁰. Il a également été porté à l'attention de la commission que les artistes autochtones et racisés font face à des défis de représentation stéréotypée et/ou d'instrumentalisation lorsqu'on leur fait une place⁸⁴¹.

L'absence de formes d'art autochtone dans l'espace public montréalais relève de causes particulières qu'il faut souligner. À cet effet, un intervenant a rappelé l'existence des politiques et des processus institutionnels qui ont forcé les populations autochtones à délaisser leurs pratiques culturelles : « *Les cultures autochtones longtemps ont été non seulement niées, [elles] ont fait l'objet d'une tentative d'éradication, d'effacement*⁸⁴² ». Cet enjeu historique est toujours d'actualité et ses effets préjudiciables se font encore ressentir.

La commission reconnaît que l'invalidation de l'art et des pratiques artistiques des Premières Nations, des Inuits et des Métis pourrait encore influencer négativement les responsables des institutions culturelles. En ce sens, une conception stéréotypée des arts autochtones nuit à la possibilité pour ces artistes d'obtenir des prix, du financement public et d'être invités à occuper les espaces décisionnels du milieu artistique en dehors de catégories bien établies. Ayant

⁸³⁹ Diversité artistique Montréal, Rapport de la consultation sur le racisme systémique, doc. 4.3.1

⁸⁴⁰ Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3, L. 425

⁸⁴¹ Diversité artistique Montréal, Rapport de la consultation sur le racisme systémique, doc. 4.3.1

⁸⁴² Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019, doc. 7.3, L. 550

largement documenté ces enjeux, l'organisation Diversité artistique Montréal (DAM) appuie ce constat : « *de façon inconsciente, les individus qui composent les institutions du secteur positionnent leur culture au centre de l'échiquier ethnoculturel, l'imposent comme modèle d'excellence ce qui, de fait, infériorise toutes les autres cultures par rapport au référent francophone blanc*⁸⁴³. »

La commission partage ces constats et est d'avis que l'objectif d'augmenter la présence d'artistes autochtones et racisés doit aller de pair avec des mesures visant à diversifier la composition des structures administratives et décisionnelles en culture ainsi que le renouvellement du public. La commission invite la Ville à consulter les personnes compétentes pour mener de tels processus.

Recommandation #26

La commission recommande à la Ville de Montréal que la Politique de développement culturel, les plans d'action des arrondissements et le Plan d'action en diversité du réseau Accès culture 2019-2023 (présentement en élaboration) soient réajustés afin de prévoir des mesures spécifiques visant à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, notamment en :

- ***intégrant des cibles contraignantes, en concertation avec les arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour assurer un meilleur financement des artistes racisés et autochtones;***
- ***fixant des cibles de représentativité contraignantes, spécifiques et différenciées selon les disciplines artistiques, en concertation avec les arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour réduire la sous-représentation des artistes racisés et autochtones dans l'offre culturelle montréalaise;***
- ***publiant un bilan annuel faisant état de la progression de l'atteinte des cibles.***

Sous-représentation dans les espaces décisionnels

Faisant écho à de nombreuses interventions, la commission est d'avis que la composition des jurys, des comités d'experts et des conseils d'administration du milieu de la culture doit être vue comme un levier pour mettre en valeur le dynamisme de la culture montréalaise. Elle invite la Ville à poursuivre les efforts entamés grâce à la *Politique de développement culturel*. De façon souvent inconsciente, les individus qui constituent les forces vives des institutions ont tendance à considérer leur expérience, leurs références, comme étant la norme, ce qui peut se traduire par un manque d'attention et d'intérêt aux autres approches artistiques et culturelles. L'histoire démontre clairement que lorsque l'expérience masculine est positionnée au centre, les réalités particulières des femmes sont ignorées. Il en est de même pour les artistes racisés et autochtones.

⁸⁴³ Diversité artistique Montréal, Rapport de la consultation sur le racisme systémique, doc. 4.3.1

La commission indique que la recommandation #35 qu'on retrouvera à la section 3.4.6 Participation à la vie démocratique vise la représentativité des membres de toutes les instances et des conseils d'administration où la Ville a un pouvoir de nomination. Dans l'esprit de la commission, cela englobe également l'ensemble du milieu des arts et de la culture sous la responsabilité municipale, les comités d'évaluation et les jurys de sélection des prix accordés par la Ville de Montréal.

Renouveler les publics

Les opinions recueillies lors de la consultation mettent de l'avant différentes manières de joindre de nouveaux publics. Cette réalité va de pair avec le renouvellement de l'offre culturelle. La commission est d'avis que la Ville a les moyens de raconter son histoire et celle de toutes les composantes de sa population. Les musées qu'elle appuie financièrement sont des outils formidables, et plusieurs mettent en lumière des segments de la vie de celles et ceux qui ont fait et font Montréal. La Ville doit mobiliser encore plus les acteurs de son écosystème culturel pour que l'histoire montréalaise soit mieux diffusée et mieux comprise dans toute sa diversité. À cet effet, des budgets adéquats et beaucoup d'audace sont nécessaires.

Le réseau Accès culture regroupe 24 diffuseurs culturels et 60 lieux de diffusion qui proposent des spectacles d'artistes professionnels reconnus ou de la relève⁸⁴⁴. Cependant, plusieurs personnes ont indiqué que la centralisation de l'offre culturelle réduirait la participation des populations et des artistes vivant dans les quartiers excentrés. Ceci est une illustration marquante d'iniquité sociale et culturelle.

La mission des bibliothèques est de « *démocratiser l'accès à la lecture, à l'information, à la connaissance, à la culture et au loisir*⁸⁴⁵ ». Dans ses documents de référence, la Ville indique que depuis 2005, il y a des activités de médiation dans les arrondissements pour joindre les personnes touchées par l'objet de la consultation, souvent avec un accès limité à l'offre culturelle⁸⁴⁶. Comme plusieurs, la commission a pu constater le rôle essentiel des bibliothèques et des maisons de la culture, autant pour les Montréalais d'origine que pour celles et ceux ayant immigré. Toutefois, si la Ville veut une meilleure représentation sociodémographique de la population montréalaise aux activités culturelles qu'elle met en place, elle doit prendre les bouchées doubles et augmenter le budget en art et culture de manière substantielle.

La commission partage aussi l'avis que « *l'accès est également un enjeu de disponibilité mentale et de sentiment d'inclusion - Il faut se sentir interpellé par l'offre, et se sentir "légitime" dans les lieux qu'on décide de fréquenter*⁸⁴⁷. » À cet égard, le projet *Agents de liaison* a reçu des commentaires positifs. Grâce à ce projet, chaque arrondissement doit développer son offre de

⁸⁴⁴ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 53

⁸⁴⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 82

⁸⁴⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 78

⁸⁴⁷ Culture Montréal, doc. 8.16, p. 5

services en fonction des réalités de ses quartiers et en collaboration avec des partenaires locaux tels que des organismes communautaires, des établissements scolaires (classes d'accueil, francisation des adultes) et le secteur de la santé⁸⁴⁸. Le projet est axé sur les besoins des nouveaux arrivants dans les bibliothèques de quatre arrondissements : Ahuntsic-Cartierville, LaSalle, Montréal-Nord et Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

Pour renouveler les publics dans le cadre d'une lutte au racisme et à la discrimination systémiques, une mobilisation locale et proactive est essentielle. La commission estime que les agents de liaison peuvent jouer ce rôle s'il est étendu au-delà des nouveaux arrivants et des quatre arrondissements où ils sont présentement déployés.

Recommandation #27

La commission recommande à la Ville de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, et pour les prochaines politiques et plans d'action en la matière, elle mandate le Service de la culture pour mener les actions suivantes :

- ***produire annuellement des données différenciées par arrondissement quant à la fréquentation des activités culturelles municipales par les populations racisées et autochtones afin de mieux connaître l'état des lieux;***
- ***mettre en place dans tous les arrondissements des comités citoyens représentatifs de la réalité sociodémographique montréalaise pour appuyer le développement de la programmation et la réflexion entourant le renouvellement des publics dans les maisons de la culture;***
- ***élargir la portée du projet Agents de liaison afin de placer les lieux de diffusion de chaque arrondissement sous la responsabilité conjointe, au minimum, d'un agent culturel et d'un agent de liaison. L'agent de liaison serait responsable de joindre des artistes et des publics racisés et autochtones, ceci dans une perspective intersectionnelle.***

Accéder au financement public

La commission retient l'importance de l'appui institutionnel comme tremplin pour une carrière artistique. Le Québec a massivement investi dans le développement de structures pour promouvoir la culture et les artistes locaux. Ces décisions ont été positives et elles ont bénéficié à un grand nombre d'artistes. D'autres interventions sont aujourd'hui nécessaires pour que la Ville permette à une plus grande variété d'artistes de bénéficier de l'apport des structures qu'elle a mises en place.

Des artistes et des institutions du milieu ayant recensé des pratiques administratives ont affirmé devant la commission que certaines manières de faire dites neutres et universelles seraient teintées de biais, ce qui limiterait les opportunités offertes à des artistes autochtones et racisés.

⁸⁴⁸ Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 55

À titre d'exemple, le mémoire du Conseil des arts de Montréal met en lumière la manière dont « *la notion d'excellence et donc, d'intégration institutionnelle du goût de la majorité au sens sociologique a longtemps écarté une diversité de pratiques et d'artistes*⁸⁴⁹. »

La commission a noté que la Ville aurait revu plusieurs programmes de contribution financière et modifié ses critères d'évaluation en fonction des recommandations du Conseil interculturel de Montréal. La Ville a aussi augmenté l'enveloppe budgétaire disponible, grâce, entre autres, à une entente de trois ans sur le développement culturel avec le ministère de la Culture et des Communications du Québec. La commission constate que plusieurs sources de financement existent, mais que les décisions d'attribution des subventions ou des prix constituent toujours un défi. Pour la commission, la priorité est d'assurer un suivi rigoureux pour que les changements effectués permettent à plus d'artistes racisés et autochtones de bénéficier de l'appui des organismes culturels municipaux.

Constat #7

Les structures institutionnelles pour promouvoir les pratiques artistiques locales agissent à titre de tremplin pour les carrières d'artistes. Or, l'interprétation de ce qui est « culture » est aussi basée sur des rapports de pouvoir et une vision eurocentriste de ce qui a de la valeur. La commission constate que comme bailleur de fonds, la Ville aurait les leviers nécessaires pour encourager les organisations du milieu à développer des réflexes et des pratiques qui valorisent la présence de Montréalaises et de Montréalais racisés et autochtones dans leur offre culturelle et au sein de leurs institutions.

Recommandation #28

La commission recommande au Service de la culture et au Conseil des arts de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, ceux-ci :

- ***mettent en place des incitatifs financiers pour les organisations subventionnées qui prévoient des mesures d'inclusion de personnes racisées et autochtones dans leurs programmes et projets ainsi que dans la composition de leurs conseils d'administration;***
- ***octroient ces incitatifs financiers de manière proportionnelle à la quantité, la qualité et la portée des mesures d'inclusion proposées.***

Enjeux autochtones en culture

La commission s'est sentie interpellée par le manque de protection accordée à l'art autochtone à Montréal. Elle estime que l'absence de mesures d'authentification pour contrer les produits d'apparence autochtones, mais fabriqués à l'international, dévalue des pratiques artistiques. Par ricochet, cela rend les consommateurs complices d'une appropriation culturelle qui inonde les marchés canadiens⁸⁵⁰. La commission est d'avis que la Ville devrait examiner la faisabilité

⁸⁴⁹ Conseil des arts de Montréal, doc. 8.6, p. 19

⁸⁵⁰ Productions Feux Sacrés, doc. 8.32.3, L. 1035

d'adopter une mesure en la matière et qu'elle s'assure de l'authenticité des produits autochtones que l'administration municipale se procure.

La commission est sensible à la nécessité de créer des lieux physiques de réconciliation où seraient également célébrés les cultures et les arts autochtones. Un tel lieu grand public n'existe pas à Montréal et, lors d'une rencontre avec des groupes autochtones, les porte-paroles d'organisations ont rappelé que les réalités autochtones sont souvent occultées dans l'espace public. La commission trouve intéressante la proposition de créer un centre culturel autochtone à Montréal.

Il a été rapporté à la commission que certaines dispositions du règlement municipal G2 sur les guides touristiques seraient un exemple de mesures administratives qui reproduisent des injustices envers les personnes et l'histoire autochtones. Pour devenir guide touristique, le règlement rend obligatoire la formation dispensée dans une institution désignée par le comité exécutif. Toutefois, un participant allègue que le contenu de cette formation évacue presque entièrement la contribution autochtone à l'histoire de Montréal. Puisque le comité exécutif désigne les institutions reconnues qui délivreront le certificat pour les guides, la commission l'invite à examiner le règlement en question. De plus, la commission incite aussi le comité exécutif à s'assurer que la formation dispensée comprenne des éléments solides et véridiques relatifs à l'histoire, l'art et les cultures autochtones.

Recommandation #29

La commission recommande que d'ici la prochaine année, la Ville de Montréal examine, en concertation avec les organisations autochtones, l'opportunité de mettre sur pied un centre culturel autochtone à Montréal et qu'elle s'assure que la formation dispensée aux guides comprenne des éléments solides et véridiques relatifs à l'histoire, à l'art et aux cultures autochtones.

Suites de la consultation

En somme, la commission trouve intéressante l'invitation à penser autrement le cadre régissant les interventions en culture. La culture est un milieu en constante transformation et un grand vecteur de construction de liens sociaux. Un partenariat resserré entre la Ville et la population permettrait de créer des opportunités pour que l'ensemble des Montréalaises et des Montréalais influencent le processus et le produit final de la prochaine politique culturelle.

Dans le domaine culturel, la commission note que le mouvement de prise de conscience envers une plus grande équité culturelle, bien qu'imparfait, semble plus avancé que dans d'autres domaines d'interventions de la Ville. Malgré les préoccupations citoyennes entendues face au manque flagrant de représentativité, les propos des organismes du milieu, notamment le Conseil des arts de Montréal, Diversité artistique Montréal et de Culture Montréal sont une source d'espoir. La commission salue les partenariats existants entre le Service de la culture et le réseau

Accès culture et les organismes qui saisissent la dimension systémique du racisme et de la discrimination.

À la suite de cette consultation, la commission estime que le Service de la culture pourrait devenir un leader parmi les unités de la Ville s'il fait preuve de la volonté et de la réflexivité nécessaires pour consulter son personnel, examiner ses propres pratiques et identifier les barrières présentes. La commission invite le Service de la culture et le réseau Accès culture à collaborer avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) pour mieux intégrer les notions d'intersectionnalité et d'ADS+.

Recommandation #30

Afin de corriger les biais désavantageant directement ou indirectement les artistes racisés et les artistes autochtones, la commission recommande que la Ville de Montréal requière du Service de la culture qu'il mène les actions suivantes avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022 :

- ***procéder à la révision de ses pratiques et processus de financement afin d'identifier si leur application introduit des biais ou désavantage les artistes racisés et autochtones;***
- ***solliciter la collaboration d'organismes du milieu culturel ayant une expérience en défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, ainsi que du Service de la diversité et de l'inclusion sociale dans le cadre de cette révision;***
- ***établir des mécanismes internes pour que le personnel puisse signaler des procédures ou des manières de faire qui contreviennent au droit à un traitement égal.***

3.4.4 Urbanisme et aménagement du territoire

Puisque les interventions en urbanisme et en aménagement du territoire touchent notamment au zonage, aux parcs et à la voirie, à l'environnement et au transport collectif, celles-ci relèvent du conseil d'agglomération, du conseil municipal et des conseils d'arrondissement.

En quête d'équité territoriale

En matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire, nombre des enjeux de discrimination portés à l'attention de la commission visent particulièrement le croisement du motif de discrimination raciale et celui de la condition sociale. Lors des préconsultations en arrondissement, les organisations communautaires ont beaucoup insisté sur la présence de disparités territoriales et leurs impacts sur les personnes racisées et autochtones. Elles ont souligné la grande concentration de personnes racisées dans les quartiers les plus pauvres et, inversement, le peu de personnes racisées et autochtones dans les quartiers et arrondissements bien nantis.

La majeure partie des opinions recueillies met en évidence la répartition inégale des ressources entre, et à l'intérieur même des arrondissements, les quartiers plus pauvres recevant moins d'investissements publics et de services municipaux. Conséquemment, les populations pauvres et racisées de Montréal vivraient les impacts disproportionnés de la disparité territoriale dans toutes les facettes de leur quotidien. De nombreuses personnes et organisations communautaires déplorent l'enclavement et la desserte territoriale déficiente par le Service de transport de Montréal (STM) dans ces quartiers souvent excentrés, la présence de déserts alimentaires et sanitaires, l'accès inégal à des commerces de proximité, le faible investissement en verdissage et en entretien des parcs et de leurs infrastructures. La Direction de la santé publique de Montréal et l'Institut national de santé publique du Québec ont documenté plusieurs de ces disparités et leurs conséquences sur la santé et l'espérance de vie des Montréalaises et des Montréalais⁸⁵¹.

La commission estime que l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, passe, entre autres, par la lutte à la pauvreté. L'article 2 de la Charte montréalaise des droits et responsabilités stipule que :

« La dignité de l'être humain ne peut être sauvegardée sans que soient constamment et collectivement combattues la pauvreté ainsi que toutes les formes de discrimination, notamment celles fondées sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la langue, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap⁸⁵². »

La commission a entendu des exemples d'enjeux croisés : des situations qui semblaient être des enjeux de profilage de jeunes à Rivière-des-Prairies, mais qui, en fait, pourraient être des problèmes d'aménagement urbain et de logement avec de profonds impacts sur la dynamique sociale. De jeunes racisés occupent l'espace public puisque le logement familial est étroit ou insalubre, mais ils sont ciblés par le SPVM parce qu'ils se retrouvent dans des parcs en dehors des heures permises. Les réponses de la Ville indiquent aussi que des plaintes reçues par l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), lorsque le motif de discrimination est invoqué, sont toujours en lien avec une autre problématique⁸⁵³.

La commission est également sensible à l'enjeu de la couverture déficiente du transport collectif de la STM dans plusieurs arrondissements excentrés. Ces lieux sont des quartiers bouillonnant d'activités et de gens désirant se mouvoir et se rencontrer dans leur milieu de vie. Ces personnes ne sont pas uniquement de la main-d'œuvre à déplacer jusqu'aux arrondissements centraux durant des horaires de travail définis. La question de l'accessibilité doit être revue dans un sens large lorsqu'il est question de concevoir des circuits d'autobus.

⁸⁵¹ Direction de la santé publique de Montréal (mémoire pour l'OCPM 2017), doc. 5.91, p. 16; INSPQ : Inégalités de santé et intersectionnalité (2015), doc. 5.72

⁸⁵² Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 51

⁸⁵³ Réponse de la Ville de Montréal, doc. 6.11.1, p. 11

La Ville et les arrondissements ont les leviers nécessaires pour agir en matière d'urbanisme. Concernant la question des déserts alimentaires, la commission retient que par l'adoption de règlements de zonage, les arrondissements peuvent faciliter ou proscrire l'établissement de commerces et ainsi influencer l'accès aux aliments de santé et contrer les déserts alimentaires.

Constat #8

La commission retient qu'il existe un lien inextricable entre la pauvreté, le racisme et la discrimination systémiques et, en ce sens, l'aménagement du territoire devient l'écho visuel des inégalités présentes à Montréal. Ainsi, analyser et lutter contre la pauvreté est essentiel pour combattre le racisme et la discrimination systémiques.

La recherche : un appui à la prise de décision

Pour mesurer les iniquités dans les conditions de vie à Montréal, la commission a observé que la Ville semble privilégier une approche unique au lieu d'une approche sur mesure, populationnelle ou territoriale, à l'instar de l'organisme Centraide auprès de qui la commission a pu obtenir des données sur la distribution territoriale de groupes visés par la consultation. Il est préoccupant que la commission ait eu à se tourner vers Centraide pour obtenir ces données pourtant essentielles aux enjeux à traiter. Une Ville doit savoir qui habite son territoire pour être en mesure de servir adéquatement les différents segments de sa population. Or, la Ville affirme fonder son analyse sur celle d'organisations de première ligne pour brosser un portrait de sa population diversifiée, des réalités ainsi que des besoins⁸⁵⁴.

Dans le cadre du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM), six territoires d'inclusion ont été développés pour s'assurer de développer des actions concrètes pour améliorer l'accès aux services municipaux. La commission considère que cette approche ne devrait pas se limiter aux besoins des personnes nouvellement arrivées. Elle est essentielle dans une perspective d'analyse et de lutte au racisme et à la discrimination systémiques.

La commission est d'avis que des données différenciées sont essentielles pour développer des politiques publiques efficaces. Une analyse intersectionnelle du racisme et de la discrimination est particulièrement importante, car pour comprendre l'ampleur des conséquences du volet systémique, le cumul des motifs de discrimination devrait être analysé.

La Ville propose l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) comme outil pour prévenir les discriminations systémiques. La commission est d'accord que cette approche permet à la ville-centre et aux arrondissements de mieux prendre en compte, en amont de projets, la diversité des besoins des gens sous-représentés ou pouvant faire l'objet d'exclusion, notamment les personnes racisées et les personnes autochtones.

⁸⁵⁴ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1

La commission a entendu des conseils consultatifs et des organisations communautaires mettre en doute le caractère habilitant des formations de la Ville en ADS+. La commission estime que cette expertise ne devrait pas uniquement relever de citoyens siégeant bénévolement auprès de conseils ou de quelques fonctionnaires. La commission est d'avis que la Ville pourrait s'associer à des centres de recherche pour obtenir des données différenciées et des portraits démographiques plus complets. À titre d'exemple, elle note que la Ville de Paris possède un pôle de recherche et d'enseignement pour appuyer sa prise de décision. Le Conseil scientifique est une instance d'expertise et d'évaluation composée de chercheurs et de spécialistes de divers domaines qui assure un soutien aux recherches mises en place par la ville⁸⁵⁵.

Dans une réponse à la commission, la Ville indique être familière avec des partenariats de recherche, ayant, par le passé, commandé au CIRANO et à l'université McGill un rapport de recherche sur son programme Emploi Nexus⁸⁵⁶. Plus encore, comme l'ont expliqué des groupes de recherches venus devant la commission, le milieu universitaire a une forte expérience de pratiques de recherche en collaboration avec le milieu communautaire. Le vécu citoyen est un savoir à valoriser. À cet égard, une approche participative, « *Par et Pour* », est de mise pour toute recherche sur les disparités territoriales afin de répondre à la demande des organisations du milieu d'être prises en considération.

Recommandation #31

Dans une optique de lutte au racisme et à la discrimination systémiques et à la disparité territoriale, la commission recommande à la Ville de mettre sur pied, d'ici un an, un groupe de travail composé de représentants des arrondissements et des services municipaux concernés (p. ex. Service de l'urbanisme et de la mobilité, Service de la diversité et de l'inclusion sociale), de la société civile et d'équipes de recherche afin de développer une stratégie, un échéancier et des indicateurs de réussite pour analyser et agir sur :

- ***les déserts alimentaires dans les arrondissements;***
- ***la couverture territoriale déficiente des transports collectifs;***
- ***le verdissement équitable du territoire;***
- ***l'entretien des parcs et des infrastructures.***

Contribuer à la pérennité du milieu communautaire

Les organismes communautaires offrent, il est vrai, des services essentiels aux diverses populations visées par la consultation et ils ont besoin de reconnaissance de la part de la ville-centre et des arrondissements. Or, de nombreuses organisations communautaires ont affirmé que leur viabilité financière est fragile. Plus encore, la commission a entendu de la part de

⁸⁵⁵ Le Conseil scientifique de la Ville de Paris, doc. 5.87

⁸⁵⁶ Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019, doc. 6.7.1

certaines que la ville-centre et les arrondissements ont un manque de connaissance du travail et de la réalité des organisations œuvrant auprès de communautés racisées et autochtones. La commission est d'avis que cette méconnaissance est un obstacle à l'obtention de financement.

Le sous-financement du milieu associatif met en péril la capacité des organisations à remplir leur mission et, conséquemment, leur capacité à aider la Ville à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. Des organismes ont affirmé que le processus de financement les empêchait tout simplement de répondre aux besoins croissants des gens qui frappent à leur porte : « *Ça signifie qu'on se retrouve dans des situations où les organismes, d'année en d'année, ont constamment la tête dans le guidon pour chercher un projet, le faire financer, rendre des comptes au projet, chercher un projet, le faire financer, rendre des comptes du projet, et cetera*⁸⁵⁷. »

Des organisations autochtones ont mentionné que malgré une précarité financière, celles-ci reçoivent de nombreuses demandes d'appui aux services et activités de la Ville, car cette dernière ne possède pas l'expertise autochtone à l'interne. Une organisation a déploré que même lorsqu'il y a des possibilités de financement, les processus pour obtenir ce soutien de la Ville soient ardues, le décrivant ainsi : « *essayer de travailler avec des infrastructures publiques qui ne sont pas faites pour le changement social, pour l'inclusion, pour l'équité, c'est comme tourner un éléphant dans une toilette. C'est long et c'est très compliqué*⁸⁵⁸. »

Constat #9

Il a été répété que le mode de financement par projet, par comparaison au mode de financement par mission, fragilisait les organisations communautaires. De plus, la manière dont la Ville et les arrondissements octroient leur financement et choisissent les types d'enjeux sociaux qui « méritent » d'être subventionnés sont susceptibles de créer des biais importants.

La commission invite la Ville, de concert avec les organisations du milieu, à réfléchir à des modes de financement alternatifs qui permettraient de trouver un équilibre entre l'appui à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et l'usage responsable et imputable de fonds publics.

Lieux de culte minoritaires et de sépulture

La Ville a rappelé que les conseils d'arrondissement sont les instances responsables du zonage qui balisent l'établissement de lieux de cultes. Les documents de référence indiquent que depuis quelques années, des arrondissements ont adopté des moratoires face à l'ouverture de nouveaux lieux de culte. D'autres arrondissements adoptent des mesures différentes. Cela mène à une situation d'iniquité à l'intérieur du territoire montréalais.

⁸⁵⁷ Conseil québécois LGBT, doc. 8.15.1, L. 1435

⁸⁵⁸ Productions Feux Sacrés, doc. 8.49, L. 945

Les enjeux sociaux et urbanistiques entourant les lieux de cultes minoritaires ont été présents à maintes reprises dans l'actualité montréalaise, rappelant ainsi la complexité, les défis et les manquements à la responsabilité des autorités municipales. À titre d'exemple, des opinions soumises dans le cadre de la consultation ont indiqué que des décisions prises par un conseil d'arrondissement ont été traduites en cours et que la Ville a perdu⁸⁵⁹.

La question des lieux de cultes dits minoritaires et de sépulture est délicate. La commission est d'avis que pour un tel dossier, prendre des décisions à la pièce n'est pas dans l'intérêt de la Ville de Montréal ni de sa population. Elle rappelle qu'en 2009, le Conseil interculturel de Montréal avait soumis un avis à la Ville examinant les liens entre les espaces de pratique religieuse et les services municipaux⁸⁶⁰. Plusieurs recommandations incitaient la Ville à développer une vision d'ensemble soutenue par une gestion efficace des lieux de cultes.

Recommandation #32

La commission recommande à la Ville de Montréal d'élaborer, au courant de l'année, un cadre de gestion des lieux de cultes qui tienne compte :

- ***des enjeux sociaux tels les rapports harmonieux entre citoyens, les droits et responsabilités entourant les lieux de cultes minoritaires;***
- ***des enjeux urbanistiques tels des méthodes et des outils en précisant des normes et des critères destinés à mieux aider les fonctionnaires à identifier, évaluer et classer les divers usages principaux, accessoires, occasionnels et conditionnels des lieux servant à des activités religieuses, communautaires, culturelles et éducatives.***

3.4.5 Logement

La Charte des droits et libertés de la personne garantit le droit d'avoir accès à un logement sans discrimination. Or, il est connu et largement documenté que sur le marché du logement locatif à Montréal, les cas de discrimination pour des motifs interdits sont fréquents. À cet effet, de 2014 à 2019 : « *un peu moins du tiers des dossiers d'enquête de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse] ouverts dans le secteur du logement concernaient des situations de discrimination fondées sur les motifs « race », couleur, origine ethnique ou nationale –soit 108 dossiers sur un total de 336 dossiers. La majorité de ces dossiers (58 %) concernaient des situations survenues à Montréal*⁸⁶¹. »

Le marché du logement locatif à Montréal et au Québec subit d'énormes pressions avec des taux d'inoccupation se situant à leur plus bas. Pour résultat, on constate une augmentation des incidents de racisme et de discrimination en la matière. De nombreuses personnes et organisations ont fait état de situations où de potentiels locataires ont été victimes de

⁸⁵⁹ Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu, doc. 8.76

⁸⁶⁰ Cohabitation urbaine et usage des lieux de cultes minoritaires, doc. 4.2.8

⁸⁶¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 83

discrimination à Montréal. Sachant que les ménages s'arracheront les rares logements abordables et de bonne taille, des propriétaires se permettent de refuser de louer sur la base de préjugés. « *Au début des années 2000, on avait également pu observer qu'à mesure que le taux d'inoccupation augmentait, les plaintes pour discrimination basée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique des locataires diminuaient corollairement*⁸⁶². »

Le Conseil jeunesse de Montréal avance l'argument que l'absence de prise en charge par la Régie du logement du Québec des plaintes de discrimination contre des propriétaires cause un préjudice additionnel à des groupes protégés par la Charte puisqu'il est largement documenté que ces groupes font face à une différence de traitement sur la base de caractéristiques personnelles.

Pour sa part, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) maintient que certains éléments systémiques causent une précarité socio-économique auprès de segments de la population montréalaise. Cela affecterait leur capacité à se loger décentement. La CDPDJ estime donc qu'il faut considérer ces formes de discrimination comme des obstacles systémiques à l'accès à un logement abordable, salubre ou de taille convenable.

Certaines personnes ayant participé à la consultation perçoivent une opacité dans les projets entourant les logements sociaux et communautaires. La Ville acquiert des terrains par le biais de sa *Stratégie d'inclusion de logements abordables dans les nouveaux projets résidentiels*, ainsi que par des mécanismes tels que le droit de préemption, la mise en réserve et l'achat de gré à gré. Étant ainsi tributaires du développement résidentiel privé, ou parce qu'ils ont été obtenus selon les opportunités d'achat, les terrains sont ensuite cédés à des organismes qui y développent du logement social et communautaire. Lors des préconsultations en arrondissement ainsi que lors des auditions de mémoires, il a été porté à l'attention de la commission que le processus d'attribution de terrains à des organisations communautaires qui auraient le projet de construire du logement social et communautaire, ainsi que les processus de sélection de locataires manquent de transparence.

La commission est également préoccupée par le manque de représentativité de la population montréalaise dans les coopératives d'habitation. Elle retient l'argument qu'il y a possiblement des biais implicites dans les processus de sélection pour accéder aux coopératives d'habitation.

La commission porte une attention particulière au rôle que joue l'intersectionnalité des motifs de discrimination dans les obstacles à un logement convenable. Les mémoires du Conseil québécois LGBT ainsi que ceux du Conseil des Montréalaises, du RAPLIQ et de DéPhy Montréal ont été particulièrement éloquentes sur la question. Des groupes autochtones ont aussi souligné les obstacles au logement créés par le cumul de préjugés sur base de la « *race* », la couleur, le genre et la condition sociale.

⁸⁶² Conseil jeunesse de Montréal, doc. 8.10, p. 12

Des organisations œuvrant auprès de populations immigrantes et sans statut ont souligné que la question de la solvabilité financière pour louer un logement leur cause préjudice. Reconnaisant le droit des propriétaires de vérifier la capacité de payer de locataires potentiels, la commission est sensible à l'argument que cette pratique cause un préjudice aux personnes nouvellement arrivées. Elle estime que des alternatives pourraient être mises en place pour protéger les deux parties.

Constat #10

L'accès au logement est un besoin fondamental et une abondante documentation de discrimination fréquente envers des groupes protégés par la Charte a été portée à l'attention de la commission. Il semble évident que dans un contexte de pénurie de logements locatifs et où la discrimination existe, il devient encore plus difficile pour les membres de plusieurs communautés racisées, autochtones ou immigrantes de trouver des logements décents.

Recommandation #33

Considérant qu'il est plus difficile pour les personnes racisées et les personnes autochtones de trouver un logement décent dans un contexte de pénurie de logements locatifs et où la discrimination est largement documentée, la commission considère que l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) doit être intégrée à tous les projets ainsi qu'à toutes les réflexions sur l'habitation. Elle recommande à la Ville :

- ***de réaliser, tous les trois ans et avec des personnes ayant une expertise en antiracisme, une évaluation intersectionnelle des processus d'attribution des terrains vacants à des organisations communautaires qui auraient le projet de construire du logement social et communautaire, ainsi que les processus de sélection de locataires par ceux-ci, afin d'assurer un accès plus équitable au logement social;***
- ***de s'assurer que d'ici deux ans, les divers volets du programme AccèsLogis Montréal prévoient des interventions particulières et adaptées pour mieux soutenir les locataires plus susceptibles d'éprouver des difficultés en matière de logement, notamment les femmes racisées en situation de handicap et/ou de pauvreté;***
- ***de soutenir des projets de logements sociaux qui s'adressent spécifiquement aux personnes autochtones et dont les modalités seront développées avec des groupes les représentant et de mettre en oeuvre, durant l'année en cours, un chantier à cet égard;***
- ***d'inciter la Société d'habitation du Québec à abolir la clause limitant l'accès aux logements sociaux et communautaires aux personnes avec statut de citoyen, ou de résident permanent, afin de permettre un accès élargi et inclusif aux Montréalaises et aux Montréalais.***

Des logements décents

En plus de l'accès au logement, les conditions de ceux-ci sont une préoccupation tout aussi importante pour les groupes visés par la consultation. Les personnes entendues en commission ont souligné les conséquences du mal-logement :

« Vivre dans un logement inabordable, insalubre ou de taille non convenable représentent autant de facteurs de risque pour la santé physique et psychologique des occupants. De mauvaises conditions de logement peuvent en outre affecter le développement des enfants ainsi que leur réussite éducative. Le mal-logement peut être à l'origine de plusieurs autres problèmes sociaux, telles l'itinérance et l'exploitation⁸⁶³. »

Des groupes communautaires de divers arrondissements sont aussi venus dénoncer la concentration de logements insalubres dans certains quartiers à forte présence de personnes racisées. L'insalubrité est un fléau et un problème de santé publique. La commission a beaucoup entendu que les nouveaux arrivants sont des cibles particulièrement faciles pour certains propriétaires.

Le *Règlement sur la salubrité, l'entretien et la sécurité des logements* et le *Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021* sont des documents clairs. La commission demande à la Ville d'aller plus loin. Quoiqu'il soit ambitieux, le plan d'action ne recommande pas, par exemple, l'embauche d'inspecteurs. La commission estime qu'il faut améliorer les processus et s'assurer de consacrer les ressources adéquates pour atteindre les objectifs dans les délais impartis.

Recommandation #34

Afin d'améliorer l'application du Règlement sur la salubrité, l'entretien et la sécurité des logements et le Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021, la commission recommande à la Ville de Montréal de prioriser les actions suivantes :

- ***l'inspection des 31 200 logements présentant des risques élevés et moyens détectés par l'indicateur de risque d'insalubrité, d'ici l'automne 2021;***
- ***l'augmentation des outils coercitifs et de la fréquence de leur usage afin de faire réaliser plus rapidement les travaux nécessaires à l'assainissement des logements.***

3.4.6 Participation à la vie démocratique

Dans les sections thématiques précédentes, la commission a été soucieuse de prendre en considération le savoir et les opinions citoyennes. Cependant, comme en témoignent les données de la Ville de Montréal en emploi et en représentation municipale, lorsqu'on parle de hautes

⁸⁶³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, doc. 8.75, p. 78

sphères décisionnelles, de pouvoir et de politique, les enjeux de représentativité se complexifient. La présence de personnes racisées et autochtones dans les lieux de décision est une question névralgique pour l'avenir de la Ville. La possibilité de participer à toutes les facettes de la vie démocratique est le corollaire de l'exercice des droits fondamentaux et des autres enjeux abordés lors de la consultation.

Grâce aux témoignages lors des audiences et aux opinions soumises, la commission a pu se questionner et nourrir sa réflexion sur les effets du racisme et de la discrimination systémiques. Qui participe à la vie démocratique? Qui se sent légitime de participer? Une perspective sociohistorique est importante pour comprendre que ne pas « *s'imaginer* » dans les lieux de pouvoir, c'est un effet de l'histoire et des rapports de pouvoirs. Lors de la rencontre de la commission avec des organisations autochtones, un participant a déclaré : « *beaucoup parmi nous ont le sentiment qu'ils sont inférieurs et ne peuvent prétendre à certains postes de responsabilité et fonctions*⁸⁶⁴. » Le racisme et la discrimination systémiques renvoient à des barrières structurelles, certes. Le présent rapport en fait état. Néanmoins, l'effet pernicieux de ces barrières est de contribuer à l'intériorisation d'une exclusion et d'une infériorité éprouvées. Ces phénomènes briment le droit au rêve et, du même souffle, le droit à la ville.

Après avoir pris connaissance de l'ensemble des interventions citoyennes, la commission ne peut que conclure que le racisme et la discrimination systémiques sont des entraves à l'épanouissement de l'individu et à l'enrichissement de sa collectivité. Ces phénomènes entraînent une diminution des options politiques, économiques et culturelles pour les personnes racisées et autochtones. Lorsque les lieux de pouvoirs traditionnels ne sont pas inclusifs ou refusent de se questionner sur le manque de représentation de « *la diversité* », cela mène à l'émergence de contre-cultures. Cela n'est pas mauvais en soi. Cependant, la commission rappelle que cette consultation s'est tenue grâce à une initiative citoyenne de 22 000 Montréalaises et Montréalais qui ont clairement revendiqué leur désir d'investir tous les espaces de prise de décision et de participation.

Participation citoyenne

La commission estime que la participation à la vie démocratique est le corollaire au développement de la citoyenneté. En ce sens, les milieux associatifs sont de lieux foisonnants « *d'empowerment* » et d'apprentissage de la participation que la Ville doit valoriser.

Le vif désir de contribuer et de faire valoir ses préoccupations est l'un des fils conducteurs de cette consultation. Néanmoins, prendre part à la vie démocratique requiert une recherche d'équilibre entre une invitation de l'administration municipale, des mécanismes crédibles et accessibles de participation et une mobilisation citoyenne. Cet équilibre des forces et une

⁸⁶⁴ Compte-rendu de la rencontre avec les intervenants autochtones, doc. 6.4

confiance dans les institutions sont essentiels pour que le partage du pouvoir et la possibilité d'influencer les décisions de la Ville soient réels.

La Charte montréalaise des droits et responsabilités est ancrée dans des principes et des valeurs d'engagement citoyen. À titre d'exemple, l'article 5 stipule que « *La participation des citoyennes et des citoyens aux affaires de la Ville contribue au renforcement de la confiance envers les institutions démocratiques, au renforcement du sentiment d'appartenance à la ville ainsi qu'à la promotion d'une citoyenneté active*⁸⁶⁵. » De nombreux engagements y sont énumérés pour favoriser la participation publique.

La commission est au fait qu'une personne au comité exécutif porte le dossier de la démocratie et la transparence et qu'une révision de la *Politique de consultation et de participation publiques* est en cours. À cet égard, la commission veut insister sur la différence entre la disponibilité et l'accessibilité des mécanismes de participation. Des défis demeurent dans l'application d'une telle politique et elle souhaite que l'on comprenne la participation publique en lien avec les aspects de gouvernance.

Tel qu'indiqué dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la Ville désire « *favoriser la représentation des femmes de toutes les origines, des autochtones, des minorités visibles, des membres des communautés ethnoculturelles et des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives*⁸⁶⁶. »

La commission salue les efforts que la ville-centre et les arrondissements mènent pour favoriser la participation des Montréalaises et des Montréalais de tous horizons. La politique de consultation et de participation publiques, la Caravane de la démocratie et des simulations du conseil municipal pour encourager l'ensemble des femmes et des jeunes à se familiariser avec les instances municipales sont des exemples qui témoignent de cet effort. Ce sont, néanmoins, des initiatives sporadiques qui peuvent et doivent s'inscrire en complément de changements structurels et permanents.

La commission rappelle qu'un leadership exemplaire en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques passe par l'analyse des obstacles affectant l'ensemble des personnes racisées et autochtones ainsi que de la mise en place de mécanismes permettant la réduction des écarts de participation de ces personnes. Une analyse différenciée et intersectionnelle requiert qu'une attention particulière soit portée aux obstacles affectant les femmes racisées dans leur pluralité.

⁸⁶⁵ Charte montréalaise des droits et responsabilités (2017), doc. 5.2

⁸⁶⁶ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 119

Des conseils d'administration représentatifs

Plusieurs opinions entendues en consultation se sont interrogées quant au faible nombre de personnes racisées et autochtones parmi les nominations du conseil municipal pour pourvoir des postes au sein de conseils d'administration. Malgré des discours reconnaissant l'importance de la représentativité de la population montréalaise ainsi que des engagements répétés et des plans d'action « *pour promouvoir la diversité* », force est de constater que les vieux réflexes demeurent les mêmes lorsqu'il n'y a pas d'exigence d'imputabilité. Ce qu'on appelle souvent l'effet miroir. On nomme semblable à soi. De meilleurs choix institutionnels s'imposent, car un grand rattrapage est à faire.

La commission estime que les nominations qu'effectue le conseil municipal sont à la jonction de la participation et de la représentation. Plutôt qu'y voir une occasion ratée, c'en est une à saisir. Pour la commission, un changement esthétique ne suffira pas. Elle incite la Ville de Montréal à devenir plus performante et plus apte à affronter les défis de demain.

Le déficit de représentation de Montréalaises et de Montréalais racisés et autochtones au sein des sociétés paramunicipales a été déploré lors de nombreuses interventions. À titre d'exemple, en 2017, la Commission conjointe recommandait (R-14) de « *Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où la Ville détient un pouvoir de nomination*⁸⁶⁷. »

Or, les données de la Ville démontrent que ce déséquilibre perdure malgré l'association de l'administration municipale avec des organismes pour développer des banques de candidatures plus représentatives de la population. Selon des témoignages entendus en consultation, la nomination de personnes racisées aux différents conseils d'administration aurait été rarissime depuis 2018.

Ainsi, pour sa recommandation, la commission s'inspire de l'intention de l'article 43 de la Loi québécoise sur la gouvernance des sociétés d'État, selon lequel le gouvernement incite les organisations à se doter de conseils d'administration qui affichent une parité femmes-hommes, une sensibilité à la présence de personnes racisées et autochtones, et qui se soucient d'une diversité d'âge⁸⁶⁸.

La commission constate un problème récurrent, souvent décrié, l'absence de cibles réelles. La Ville énonce toujours des objectifs vagues : améliorer, augmenter, etc. La commission insiste pour que la Ville se commette, avec des objectifs ciblés et une imputabilité des personnes élues à faire changer le visage des conseils d'administration là où le conseil municipal détient un pouvoir de nomination.

⁸⁶⁷ Rapport de la commission conjointe sur le profilage racial et social – Ville de Montréal, doc. 5.33, p. 12

⁸⁶⁸ Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, doc. 5.54

Recommandation #35

La commission recommande que la Ville de Montréal se fixe des cibles contraignantes de représentativité spécifiques pour les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination, visant :

- **la parité femmes et hommes;**
- **qu'au minimum, le tiers des postes soit pourvus par des personnes racisées et/ou autochtones;**
- **le choix des candidatures dans une perspective intersectionnelle (p. ex. genre, âge, situation de handicap, orientation sexuelle);**
- **que les prochaines nominations soient priorisées en ce sens;**
- **qu'un règlement municipal en la matière soit adopté durant la prochaine année.**

Pour des instances municipales plus représentatives

Le racisme et la discrimination systémiques empêchent les individus de vivre pleinement l'exercice de leurs droits. La commission veut insister maintenant sur l'importance de la participation électorale et de la représentativité des personnes élues.

Dans ses documents de référence, la Ville a mentionné que pour les élections municipales de 2013 et de 2016, le conseil municipal a adopté à l'unanimité des motions pour inciter les partis politiques à présenter une diversité de candidatures montréalaises lors des élections. La non-représentativité du conseil municipal est aussi un élément que le groupe requérant a fréquemment soulevé. La commission ne peut passer sous silence le fait que malgré ces deux motions, le conseil municipal est encore très loin de représenter la réalité sociodémographique montréalaise.

La commission partage l'avis que « *La volonté, la bonne conscience ou encore la vertu sont trop souvent pensées comme étant des postures équivalentes aux résultats souhaités*⁸⁶⁹. » À une époque pas si lointaine, la parité femmes-hommes au conseil municipal était difficile à concevoir. Or, grâce aux efforts soutenus de femmes et de leurs alliés et grâce à l'engagement de partis politiques, en novembre 2017 la parité était atteinte à Montréal. Des femmes occupent 53 des 103 postes de mairesses, de conseillères de ville ou de conseillères d'arrondissement.

Il y a là une question de responsabilisation de tous les partis politiques montréalais dans l'atteinte de l'objectif d'un conseil municipal qui reflète adéquatement la démographie de la métropole du Québec. À l'approche de la prochaine échéance électorale, en novembre 2021, l'implication des partis politiques sera essentielle pour enclencher le redressement souhaité. À cet égard, la commission rappelle que l'atteinte d'une zone paritaire femmes-hommes au conseil municipal a été le résultat d'une volonté politique. Plusieurs mesures fructueuses mises en place pour

⁸⁶⁹ Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, doc. 8.100, p. 16

l'atteinte de la zone paritaire dans l'espace provincial et municipal sont documentées; elles doivent être revisitées et adaptées pour stimuler dorénavant la participation et la formation de candidatures dans une perspective intersectionnelle.

Le recours à des cibles contraignantes de représentativité fait débat. Là où certaines personnes voient des occasions de redressement, d'autres perçoivent plutôt des mesures antidémocratiques ou remettent en question la légitimité des personnes élues de telle manière. La commission est d'avis que les personnes racisées et autochtones font face à des barrières systémiques, et donc que le *statu quo* maintient une sous-représentation de voix essentielles à l'efficacité de la démocratie montréalaise. Les partis politiques doivent se donner des cibles et les moyens de les atteindre.

Constat #11

La commission salue l'atteinte d'une zone paritaire femmes-hommes parmi les personnes élues, mais constate qu'en dépit de l'adoption de deux motions unanimes incitant les partis politiques à présenter une diversité de candidatures montréalaises lors des élections, le conseil municipal n'incarne toujours pas la réalité sociodémographique montréalaise.

Recommandation #36

Afin que la composition des prochains conseils municipaux et conseils d'arrondissement reflète la réalité sociodémographique montréalaise, la commission recommande à tous les partis politiques montréalais :

- ***de s'inspirer des mesures mises en place pour atteindre et maintenir la parité femmes-hommes et de les adapter afin de recruter et faire élire des candidates et des candidats racisés et autochtones;***
- ***d'entreprendre ces actions en vue des élections de 2021.***

Afin de stimuler les actions et la concertation au-delà des forces partisanes, la Ville dispose d'un levier utile : la Commission de la présidence du conseil (CPC). Instituée par le conseil municipal en 2012, composée de personnes élues et dirigée par la présidence du conseil, une instance neutre et impartiale, la CPC a pour mandat de « *veille[r] au fonctionnement des instances démocratiques de la Ville de Montréal et à la participation citoyenne⁸⁷⁰* » en proposant, entre autres, des mesures qui visent à favoriser cette participation. Incidemment, pour l'année 2020, la CPC a prévu de « *mener un exercice de réflexion en profondeur sur la thématique de la démocratie municipale⁸⁷¹* ». Dans le contexte actuel, il y a là une occasion à ne pas manquer. La commission considère que la CPC doit étudier prioritairement les moyens permettant d'accroître la présence au conseil municipal des personnes racisées et autochtones afin que le conseil reflète adéquatement la pluralité de la population montréalaise.

⁸⁷⁰ La Commission de la présidence du conseil, doc. 5.77

⁸⁷¹ Les activités des commissions permanentes, Bilan 2019 (CPC), doc. 5.78, p. 27

Recommandation #37

La commission recommande à la Ville de Montréal que la Commission de la présidence du conseil (CPC), dans le cadre de sa réflexion annoncée sur la thématique de la démocratie municipale, étudie en priorité les moyens d'accroître la présence au conseil municipal des personnes racisées et autochtones afin que le conseil municipal reflète adéquatement la réalité sociodémographique montréalaise.

3.4.7 Vers une imputabilité accrue

Les mesures porteuses et associées au succès de la gestion d'un changement sont : l'engagement de la haute direction dans la reconnaissance d'un problème et la volonté de le résoudre, la mesure du problème identifié, l'encadrement administratif adéquat et la clarification des rôles, la formation du personnel, les objectifs généraux et spécifiques fixés à l'intérieur d'un échéancier connu, la présence de mécanismes de suivis et de contrôle, et l'imputabilité des autorités responsables.

La commission a souhaité collaborer à chacune de ces mesures en proposant des recommandations. La dernière recommandation, non pas thématique, mais générale, concerne la reddition de comptes dans une gestion imputable, basée sur les résultats.

Du début jusqu'à la fin des multiples activités de cette consultation, plusieurs Montréalaises et Montréalais, citoyens et experts, ont demandé un geste fort ancrer l'imputabilité de la Ville dans ce dossier si névralgique. On demande que la Ville affiche son engagement de lutter contre le racisme et la discrimination systémiques et donne l'assurance à sa population qu'elle lui rendra compte de la façon dont elle s'en est acquittée.

En tant que pilier d'une société démocratique, l'imputabilité suppose un dialogue véritable entre ceux à qui l'on a confié des tâches publiques et la population que ces personnes élues doivent servir. Dans le cadre du suivi de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques, l'imputabilité devient, outre un outil efficace de gestion, l'occasion d'un exercice soutenu de participation démocratique pour tous les citoyens et particulièrement pour ceux qui ont souhaité et obtenu cette consultation.

L'imputabilité devrait se traduire par une reddition de comptes publique, claire, fiable (dans la mesure du possible vérifiable), complète, fournie en temps opportun et axée sur les résultats. La commission est d'avis que les éléments suivants sont incontournables. La reddition de compte du plan d'action (ou du suivi du présent rapport) doit être :

- accessible à toutes et tous;
- avoir lieu annuellement et à date fixe;

- permettre à la population de poser des questions et d'obtenir des réponses en temps réel;
- ne pas se tenir à huis clos;
- inclure une imputabilité des gestionnaires et des cadres à l'emploi de la Ville.

La Ville s'est livrée à une expérience positive en janvier 2020, alors que la Commission de la sécurité publique a procédé à une discussion publique durant laquelle le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) a fait état de la mise en œuvre des recommandations qui découlent de la consultation publique portant sur la lutte au profilage social et racial tenue en 2017. L'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), le Service de police de Montréal (SPVM), le Service des ressources humaines (SRH) et la Société de transports de Montréal (STM) étaient également présents lors de cette assemblée. La présentation du Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) a été suivie d'une période de questions du public, puis d'une période de questions des commissaires. S'inspirant de cette expérience, la commission émet la recommandation suivante.

Recommandation #38

La commission recommande à la Ville de Montréal que, dès à présent et annuellement, la Commission sur le développement social et la diversité ainsi que la Commission de la sécurité publique tiennent conjointement une assemblée publique, suivie d'une période de questions citoyennes, au cours de laquelle le directeur général fera le bilan des activités en matière de lutte au racisme et à la discrimination et de la mise en œuvre du plan d'action en cette matière.

CONCLUSION

Pendant les quinze mois qu'a duré cet exercice, la commission a été aux premières loges pour constater combien les enjeux du racisme et de la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville sont sensibles et délicats. Malgré des difficultés concernant le lexique employé et les malaises que peut provoquer le sujet, la commission tient à souligner que le débat s'est fait de façon constructive et sereine.

Des centaines de personnes ont témoigné de leur frustration de se sentir mises à l'écart et traitées de manière discriminatoire dans les dédales administratifs de la Ville ainsi que de leur épuisement à dire et à redire ce que tant de rapports et de recherches ont démontré depuis des décennies. Un très grand nombre de participants de multiples horizons sont aussi venus proposer un nombre impressionnant de solutions pour corriger les choses. À cet égard, la commission veut remercier toutes les personnes, institutions et organisations qui se sont senties interpellées et qui ont contribué à la réflexion.

Dans ses documents de référence et ses présentations devant la commission, la Ville a rappelé qu'elle rejette sans équivoque toute forme de racisme et de discrimination et qu'elle s'engage de façon claire à combattre ces phénomènes. Elle a présenté les deux axes selon lesquels elle estime agir sur l'objet de la consultation :

1. en matière de lutte contre le racisme et la discrimination;
2. en matière d'intégration « *des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne*⁸⁷². »

La commission a analysé les multiples interventions mises de l'avant par la Ville et constate que de nombreuses ressources sont consacrées à l'accueil des nouveaux arrivants et à l'amélioration du vivre-ensemble. Néanmoins, la lutte au racisme et à la discrimination touche bien plus que les nouveaux arrivants. Des personnes nées ici, des groupes racisés et des populations autochtones sont largement affectés par ces phénomènes. Pour ces personnes, les actions de la Ville visant à corriger les iniquités dont elles peuvent être victimes font figure de parent pauvre. Or, pour favoriser la pleine participation de tous les segments de sa population, comme le stipule la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission considère qu'une égale attention doit être portée par la Ville au déploiement équilibré des actions selon les deux axes que celle-ci a elle-même ciblés.

Au moment d'entreprendre cette consultation, la Ville ne reconnaissait pas le caractère systémique du racisme et de la discrimination, bien qu'elle soit consciente qu'il puisse subsister des biais au sein de son organisation. Pour la commission, il est clair que cette non-

⁸⁷² Ville de Montréal, doc. 3.1, p. 15

reconnaissance l'empêche de s'interroger sur plusieurs de ses pratiques qui ont des effets préjudiciables sur les citoyens racisés et autochtones.

Le discours normatif est généreux. Des déclarations, des motions, des plans d'action de la Ville disent s'attaquer au phénomène du racisme ou de la discrimination, mais les résultats se font attendre. Les divers témoignages entendus et l'analyse des documents mis à la disposition de la commission révèlent des lacunes au niveau des données, de la culture d'évaluation, de l'imputabilité et de la reddition de compte. C'est pourquoi la commission en appelle à un redressement vigoureux qui demandera une réelle volonté politique et un engagement tout aussi important des services et arrondissements.

Ce rapport a proposé 38 recommandations générales et thématiques pour orienter les décisions de l'administration municipale vers un changement en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques qui sera positif pour l'avenir de Montréal. Les plus hautes autorités politiques et administratives de Montréal devraient, selon la commission, unir immédiatement leurs efforts pour convenir des actions qu'elles prendront à l'intérieur des compétences municipales pour remédier aux problèmes identifiés par la commission.

La première étape est de reconnaître le caractère systémique du racisme et de la discrimination, tout en se donnant les moyens de comprendre et d'agir sur les mécanismes sous-jacents à ces phénomènes. Toutefois, la reconnaissance ne saurait être que symbolique. Elle doit s'incarner au sein de l'appareil municipal, dans ses actions, et les autorités compétentes doivent être imputables de l'atteinte de résultats clairement signifiés.

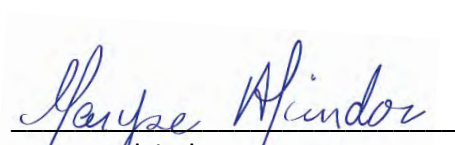
Pour ce faire et soucieuse de conférer une cohérence ainsi qu'une efficacité aux mesures à prendre, la commission recommande que soit créée sans délai une fonction de Commissaire à la lutte contre le racisme et la discrimination, qu'on désigne cette personne et qu'on lui attribue les ressources nécessaires à la réalisation de sa mission. Il est apparu essentiel à la commission que cette nouvelle structure relève directement du directeur général, pour en garantir à la fois l'autorité et l'imputabilité.

L'enjeu le plus évoqué tout au long du processus de consultation a été celui du profilage racial et social. La commission consacre neuf recommandations à ce sujet. Les interventions ont mis en relief les sentiments d'atteinte à la dignité, la déshumanisation et la peur des forces de l'ordre à Montréal. La commission considère que le profilage au sein du SPVM constitue une violence envers certains groupes racisés et envers des personnes autochtones vivant à Montréal. Toutefois, elle reste convaincue que ce phénomène va demeurer tant et aussi longtemps que la culture organisationnelle du service de police de Montréal ne sera pas fondamentalement remise en cause. C'est pourquoi elle recommande que la nomination du directeur ou de la directrice du SPVM soit conditionnelle à sa connaissance et à sa reconnaissance de ces phénomènes, tout comme à ses compétences pour opérer un nécessaire changement de culture organisationnelle.

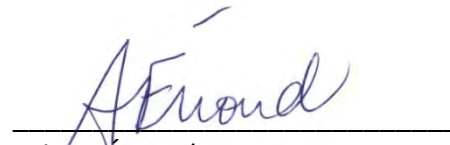
La commission salue la forte participation des personnes et des groupes autochtones à la consultation. Sensible aux enjeux particuliers de ces personnes, la commission recommande de prolonger de manière pérenne le mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones et d'accroître les ressources qui lui sont accordées. Elle demande à la Ville que ses programmes et services soient revus en concertation avec les communautés concernées pour mieux s'adapter à leur réalité.

Tout au long de la consultation, plusieurs sont venus dire à la commission qu'ils attendaient de la Ville qu'elle exerce un leadership exemplaire en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques. C'est d'ailleurs ce qu'on dit de Montréal dans les grands forums internationaux. Il faut maintenant que la Ville se conforme plus entièrement à cette image avantageuse. La spécificité montréalaise doit être concrètement reconnue, valorisée et supportée afin que toutes et tous puissent se réaliser et s'épanouir pleinement. Ce faisant, la Ville deviendra ainsi, par ricochet, plus performante et plus apte à affronter les défis de demain.

Fait à Montréal, le 3 juin 2020.




Maryse Alcindor
Coprésidente de commission



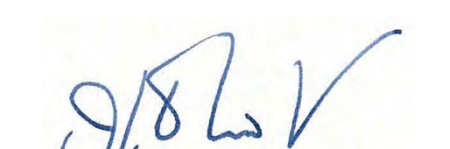
Ariane Émond
Coprésidente de commission



Judy Gold
Commissaire



Habib El-Hage
Commissaire



Jean-François Thuot
Commissaire



Annexe 1 – Les renseignements relatifs au mandat

Le mandat

Le 27 juillet 2018, le Service du greffe a reçu, en vertu du droit d’initiative, une pétition réclamant la tenue d’une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques qu’il a jugée conforme, à la suite de la validation de plus de 16 700 signatures.

Le 29 août 2018, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté une résolution afin de confier à l’Office de consultation publique de Montréal (OCPM), le mandat de préparer et de tenir une consultation sur le racisme et la discrimination systémiques.

Par ailleurs, compte tenu de l’étendue de l’objet de la consultation, le Service de la diversité sociale et des sports est désigné comme unité d’affaires à la Ville responsable de coordonner la collecte de renseignements et documents demandés par l’OCPM aux fins de la consultation.

La consultation publique

Le 15 avril 2019, les documents de référence préparés par la Ville ont été remis à la commission, et début mai 2019, la documentation relative au mandat a été rendue disponible sur le site Internet de l’OCPM.

Pour diffuser l’information relative aux consultations publiques, l’OCPM s’appuie aussi sur une communauté de citoyennes, de citoyens et d’organismes qui suivent ses activités. Ainsi, la présente consultation a été annoncée au plus de 2 800 abonnés à son infolettre, aux 11 000 abonnés à ses pages Facebook et Twitter. Aussi, des courriels d’invitation aux différentes activités de la consultation ont été envoyés à près de 6 000 personnes, institutions et organisations inscrites à la liste de diffusion de l’OCPM. Des publicités sur les réseaux sociaux de l’OCPM ainsi que des campagnes publicitaires sur Facebook ont également été placées à différents moments afin d’inciter la population à participer en personne ou en ligne aux différentes activités de la consultation. Des dépliants ont également été distribués dans les kiosques de l’OCPM lors de diverses activités communautaires.

En novembre et décembre 2018, la commission a effectué une tournée de préconsultation dans 16 arrondissements afin de récolter le point de vue du personnel des arrondissements et des partenaires du milieu. Une rencontre a également eu lieu avec des intervenants autochtones le 23 mars 2019. Par ailleurs, deux rencontres préparatoires ont eu lieu les 15 et 25 avril 2019 aux bureaux de l’OCPM. La première, avec les responsables du Service de la diversité et de l’inclusion sociale (SDIS), la seconde avec le groupe requérant. Le 26 avril 2019, l’OCPM a annoncé sa démarche de consultation.

De juin à septembre 2019, les citoyens ont organisé 34 activités contributives citoyennes qui ont vu la participation d'environ 700 personnes.

La commission a tenu une séance d'information générale (les 15 et 16 mai 2019); trois séances thématiques sur la culture (21 mai 2019), l'emploi (28 mai 2019), le profilage racial et social (29 mai 2019); trois soirées synthèses itinérantes (15 octobre 2019 à Plaza Antique, 22 octobre 2019 à la Maison d'Haïti, 24 octobre 2019 au Centre de ressources communautaires de Côte-des-Neiges).

La séance d'information générale a été intégralement diffusée en vidéo sur ses réseaux sociaux et suivie par plus de 5 022 personnes, en direct ou en différé, en plus des personnes présentes dans la salle.

La commission et son équipe

Maryse Alcindor, coprésidente de la commission

Ariane Émond, coprésidente de la commission

Judy Gold, commissaire

Habib El-Hage, commissaire

Jean-François Thuot, commissaire

Patrick Marais, secrétaire-analyste

Youla Pompilus-Touré, secrétaire-analyste

Joseph Tchinda Kenfo, analyste

Mohamed-Ali Yanouri, analyste

L'équipe de l'OCPM

Sheba Akpokli, préposée à l'accueil

Eduardo Alvaro-Toledo, préposé à l'accueil

Abdelmadjid Bourada, préposé à l'accueil

Brunelle-Amélie Bourque, chargée de logistique et communications

Louis-Alexandre Casal, webmestre

Luc Doray, secrétaire général

Élisabeth Doyon, designer multimédia

Guy Grenier, coordonnateur de démarches participatives

Ousmane Kouyaté, préposé à l'accueil

Laurent Maurice Lafontant, agent administratif

Lizon Levesque, adjointe administrative

Paul Marchand, préposé à l'accueil

Élise Naud, coordonnatrice des analystes

Dominique Ollivier, présidente

Anik Pouliot, directrice des communications

Nicole Uwimana, préposée à l'accueil

Gilles Vézina, attaché de recherche et de documentation

Henri Vézina, préposé à l'accueil

Porte-paroles et personnes-ressources

Pour la Ville, le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)

Patrice Allard, Chef de division – Bureau de la direction, SDIS

Medhi Lekehal, Conseiller en planification, Service de la diversité sociale et des sports

Jessica Lagacé-Banville, Bureau d'intégration des nouveaux arrivants (BINAM)

Johanne Derome, Directrice, Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS)

Nadia Bastien, Chef de division, SDIS, Relations interculturelles et groupes spécifiques

Pour le groupe requérant

Balarama Holness

Tiffany Callender

Les personnes ayant participé aux séances d'information et aux séances thématiques (par ordre d'inscription).

SÉANCE D'INFORMATION GÉNÉRALE DU 15 MAI 2019, AU 777, BOULEVARD ROBERT-BOURASSA

Pour la Ville (le Service de la diversité sociale et des sports)

Peggy Bachman

Nadia Bastien

Le groupe requérant

Balarama Holness

Tiffany Callender

Participant·es et participant·s

Linda Gauthier

Natasha Cuttrell

Nora Jones

James Oscar

Daphney Laraque

Sacha Wilky

Joséphine Denis

Daniel Chérubin

Sabine Delva

Ismaël Selk

Anastasia Marcelin

Denis Tchuente

Faye Cummings

Frantz Delice

Kerry Marcotte

SÉANCE D'INFORMATION GÉNÉRALE DU 16 MAI 2019, AU 777, BOULEVARD ROBERT-BOURASSA

Participant·es et participant·s

Mathieu Léonard
Daphnée Laraque
Joël Nawej
Fatima Salazar
Deepak Awasti
Aissatou Balde
Bienne Blémur
Balarama Holness
Juste Rajaonson
Mike Delva
Christian Bergeron

SÉANCE THÉMATIQUE CULTURE DU 21 MAI 2019, BANQ – AU 475, BOUL. DE MAISONNEUVE EST

Présentations (requérant·s et Ville)

Balarama Holness, requérant
Suzanne Laverdière, Service de la culture, Ville de Montréal
Gentil Pich, conseiller en ressources documentaires, Ville de Montréal

Panélistes

André Dudemaine - Terres en Vues
Josephine Denis - SBC galerie d'art contemporain
Jérôme Pruneau - Diversité artistique Montréal

Participant·es et participant·s

Gaëtane Cummings
Sandra Boursiquot
Joël Nawej
Deepak Awasti
Karima West
James Oscar
Daniel Chérubin
Sylvain Lajeunesse
Jérôme Pruneau
Marina Mathieu
Mandela Pierre-Louis
Fatima Salazar
Samuel Laguerre

SÉANCE THÉMATIQUE EMPLOI DU 28 MAI 2019, CÉGEP ST-LAURENT, AU 625, AVENUE SAINTE-CROIX

Présentations (requérants et Ville)

Balarama Holness
Tiffany Callender
Josée Lapointe
Marie-Christine Ladouceur-Girard

Panélistes

Tania Saba - fondatrice et titulaire de la chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal
Marjorie Villefranche - directrice de la maison d'Haïti
Adelle Blackett - professeure de droit et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit transnational du travail et développement à l'Université McGill

Participant.es et participants

Roseline Dorcin
Biené Blémur
Wenda
Joël Nawej
Roberta Capelovitch
Balarama Holness
Fatima Salazar Gomez
Sacha Wilky Merazil
Mathieu Léonard
Marie-Christine Jenty

SÉANCE THÉMATIQUE SUR LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL DU 29 MAI 2019, AU 1550, RUE METCALFE

Présentations (requérants et Ville)

Balarama Holness
Tiffany Callender
Johanne Derome
Nadia Bastien

Panélistes

Evelyne Pedneault, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Nakuset, Foyer pour femmes autochtones de Montréal

Participant.es et participants

Gabrielle Garbeau
Nora Jones
Sacha Wilky Merazil
Daphney Laraque

Ismael Seck
Sabine Delva
Gabriel Bazin
Layla Belmahi
Joël Nawej
Kayla Sahearso
Robin Edgar
Lynda Khelil
Su Tardif

SOIRÉE SYNTHÈSE ITINÉRANTE DU 15 OCTOBRE 2019, PLAZA ANTIQUE, AU 6086, RUE SHERBROOKE EST

Présentations

Dominique Ollivier, présidente de l'OCPM
Joseph Tchinda Kenfo, analyste
Mohamed-Ali Yanouri, analyste

Participant·es et participant·s

Jean-Pierre Narcisse
Mohamed Mimoun

SOIRÉE SYNTHÈSE ITINÉRANTE DU 22 OCTOBRE 2019, MAISON D'HAÏTI, AU 3245, AVENUE ÉMILE-JOURNAULT

Présentations

Youla Pompilus-Touré, secrétaire-analyste
Joseph Tchinda Kenfo, analyste
Mohamed-Ali Yanouri, analyste

Participant·es et participant·s

Marie-Pier Kouassi
Balarama Holness
Denis Tchuente
Rito Joseph

SOIRÉE SYNTHÈSE ITINÉRANTE DU 24 OCTOBRE 2019, CENTRE DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES DE CÔTE-DES-NEIGES, AU 6767, CHEMIN DE LA CÔTE-DES-NEIGES

Présentations

Youla Pompilus-Touré, secrétaire-analyste
Mario Régis, Vice-président de Centraide du Grand Montréal
Joseph Tchinda Kenfo, analyste
Mohamed-Ali Yanouri, analyste

Participant·es et participant·s

Louise Constantin

Claude Dumont

Élodie Ékobena

Dominique Peschard

La liste des personnes et organismes qui ont soumis une opinion écrite avec ou sans présentation orale apparaît à l'annexe 2 sous la rubrique 8.

Annexe 2 – Le dossier de documentation

1. **Objet de la consultation**

- 1.1. Procédure et objet du mandat
- 1.2. Sommaire décisionnel
- 1.3. Recommandation
- 1.4. Pièces jointes
 - 1.4.1. Réponse du greffe
- 1.5. Résolution

2. **Démarche de consultation**

- 2.1. Démarche de consultation
 - 2.1.1. Démarche de consultation (English version)
- 2.2. Dépliant (English version)

3. **Documentation déposée par la Ville de Montréal**

- 3.1. Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques – Document de consultation – Ville de Montréal 2019 (version anglaise)
- 3.2. Interventions de la Ville de Montréal en matière d’inclusion et de diversité – Document d’information générale – Ville de Montréal 2019
- 3.3. Présentation de la Ville de Montréal – Séance d’information générale du 15 mai 2019 (version anglaise)
- 3.4. Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur la culture du 21 mai 2019 (version anglaise)
- 3.5. Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur l’emploi du 28 mai 2019 (version anglaise)
- 3.6. Présentation de la Ville de Montréal – Séance thématique sur le profilage racial et social du 29 mai 2019 (version anglaise)

4. **Documents déposés par les participants**

- 4.1. Conseil jeunesse de Montréal
 - 4.1.1. Avis sur la réalité montréalaise des jeunes autochtones (2016)
 - 4.1.2. Portrait de la présence des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal et de ses organismes associés (2015)
 - 4.1.3. En fonction des jeunes – Avis sur le renouvellement de la Fonction publique municipale (2004)
 - 4.1.4. Mettons la sécurité à sa place ! – Avis sur le sentiment de sécurité et les jeunes dans l’espace public (2009)
 - 4.1.5. La rue mise à nue : prostitution et gangs de rue – Avis du Conseil jeunesse de Montréal (2006)
- 4.2. Conseil interculturel de Montréal
 - 4.2.1. Montréal, cité interculturelle – Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle (2019)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/strategie_integree_six_etapes.pdf

- 4.2.2. Vers une citoyenneté urbaine favorisant la pleine participation de toutes et de tous – Avis sur la participation des Montréalais.e.s issu.e.s de la diversité à la vie municipale (2018)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_participation_montrealais_issu_diversite_vie_municipale.pdf
- 4.2.3. Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal - Les obstacles au recrutement, à l'intégration et à la promotion des minorités visibles et des minorités ethniques (2011)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_cim_paee.pdf
- 4.2.4. Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la Métropole – L'immigration n'est pas un problème, mais une richesse (2014)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Avis_final_Integration_economique.PDF
- 4.2.5. Avis sur le profilage racial – Dix ans après 2006-2016 (2006)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/profilage_racial_dix_ans_apres_2006_2016.pdf
- 4.2.6. Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal (2006)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/Avis_profilage_racial.pdf
- 4.2.7. Le Plan de développement de Montréal et les relations interculturelles – Une gestion de la diversité ethnoculturelle et religieuse (2013)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_plan_de_dev_mtl.pdf
- 4.2.8. Cohabitation urbaine et usages des lieux de cultes minoritaires – Dynamisme social dans la gestion municipale (2009)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/Lieux_cultes_minoritaires_Mtl.pdf
- 4.2.9. Réflexion sur le projet de Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement (2013)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/reflexion_charte_laicite_201213.pdf
- 4.2.10. Avis sur le projet de politique du patrimoine pour la Ville de Montréal (2005)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/politique_patrimoine_cim.pdf
- 4.2.11. Avis sur la proposition de politique de développement culturel pour la Ville de Montréal (2005)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_politique_cim.pdf
- 4.2.12. Avis sur un projet de musée de l'immigration à Montréal – Pour une valorisation du patrimoine immigrant (2010)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/AVIS%20MUS%C9E_VF.PDF

- 4.3. Diversité artistique Montréal
 - 4.3.1. Rapport de la consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal
 - 4.3.2. Consultation report on systemic racism in the arts, culture, and media sectors in Montreal
 - 4.3.3. Vidéo - « Celui qui me regarde refuse de me voir »
<https://www.facebook.com/diversiteartistiquemontreal/videos/361423167966066/>
 - 4.4. Les requérants du droit d'initiative
 - 4.4.1. Montréal en Action
 - 4.4.1.1. Présentation de Montréal en Action – Séance d'information thématique sur l'emploi du 28 mai 2019
 - 4.4.1.2. Vidéo de présentation – Séance d'information thématique sur le profilage racial et social du 29 mai 2019
 - 4.4.1.3. Vidéo de présentation – Séance d'information générale du 15 mai 2019
 - 4.4.1.4. Vidéo de présentation – Séance thématique sur la culture du 21 mai 2019
 - 4.5. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
 - 4.5.1. Présentation de M^e Evelyn Pedneault – Séance d'information thématique sur le profilage racial et social du 29 mai 2019
 - 4.6. Daphney Laraque
 - 4.6.1. « Minorités visibles à la Ville de Montréal : encore « beaucoup de pain sur la planche » –Journal Métro
<https://journalmetro.com/actualites/montreal/2322379/minorites-visibles-a-la-ville-de-montreal-encore-beaucoup-de-pain-sur-la-planche/>
 - 4.6.2. « Il manque plus de 25 000 employés issus des minorités visibles dans les organismes publics du Québec » - Radio-Canada, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/760479/minorites-visibles-employes-quebec>
 - 4.6.3. « La Ville de Montréal embauche une proportion croissante de membres des minorités » – Radio-Canada, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1137295/minorites-visibles-ethniques-embauche-montreal>
 - 4.6.4. « Le SPVM ignore toujours l'ampleur du profilage racial » - La Presse <https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/201812/11/01-5207674-le-spvm-ignore-toujours-lampleur-du-profilage-racial.php>
 - 4.6.5. « Montréal : des mesures coercitives préconisées pour l'embauche de minorités » - Huffpost, https://quebec.huffingtonpost.ca/entry/montreal-mesures-coercitives-embauche-minorites_qc_5cdf0996e4b09e057803b660?ncid=other_huffpostre_pqylmel2bk8&utm_campaign=related_articles
- 5. Document et lien utiles**
- 5.1. Charte des droits et des libertés de la personne au Québec (2018)
 - 5.2. Charte montréalaise des droits et responsabilités (2017) (Version anglaise)
 - 5.3. Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989)

- 5.4. Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004)
- 5.5. Droit d'initiative en consultation publique – Ville de Montréal (2019) :
http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6578,56915583&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.6. L'organisation municipale sur l'Île de Montréal – Gouvernance et partage des compétences (2017)
- 5.7. Des données, une histoire : diversité ethnoculturelle et inclusion – Statistique Canada (version anglaise) (2019) :
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-631-X2019001>
- 5.8. Population dans les ménages privés, selon l'appartenance à un groupe de minorités visibles – Ville de Montréal (2019)
- 5.9. Portraits territoriaux édition 2019 – Observatoire Grand Montréal
- 5.10. Annuaire statistique – Agglomération de Montréal (2011)
- 5.11. Profils sociodémographiques et données téléchargeables – Recensement 2016 :
http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,68087755&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.12. Plan d'action 2018-2021 – Montréal inclusive – Ville de Montréal
- 5.13. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021 – Service de Police de la Ville de Montréal
- 5.14. Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2020 – Ville de Montréal
- 5.15. Règlement modifiant le règlement sur la Charte montréalaise des Droits et Responsabilités et Droit d'initiative en matière de consultation publique - Ville de Montréal (2009)
- 5.16. L'organisation municipale au Québec en 2018 – Ministère des Affaires municipales et de l'occupation du territoire
https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/organisation_municipale/organisation_territoriale/organisation_municipale_2018.pdf
- 5.17. Plan d'action et statistiques - Accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal
https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=7257,142104887&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.18. Le racisme systémique...Parlons-en – Ligue des droits et libertés
- 5.19. Le portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec (2018) – Commission des partenaires du marché du travail
- 5.20. Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique (2016) - Commission des partenaires du marché du travail
- 5.21. L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération : le cas de quelques régions québécoise (2012) - Commission des partenaires du marché du travail
- 5.22. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : Glossaire (2015) – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf
- 5.23. Lexique – Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec
<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx>
- 5.24. Annexe B – Droit d'initiative en matière de consultation publique (English version)
- 5.25. Rassembler Montréal : Plan d'action en développement social 2019-2020 – Ville de Montréal

- http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/23937_PLAN_D'ACTION_DEVSOCIAL_2019-20_WEB.PDF
- 5.26. Embauches à la Ville de Montréal (2018) – Ville de Montréal
- 5.27. Représentativité dans les emplois à la Ville de Montréal (2018) – Ville de Montréal
- 5.28. Portrait des 103 élus de la Ville de Montréal (2018) – Ville de Montréal
- 5.29. Portrait des 65 élus du conseil de la Ville de Montréal (2013) – Élection Montréal
- 5.30. Profil des candidats – Élection 2009 – Élection Montréal
- 5.31. Portrait des candidats – Élection 2013 – Élection Montréal
- 5.32. Les interpellations policières à la lumière des identités racisées – SPVM (2019)
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_20170925_0.PDF
- 5.33. Rapport de la commission conjointe sur le profilage racial et social – Ville de Montréal
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_20170925_0.PDF (2017)
- 5.34. Appels à action (2012) - Commission de vérité et réconciliation du Canada
http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf
- 5.35. L'accès à l'égalité en emploi : Rapport sectoriel sur les sociétés de transport (2015) – CDPJQ
http://www.cdpmj.qc.ca/Publications/Rapport_sectoriel_PAE_societes_transpor_t.pdf
- 5.36. Vers une police plus communautaire – Ministère de la sécurité publique (2000)
https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/publications/politique_police_communautaire/politique_police_communautaire.pdf
- 5.37. La réconciliation avec les peuples autochtones – une approche holistique : guide pratique pour des municipalités inclusives au Canada et ailleurs dans le monde.
- 5.38. Règlement G-2 sur les guides touristiques <https://www.apgt.ca/wp-content/uploads/2010/02/by-law-G-2.pdf>
- 5.39. Politique de développement culturel 2017-2022 - Montréal, métropole culturelle- conjuguer la créativité et l'expérience culturelle citoyenne à l'ère du numérique et de la diversité
http://ville.montreal.qc.ca/culture/sites/ville.montreal.qc.ca.culture/files/politique_culturelle_130617.pdf
- 5.40. Lutte contre les profilages racial et social-Bilan 2018-2019 du 21 janvier 2020
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOC_BILAN_PROFILAGE_20200120.PDF
- 5.41. Ligue des droits et libertés - fiche lexicale sur l'intersectionnalité
<https://liguedesdroits.ca/intersectionnalite/>
- 5.42. Rapport de 2018 du vérificateur général de la Ville de Montréal,
http://www.bvgmtl.ca/wp-content/uploads/2019/06/RA2018_V_Integrale-1.pdf
- 5.43. Rapport de 2012 du vérificateur général de la Ville de Montréal,
http://www.bvgmtl.ca/wp-content/uploads/2014/02/RA2012_V-Integrale.pdf
- 5.44. Directeur général - Priorités organisationnelles 2020 : l'affaire de toutes et de tous – PDF
- 5.45. Ville de Montréal – Contrôleur général, <https://montreal.ca/unites/controleur-general>

- 5.46. Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal - Situations de discrimination présumées à Montréal-Nord, <https://www.scfp301.qc.ca/nouvelles/situations-de-discrimination-presumees-a-montreal-nord-le-scfp-301-prend-ca-au-serieux/>
- 5.47. Ville de Montréal - Peuples autochtones https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258%2C143108168&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.48. TVA nouvelles : fonctionnaires admissibles à la retraite <https://www.tvanouvelles.ca/2019/11/29/ville-de-montreal-un-quart-des-fonctionnaires-seront-admissibles-a-la-retraite-dici-cinq-ans-1>
- 5.49. Code de conduite des employés de la Ville de Montréal
- 5.50. Vue sur les contrats <https://ville.montreal.qc.ca/vuesurlescontrats>
- 5.51. Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf
- 5.52. La Presse : Montréal n'est pas (encore) une « ville sanctuaire ». https://plus.lapresse.ca/screens/2cc01e5c-174e-48d2-ab84-ba13fc0c97f9_7C_tu26whel9EE6.html
- 5.53. La Presse : Reconnaissance faciale et le SPVM <https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/202002/17/01-5261371-reconnaissance-faciale-le-spvm-refuse-de-dire-sil-utilise-un-logiciel-controverse.php>
- 5.54. Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/G-1.02>
- 5.55. Plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020 http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PLAN_ITIN%20RANCE_HR_0.PDF
- 5.56. Profils des nations autochtones https://autochtones.gouv.qc.ca/relations_autochtones/profils_nations/profil.htm
- 5.57. Statistiques : population dans les ménages privés ayant une identité autochtone https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/09J_IDENTIT%20%20AUTOCHTONE_2016.PDF
- 5.58. RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal <https://reseauMtlNetwork.com/fr/a-propos-de-nous/>
- 5.59. SPVM : Crimes haineux <https://spvm.qc.ca/fr/Fiches/Details/Crimes-haineux>
- 5.60. Les bibliothèques par arrondissement à Montréal. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=4276,6695558&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.61. Portrait des 103 élus de la Ville de Montréal (2017) https://election-montreal.qc.ca/userfiles/file/ElectionGenerale2017/fr/communiques/communique_20171107.pdf
- 5.62. Population et démographie (2017) https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/22_POPULATION%20ET%20D%20%20MOGROPHIE_NOVEMBRE2017_LOGEMENTS_ARROND.PDF
- 5.63. Loi sur l'aménagement et l'urbanisme. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-19.1>
- 5.64. Fiche lexicale, Ligue des droits et libertés <https://liguedesdroits.ca/personne-racisee-racialisee/>

- 5.65. Loi sur les compétences municipales,
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-47.1>
- 5.66. Politique d'approvisionnement responsable et équitable de la Ville de Montréal.
<https://bit.ly/2HLZx0l>
- 5.67. Vue sur les contrats – données téléchargeables
<https://ville.montreal.qc.ca/vuesurlescontrats>
- 5.68. Commission de la fonction publique de Montréal, Rapport 2018
https://cfp.montreal.ca/media/other/74404-CFPM_RA_2018_VF2_.pdf
- 5.69. Commission de la sécurité publique, <https://montreal.ca/commissions-permanentes/commission-de-la-securite-publique>
- 5.70. Sommaire décisionnel visant la nomination de Philippe Pichet,
https://ville.montreal.qc.ca/documents/Adi_Public/CG/CG_DA_ORDI_2015-08-20_17h00_Article_51.02_-_Nomination.pdf
- 5.71. Loi sur la police <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/p-13.1>
- 5.72. INSPQ : Inégalités de santé et intersectionnalité (2015)
https://www.ccnpps.ca/docs/2015_Ineg_Ineq_Intersectionnalite_Fr.pdf
- 5.73. Commission sur le développement social et la diversité (2015)
<http://donnees.ville.montreal.qc.ca/dataset/commission-sur-le-developpement-social-et-la-diversite-sociale/ressource/c16785fd-a585-44d8-bfd5-12d419830f54> ou <http://donnees.ville.montreal.qc.ca/dataset/6ea4aa85-91eb-4394-8a0d-c277124e8c6c/ressource/c16785fd-a585-44d8-bfd5-12d419830f54/download/2015rapportegaliteemploi.odt>
- 5.74. Ingérence politique dans le Service de police de la Ville de Montréal,
https://www.cepcsj.gouv.qc.ca/fileadmin/documents_client/memoires/Mem_Alex_Norris.pdf
- 5.75. S. Caron est choisi pour succéder à M. Prud'homme à la tête du SPVM,
<https://lactualite.com/actualites/sylvain-caron-est-choisi-pour-succeder-a-martin-prudhomme-a-la-tete-du-spvm/>
- 5.76. Charte de la Ville de Montréal, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-11.4>
- 5.77. La Commission de la présidence du conseil <https://montreal.ca/commissions-permanentes/commission-de-la-presidence-du-conseil>
- 5.78. Les activités des commissions permanentes. Bilan 2019 (CPC)
https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_BILANCP2019_20200227.PDF
- 5.79. CDPDJ : Davids Mensah c. Ville de Montréal (SPVM)
<https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2018/2018qctdp5/2018qctdp5.html>
- 5.80. CDPDJ : M. Kees Miller, M. Mason et C. Miller c. Ville de Montréal (SPVM)
<https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2019/2019qctdp31/2019qctdp31.html?searchUrlHash=AAAAAQASlk1hcmgsS2VlcyBNaWxsZXliAAAAAE&resultIndex=3>
- 5.81. Ligue des Noirs du Québec c. Ville de Montréal (2019)
<https://www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2019/2019qccs3319/2019qccs3319.html?searchUrlHash=AAAAQAYlkxpZ3VlIGRlcyBOB2lycyBkdSBRdcOpYmVjIGMuIFZp bGxlIGRIIE1vbnRyw6lhbCIAAAAAAQ&resultIndex=1>
- 5.82. Code de déontologie des policiers du Québec
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/P-13.1,%20r.%201>

- 5.83. Programme d'aide à l'accessibilité des commerces PAAC
https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=9497,142628367&_dad=portal&_schema=PORTAL
- 5.84. Projet pilote de l'intégration de l'ADS+ à Montréal
<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/projet-pilote-de-lintegration-de-lads---la-ville-de-montreal-revoit-son-processus-decisionnel-pour-prevenir-les-discriminations-systemiques-700604462.html>
- 5.85. Montréal dévoile sa Politique d'accès aux services municipaux sans peur
<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/la-ville-de-montreal-devoile-sa-politique-d-acces-aux-services-municipaux-sans-peur-et-la-creation-d-une-cellule-d-intervention-et-de-protection-810420265.html>
- 5.86. La Politique d'accès aux services municipaux sans peur
https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/BINAM_ACCES_SANS_PEUR_VF.PDF
- 5.87. Le Conseil scientifique de la Ville de Paris <https://www.paris.fr/pages/le-conseil-scientifique-3467/>
- 5.88. SPVM : mesures suite au rapport sur les données d'interpellations policières
<https://spvm.qc.ca/fr/Communiques/Details/14555>
- 5.89. Nomination à la direction de l'arrondissement du Sud-Ouest, pdf
- 5.90. Montréal lance un Chantier en accessibilité universelle
https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42657625&_dad=portal&_schema=PORTAL&id=32453
- 5.91. Direction de la santé publique de Montréal (mémoire pour l'OCPM 2017)
https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublicati ons/pdf/publications/978-2-550-78242-1.pdf

6. Travaux de la commission

- 6.1. Guide d'organisation des préconsultations
- 6.2. Synthèse des préconsultations en arrondissement
- 6.3. Documents remis par les arrondissements lors des préconsultations
 - 6.3.1. Arrondissement du Sud-Ouest
 - 6.3.1.1. Inclusion et bienveillance – Division de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement social (2018)
 - 6.3.2. Arrondissement d'Ahunsiac-Cartierville
 - 6.3.2.1. Fiche d'information – Mesures en matière d'inclusion et d'accessibilité aux services et aux programmes municipaux (2018)
 - 6.3.3. Arrondissement de Montréal-Nord
 - 6.3.3.1. Pré-consultation sur le racisme et la discrimination systémiques – État de situation à Montréal-Nord (2018)
 - 6.3.4. Arrondissement de Verdun
 - 6.3.4.1. Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 – Arrondissement de Verdun
 - 6.3.5. Arrondissement de Saint-Léonard
 - 6.3.5.1. Plan Stratégique Saint-Léonard 2030 (2018)
 - 6.3.6. Arrondissement de Lachine
 - 6.3.6.1. Portrait statistique – Population du territoire de l'arrondissement de Lachine (2018)

- 6.3.6.2. Portrait statistique de l'arrondissement Lachine (2018)
 - 6.3.7. Arrondissement de Ville-Marie
 - 6.3.8. État des lieux Ville-Marie – Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques (2018)
 - 6.4. Compte-rendu de la rencontre avec les intervenants autochtones
 - 6.5. Compte-rendu de la rencontre avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale
 - 6.6. Compte-rendu de la rencontre avec les requérants
 - 6.7. Questions des commissaires à la Ville de Montréal – Séance d'information générale du 15 mai 2019
 - 6.7.1. Réponses de la Ville de Montréal – 2 juillet 2019
 - 6.8. Compte-rendu de la rencontre entre les requérants et la Commission
 - 6.9. Questions à la Ville de Montréal – Séance d'information du 15 mai 2019
 - 6.10. Questions des citoyens à la Ville de Montréal – 6 juin 2019
 - 6.10.1. Réponses de la Ville de Montréal en lien avec l'habitation – 1^{er} août 2019
 - 6.11. Questions des commissaires à la Ville de Montréal – 12 juin 2019
 - 6.11.1. Réponses de la Ville de Montréal – 13 août 2019
 - 6.12. Synthèse des contributions citoyennes
 - 6.13. Solutions proposées par les citoyens – Synthèse activités contributives citoyennes
- 7. Transcriptions**
- 7.1. Transcription de la séance d'information du 15 mai 2019
 - 7.1.1. Webdiffusion de la séance d'information du 15 mai 2019
 - 7.2. Transcription de la suite de la séance d'information du 15 mai tenue le 16 mai 2019
 - 7.2.1. Webdiffusion de la suite de la séance d'information du 15 mai tenue le 16 mai 2019
 - 7.3. Transcription de la séance thématique culture du 21 mai 2019
 - 7.3.1. Webdiffusion de la séance thématique culture du 21 mai 2019
 - 7.4. Transcription de la séance thématique emploi du 28 mai 2019
 - 7.4.1. Webdiffusion de la séance thématique emploi du 28 mai 2019
 - 7.5. Transcription de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019
 - 7.5.1. Webdiffusion de la séance thématique profilage racial et social du 29 mai 2019
 - 7.6. Transcription de la soirée synthèse itinérante du 15 octobre 2019
 - 7.6.1. Webdiffusion de la soirée synthèse itinérante du 15 octobre 2019
 - 7.7. Transcription de la soirée synthèse itinérante du 22 octobre 2019
 - 7.7.1. Webdiffusion de la soirée synthèse itinérante du 22 octobre 2019
 - 7.8. Transcription de la soirée synthèse itinérante du 24 octobre 2019
 - 7.8.1. Webdiffusion de la soirée synthèse itinérante du 24 octobre 2019
 - 7.9. Transcription de la séance d'audition des opinions du 4 novembre 2019
 - 7.10. Transcription de la séance d'audition des opinions du 5 novembre 2019 en pm
 - 7.11. Transcription de la séance d'audition des opinions du 5 novembre 2019 en soirée
 - 7.12. Transcription de la séance d'audition des opinions du 7 novembre 2019 en pm
 - 7.13. Transcription de la séance d'audition des opinions du 7 novembre 2019 en soirée
 - 7.14. Transcription de la séance d'audition des opinions du 11 novembre 2019 en pm

- 7.15. Transcription de la séance d'audition des opinions du 11 novembre 2019 en soirée
 - 7.16. Transcription de la séance d'audition des opinions du 14 novembre 2019
 - 7.17. Transcription de la séance d'audition des opinions du 19 novembre 2019
 - 7.18. Transcription de la séance d'audition des opinions du 4 décembre 2019
- 8. Opinions**
- 8.1. Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ)
 - 8.1.1. Transcription
 - 8.2. François Picard
 - 8.2.1. Présentation
 - 8.2.2. Transcription
 - 8.2.3. Document déposé
 - 8.3. Carrefour de ressources en interculturel
 - 8.3.1. Transcription
 - 8.4. Diversité artistique Montréal (DAM)
 - 8.4.1. Transcription
 - 8.5. DéPhy Montréal
 - 8.5.1. Transcription
 - 8.6. Conseil des arts de Montréal
 - 8.6.1. Transcription
 - 8.7. C.O.R. Organisme de communication, ouverture et rapprochement interculturel
 - 8.7.1. C.O.R_ Transcription
 - 8.8. Marie-Eve Couture Ménard
 - 8.8.1. Transcription
 - 8.9. Marie-Chantale Faust
 - 8.9.1. Transcription
 - 8.10. Conseil jeunesse de Montréal
 - 8.10.1. Présentation
 - 8.10.2. Transcription
 - 8.11. Ligue des droits et libertés
 - 8.11.1. Ligues-droits-libertés_ Transcription
 - 8.12. Deepak Awasti
 - 8.12.1. Transcription
 - 8.13. Forum jeunesse de l'île de Montréal
 - 8.13.1. Forum jeunesse de l'île de Montréal
 - 8.14. L'équipe de recherche et d'action Érasme et collaborateurs
 - 8.14.1. Transcription
 - 8.15. Conseil québécois LGBT
 - 8.15.1. Transcription
 - 8.16. Culture Montréal
 - 8.16.1. Transcription
 - 8.17. Paroles d'excluES
 - 8.17.1. Transcription
 - 8.18. Table de quartier de Parc-Extension
 - 8.18.1. Transcription
 - 8.19. Nafija Rahman
 - 8.19.1. Transcription

- 8.20. Alain Babineau
 - 8.20.1. Présentation
 - 8.20.2. Transcription
- 8.21. André Dudemaine
 - 8.21.1. Transcription
- 8.22. Maurice Bakinde
 - 8.22.1. Transcription
- 8.23. Concordia Student Union
 - 8.23.1. Transcription
- 8.24. CRARR
 - 8.24.1. Présentation
 - 8.24.2. Transcription
 - 8.24.3. Document déposé
- 8.25. Michèle Chappaz
 - 8.25.1. Transcription
- 8.26. Conseil des Montréalaises
 - 8.26.1. Transcription
- 8.27. Groupe de recherche
 - 8.27.1. Transcription
- 8.28. Centre Justice et Foi
 - 8.28.1. Transcription
- 8.29. Bienné Blémur
 - 8.29.1. Document déposé
 - 8.29.2. Transcription
- 8.30. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
 - 8.30.1. CSAI_Transcription
- 8.31. Conseil interculturel de Montréal
 - 8.31.1. Présentation
 - 8.31.2. Transcription
- 8.32. Productions Feux Sacrés
 - 8.32.1. Présentation
 - 8.32.2. Document déposé
 - 8.32.3. Transcription
- 8.33. Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM)
 - 8.33.1. Transcription
- 8.34. Daniel Guibord
- 8.35. Thi Thanh Hien Pham
- 8.36. Gustavo Arroyo
- 8.37. Henintsoa Ravoala
- 8.38. Robyn Maynard
- 8.39. Xin Bei Cao
- 8.40. Jonathan Harding
- 8.41. Donovan King
- 8.42. Centre d'éducation et d'action des femmes
- 8.43. Action accessible
- 8.44. Sharon Hackett
- 8.45. #MTLSansProfilage

- 8.46. Inclusion Jeunesse
- 8.47. Sam Boskey
- 8.48. Ensemble Montréal
- 8.49. Femmes Autochtones du Québec Inc.
 - 8.49.1. Présentation
 - 8.49.2. Transcription
- 8.50. Social Service Program – Dawson College
- 8.51. Adelle Blackett
- 8.52. Femmes et villes international
- 8.53. Ross Stitt
- 8.54. Taha Abderrafie Maalla
- 8.55. Alex Hernane
- 8.56. Relais-femmes
- 8.57. Centraide
- 8.58. Justice Femme
 - 8.58.1. Transcription
 - 8.58.2. Document déposé
- 8.59. Fondation Canadienne des femmes
 - 8.59.1. Transcription
- 8.60. Frantz Jean-Jacques
 - 8.60.1. Document déposé 1
 - 8.60.2. Document déposé 2
 - 8.60.3. Document déposé 3
 - 8.60.4. Transcription
- 8.61. Sandrine Brodeur-Desrosiers
- 8.62. Balarama Holness
 - 8.62.1. Transcription
- 8.63. Ericka Alnéus
 - 8.63.1. Transcription
- 8.64. Comité profilage racial de Saint-Michel
 - 8.64.1. Transcription
- 8.65. Josiane Rioux Collin
- 8.66. Dexter Xurukulasuriya
 - 8.66.1. Transcription
- 8.67. Centre Bon Courage
 - 8.67.1. Transcription
- 8.68. Équipe RDP
 - 8.68.1. Transcription
- 8.69. REFA-Canada
 - 8.69.1. Transcription
- 8.70. Hoodstock
 - 8.70.1. Transcription
- 8.71. Centre d'encadrement des jeunes femmes immigrantes (CEJFI)
 - 8.71.1. Transcription
- 8.72. Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville
 - 8.72.1. Transcription
- 8.73. Service à la famille chinoise
 - 8.73.1. Transcription

- 8.74. Thierry Lindor
 - 8.74.1. Transcription
- 8.75. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
 - 8.75.1. Transcription
- 8.76. Diane Shea, Cheskie Weiss, Baruch Posner, Max Lieberman et May Chiu
- 8.77. Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité (SPIC)
 - 8.77.1. Transcription
- 8.78. Parole de femmes
 - 8.78.1. Transcription
- 8.79. Fabrice Fotso
 - 8.79.1. Transcription
- 8.80. Elizabeth Hunt
 - 8.80.1. Transcription
- 8.81. Enfam Québec
 - 8.81.1. Transcription
- 8.82. Montréal Autochtone
 - 8.82.1. Transcription
- 8.83. Ben Valkenburg
 - 8.83.1. Transcription
- 8.84. Maison des jeunes RDP
 - 8.84.1. Transcription
- 8.85. Fabrice Vil
 - 8.85.1. Transcription
- 8.86. Rémy Paulin Twahirwa
 - 8.86.1. Transcription
- 8.87. Ligue des Noirs du Québec
- 8.88. Marie-Martine Félix
 - 8.88.1. Transcription
- 8.89. Edline Henri
 - 8.89.1. Transcription
- 8.90. Joël Nawej
 - 8.90.1. Transcription
- 8.91. Clayton Joseph Grunberg
 - 8.91.1. Transcription
- 8.92. Rito Joseph
 - 8.92.1. Transcription
- 8.93. Jean-Yves Gagné
 - 8.93.1. Transcription
- 8.94. Corporation Culturelle Latino-Américaine de l'amitié COCLA
 - 8.94.1. Transcription
- 8.95. Arsenault Dufresne Wee
 - 8.95.1. Transcription
- 8.96. Alain Arsenault
 - 8.96.1. Transcription
- 8.97. Tatiana Garakani
 - 8.97.1. Transcription
- 8.98. Rachad Antonius
 - 8.98.1. Transcription

- 8.99. Nadia Bini
 - 8.99.1. Transcription
 - 8.100. Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations
 - 8.101. Conseil national des musulmans canadiens
 - 8.101.1. Transcription
 - 8.102. Massimiliano Mulone
 - 8.102.1. Transcription
 - 8.103. James Oscar
 - 8.103.1. Transcription
 - 8.104. Mouvement Action Justice
 - 8.104.1. Transcription
 - 8.105. Afrique au Féminin
 - 8.105.1. Transcription
 - 8.106. Concert'action Lachine
 - 8.106.1. Transcription
 - 8.107. Sayaspora
 - 8.107.1. Transcription
 - 8.108. Rogers Afam Nwabue
 - <https://youtu.be/9QugoU58iv8>
- 9. Opinions en ligne**
- 9.1. Logement
 - 9.2. Culture
 - 9.3. Sports et loisirs
 - 9.4. Profilage racial et social
 - 9.5. Emploi et entrepreneuriat
 - 9.6. Lutte aux inégalités
 - 9.7. Aménagement du territoire
 - 9.8. Participation citoyenne
 - 9.9. Autres opinions
 - 9.10. English

Annexe 3 – Les constats

Constat #1

La commission constate que la Ville, tout en affirmant son engagement à combattre le racisme et la discrimination, a consacré prioritairement ses interventions à l'intégration des personnes issues de l'immigration. La lutte contre le racisme et la discrimination a été négligée. Le caractère systémique de ces phénomènes n'est pas reconnu. Ceci empêche la Ville de remettre en question les politiques et pratiques de ses services, ainsi que leur rôle dans la production et le maintien d'inégalités dans plusieurs champs d'action tels les systèmes d'emploi et de sécurité publique.

Constat #2

La commission constate que l'action en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques est éparse à la Ville de Montréal, rendant difficile l'atteinte de résultats. La culture de données différenciées est inexistante et l'évaluation semble déficiente. Il n'y a ni un pendant administratif, ni un pendant politique qui est responsable et imputable de l'atteinte de résultats. Des structures telles le Contrôleur général, l'Ombudsman et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale se partagent diverses responsabilités en matière de gestion des plaintes, d'élaboration de programmes, d'évaluation et de protection, sans qu'une vision transversale ne se dégage. La commission est d'avis qu'aucune des structures existantes n'est actuellement en mesure de mener les changements nécessaires pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination systémiques.

Constat #3

Bien que la Ville de Montréal souhaite devenir exemplaire en matière de diversité en emploi et qu'elle mène plusieurs actions pour y parvenir, la commission constate que son Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 n'inclut ni cibles, ni échéancier, ni diagnostic des différents obstacles auxquels font face les cinq groupes du PAÉE (minorités visibles, minorités ethnoculturelles, personnes autochtones, femmes, personnes en situation de handicap). Le plan d'action manque de précision et d'imputabilité pour appuyer les objectifs.

Constat #4

Malgré plus de dix ans de plans d'action en accès à l'égalité en emploi, en 2016, 2017 et 2018, la proportion de personnes embauchées à titre de cadres de direction à la Ville de Montréal et s'identifiant aux catégories « minorité visible », « minorité ethnique » ou « autochtone » était de 0 %. Pour ces mêmes années, 2 % ou moins des cadres de direction déjà en poste s'identifiaient à ces catégories⁸⁷³.

⁸⁷³ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 121

Constat #5

Le profilage racial et social à Montréal est un phénomène largement documenté depuis de nombreuses années. Il constitue une atteinte aux droits fondamentaux des Montréalaises et des Montréalais. Il est en violation non seulement de la Charte des droits et libertés de la personne, mais aussi de la Loi sur la police ainsi que du Code de déontologie des policiers du Québec. La commission est d'avis que le profilage racial et social demeurera malheureusement une réalité tant que la culture organisationnelle n'est pas remise en cause et incitée à changer par la haute direction et l'État-major du service de police.

Constat #6

Bien que la politique de développement culturel 2017-2022 affirme que des Montréalaises et des Montréalais sont aux prises avec des défis systémiques d'accès aux institutions culturelles, le document ne contient pas de cibles ou d'objectifs contraignants pour assurer un redressement. De plus, la commission remarque que la Ville ne procède pas à une analyse de ses propres processus et procédures en matière de culture pouvant créer ces obstacles.

Constat #7

Les structures institutionnelles pour promouvoir les pratiques artistiques locales agissent à titre de tremplin pour les carrières d'artistes. Or, l'interprétation de ce qui est « culture » est aussi basée sur des rapports de pouvoir et une vision eurocentriste de ce qui a de la valeur. La commission constate que comme bailleur de fonds, la Ville aurait les leviers nécessaires pour encourager les organisations du milieu à développer des réflexes et des pratiques qui valorisent la présence de Montréalaises et de Montréalais racisés et autochtones dans leur offre culturelle et au sein de leurs institutions.

Constat #8

La commission retient qu'il existe un lien inextricable entre la pauvreté, le racisme et la discrimination systémiques et, en ce sens, l'aménagement du territoire devient l'écho visuel des inégalités présentes à Montréal. Ainsi, analyser et lutter contre la pauvreté est essentiel pour combattre le racisme et la discrimination systémiques.

Constat #9

Il a été répété que le mode de financement par projet, par comparaison au mode de financement par mission, fragilisait les organisations communautaires. De plus, la manière dont la Ville et les arrondissements octroient leur financement et choisissent les types d'enjeux sociaux qui « méritent » d'être subventionnés sont susceptibles de créer des biais importants.

Constat #10

L'accès au logement est un besoin fondamental et une abondante documentation de discrimination fréquente envers des groupes protégés par la Charte a été portée à l'attention de la commission. Il semble évident que dans un contexte de pénurie de

logements locatifs et où la discrimination existe, il devient encore plus difficile pour les membres de plusieurs communautés racisées, autochtones ou immigrantes de trouver des logements décents.

Constat #11

La commission salue l'atteinte d'une zone paritaire femmes-hommes parmi les personnes élues, mais constate qu'en dépit de l'adoption de deux motions unanimes incitant les partis politiques à présenter une diversité de candidatures montréalaises lors des élections, le conseil municipal n'incarne toujours pas la réalité sociodémographique montréalaise.

Annexe 4 – Les recommandations

Recommandation #1

La commission recommande à la Ville de Montréal de reconnaître publiquement et dans les plus brefs délais, le caractère systémique du racisme et de la discrimination et de s'engager à les combattre.

Recommandation #2

Reconnaissant le caractère systémique du racisme et de la discrimination, la commission recommande que le conseil municipal crée, d'ici le mois d'octobre 2020, une fonction de Commissaire à la lutte au racisme et à la discrimination à être pourvue rapidement. Relevant du directeur général et assistée d'une équipe opérationnelle, cette personne aurait pour fonction de :

- ***proposer, d'ici un an, un premier plan d'action, à la lumière des informations recueillies au cours de la prochaine année;***
- ***coordonner la mise en application et le suivi du plan d'action suite à son adoption;***
- ***assister les unités administratives à cet effet;***
- ***collaborer avec l'Ombudsman, le Vérificateur général, l'Inspecteur général, le Contrôleur général et la Commission de la fonction publique de Montréal afin de mieux répondre aux personnes sujettes à vivre des incidents de racisme et de discrimination;***
- ***préparer les éléments d'une reddition de comptes publique annuelle, présentée par le directeur général, devant le conseil municipal, et ce, débutant dès 2021.***

Recommandation #3

Pour améliorer l'imputabilité de l'administration municipale en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal de désigner immédiatement un membre du comité exécutif à titre de responsable politique de ce dossier.

Recommandation #4

Pour élargir et actualiser la portée de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande au conseil municipal :

- ***de modifier l'article 16 i) pour qu'il intègre la reconnaissance du caractère systémique et intersectionnel des formes de discrimination présentées;***
- ***d'ajouter l'endossement de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones au préambule rappelant l'adhésion de la Ville à des textes promouvant des droits fondamentaux.***

Recommandation #5

Afin de guider de façon adéquate les actions de la Ville en matière de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et les réajuster éventuellement en fonction de l'évolution de données, la commission recommande que la Ville de Montréal et les arrondissements produisent, tous les trois ans, et rendent publiques des données populationnelles comparatives et différenciées afin de mesurer les écarts entre les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes blanches aux profils semblables (p. ex. sexe, âge, scolarité), dans les secteurs ciblés tels l'emploi, la sécurité publique (profilage racial et social), le logement, la culture, le développement social et économique, ainsi que la vie démocratique.

Recommandation #6

Afin d'offrir à son personnel et à l'ensemble de sa population une meilleure compréhension de son positionnement et susciter une plus grande confiance face aux processus touchant des allégations de racisme et de discrimination, la commission recommande que la Ville de Montréal clarifie le rôle du Contrôleur général en ces matières, et s'assure que les interventions de ce dernier soient transparentes et respectueuses des règles de justice naturelle.

Recommandation #7

Afin de responsabiliser les organismes de contrôle dans la lutte contre le racisme et la discrimination et pour renforcer leur imputabilité en ces matières, la commission recommande :

- ***que la Ville de Montréal incite les responsables des mécanismes de contrôle indépendants à mettre en place des mesures pour informer les plaignants de leurs recours et pour les accompagner dans le processus approprié, le cas échéant;***
- ***que le portail officiel de la Ville centralise, rende facilement accessible et compréhensible l'information sur les recours d'un citoyen ou d'un employé qui estime que ses droits ont été lésés par la Ville ou l'un de ses services ou une personne la représentant;***
- ***que soit fixé un délai de traitement d'une plainte formulée auprès de l'Ombudsman et de la Commission de la fonction publique de Montréal;***
- ***que l'Ombudsman et la Commission de la fonction publique de Montréal disposent d'un personnel formé et qualifié pour traiter des plaintes en matière de racisme et de discrimination;***
- ***qu'à l'intérieur du rapport annuel de l'Ombudsman et de la Commission de la fonction publique de Montréal, il soit fait mention du nombre de plaintes en lien avec le racisme et la discrimination ainsi que des résultats de chaque intervention, tout en préservant l'anonymat des parties.***

Recommandation #8

Pour assurer le succès dans la gestion du changement vers une lutte, assumée à tous les niveaux, contre le racisme et la discrimination systémiques, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***que des formations consacrées explicitement à la lutte au racisme et à la discrimination soient développées et obligatoires pour l'ensemble de la fonction publique municipale (employés, professionnels, cadres) ainsi que pour le personnel des sociétés paramunicipales;***
- ***que ces formations soient élaborées en partenariat avec la CDPDJ et les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination;***
- ***que soit développée, pour les cadres et gestionnaires, une formation spécifique et obligatoire sur le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Ville, les discriminations et le racisme;***
- ***que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact sur les clientèles visées.***

Recommandation #9

Conformément aux principes de transversalité, de pérennité et de coconstruction énoncés dans le projet de Stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones, et d'ici la fin du premier mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones, la commission recommande que, conjointement avec des organisations autochtones, la Ville de Montréal procède à la révision :

- ***de l'offre de services municipaux aux personnes autochtones, indépendamment de leur arrondissement de résidence dans le cas des individus, et d'implantation, dans le cas des organismes, afin de mieux s'adapter à leur réalité démographique;***
- ***du système de subvention de projets afin d'identifier si des biais ou des pratiques organisationnelles désavantagent les groupes autochtones.***

Recommandation #10

Pour offrir plus d'ancrage et d'appui aux actions concernant les relations avec les peuples autochtones, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- ***de pérenniser le mandat de la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones et d'accroître les ressources qui lui sont accordées afin qu'elle puisse avoir les moyens de mener à bien le mandat que l'administration lui a confié;***
- ***de demander au SPVM de travailler de concert avec les organisations autochtones afin de renforcer la fonction de l'agent de liaison autochtone dans différents secteurs d'activités policières.***

Recommandation #11

La commission considère que la Ville de Montréal doit renforcer son prochain plan d'action pour la diversité en emploi et recommande notamment que celui-ci :

- **fixe des cibles de représentativité contraignantes à son échéance, spécifiques pour chacun des groupes visés par un PAÉE et différenciées selon la catégorie d'emploi (employés, professionnels, cadres);**
- **s'assure que la représentativité se reflète aussi bien à la ville-centre que dans les arrondissements;**
- **produise un bilan annuel, également différencié, de la progression du plan d'action pour la diversité en emploi et sa présentation au conseil municipal, avec période de questions du public.**

Recommandation #12

La commission recommande que la Ville de Montréal exige du Service des ressources humaines qu'il mette en place, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion visant l'accès des personnes racisées et autochtones à des postes de cadre et de haute direction à la Ville. Ce programme, validé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), doit :

- **être doté de cibles de représentativité spécifiques et contraignantes pour les postes de cadres de direction et de cadres administratifs;**
- **favoriser des stratégies novatrices de gestion des talents, telles les promotions à l'interne sans affichage pour des postes non syndiqués de cadres;**
- **prévoir un bilan annuel des résultats basé sur des données différenciées.**

Recommandation #13

La commission recommande que la Ville de Montréal requière du Service des ressources humaines qu'il élabore, d'ici la fin de l'année 2020, un programme de redressement et de promotion particulier pour la relève féminine des groupes ciblés par un PAÉE dans les postes de cadres, particulièrement les cadres de haute direction.

Recommandation #14

La commission est d'avis que les syndicats sont des acteurs incontournables dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques. Afin de faire du prochain plan d'action pour la diversité en emploi une réussite, la commission recommande que, dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective, la Ville de Montréal :

- **prépare des propositions pour accélérer la progression et la promotion en emploi des personnes membres des cinq groupes du PAÉE;**
- **demande à la partie syndicale de formuler des propositions à cet égard.**

Recommandation #15

La commission recommande à la Ville de Montréal :

- **qu'une référence explicite au harcèlement, à la discrimination et à la violence raciaux soit faite dans le Code de conduite des employés ainsi qu'au Règlement 19-03 – Politique sur le respect de la personne;**
- **qu'une référence similaire soit inscrite aux codes de conduite du personnel d'autres organismes et sociétés paramunicipales rattachés à la Ville (p. ex. STM, SPVM);**
- **qu'elle pratique une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) des plaintes reçues pour se pencher sur les aspects récurrents.**

Recommandation #16

La commission recommande à la Ville de Montréal qu'en matière d'appel d'offres et d'attribution de contrats, la Ville favorise les organismes ayant des standards élevés en matière d'accès à l'égalité en emploi, telle l'existence d'un PAÉE et qu'elle inclue les actions suivantes :

- **que l'Inspecteur général ait la responsabilité d'en faire le suivi;**
- **que cette nouvelle fonction soit inscrite dans son mandat;**
- **que cette fonction soit publicisée lors des appels d'offres et attributions de contrats.**

Recommandation #17

La commission estime que le profilage racial et social sévit au sein du SPVM et qu'il constitue de la violence dirigée vers certains groupes racisés et vers les personnes autochtones. Ainsi, elle recommande :

- **que la candidature retenue pour le poste de directrice ou de directeur du SPVM par la Commission de la sécurité publique et le conseil d'agglomération au gouvernement du Québec soit conditionnelle à sa connaissance et à sa reconnaissance du problème de profilage racial et social ainsi qu'à sa maîtrise des compétences nécessaires pour mener un changement de culture organisationnelle;**
- **que le processus de sélection soit revu pour exiger que les finalistes fassent une présentation lors d'une séance webdiffusée de la Commission de la sécurité publique qui inclurait une période de questions du public;**
- **que la haute direction du SPVM revoie les outils et les méthodes de recrutement du SPVM afin d'éliminer tout candidat qui manifesterait des préjugés raciaux, et ce, dès la sélection de la prochaine cohorte de recrues;**
- **que le SPVM fasse une mise à jour annuelle et publique des données relatives à la mise en œuvre du plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021 ainsi que d'autres actions qu'il entreprend pour lutter contre le profilage racial et social dans le cadre d'une séance de la Commission sur la sécurité publique, avec une période de questions citoyennes.**

Recommandation #18

La commission fait siennes les cinq recommandations du Rapport Armony-Hassaoui-Mulone, et elle prend acte de l'engagement du SPVM de développer une politique en matière d'interpellation. Afin d'enchâsser des principes antiprofilages dans une telle politique du SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal de s'assurer que cette politique :

- *déclare explicitement que le profilage racial et social est une violation des droits fondamentaux des Montréalaises et des Montréalais;*
- *interdit, sous peine de sanctions, les interpellations policières qui sont fondées sur « la race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et la condition sociale;*
- *inclut une refonte des pratiques, des outils, des directives et des protocoles d'intervention afin d'éliminer tout biais systémique inhérent qui compromet le droit à l'égalité des citoyens;*
- *rende systématique une collecte des données des activités d'interpellation policières et rende ces données accessibles au public afin de faciliter la recherche et de rebâtir la confiance des citoyens.*

Recommandation #19

Afin de renforcer le rôle de la Commission de la sécurité publique et la capacité de surveillance du travail du SPVM par les instances municipales, la commission recommande à la Ville de Montréal :

- *que d'ici octobre 2021, elle fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour amender l'article 72 de la Charte de la Ville de Montréal et faire passer de neuf à onze le nombre de membres siégeant à la Commission de la sécurité publique, afin d'inclure deux membres indépendants représentant la société civile;*
- *que les membres indépendants aient un droit de vote égal aux membres actuels;*
- *que les deux membres indépendants soient choisis pour leur expertise, entre autres, en matière de profilage racial et social et de droits de la personne;*
- *que les membres indépendants soient nommés à la suite d'un processus de sélection transparent mené par la Commission de la sécurité publique.*

Recommandation #20

Afin de renforcer l'imputabilité du SPVM et ainsi rebâtir la confiance dans les mécanismes institutionnels, la commission recommande que, d'ici octobre 2021, la Ville de Montréal fasse des représentations auprès du gouvernement du Québec pour

amender l'article 74 de la Charte de la Ville de Montréal afin que la Commission de la sécurité publique tienne un minimum de six rencontres publiques par année, et que :

- **le calendrier et l'ordre du jour des rencontres soient rendus publics au plus tard le vendredi avant les séances, à l'instar des séances du conseil municipal;**
- **chaque rencontre soit webdiffusée et comprenne une période de questions citoyennes;**
- **les archives des ordres du jour, les webdiffusions, les procès-verbaux et les documents officiels puissent être consultés en ligne, à l'instar des séances du conseil municipal.**

Recommandation #21

Afin d'améliorer la perception et la performance des mécanismes de plainte en lien avec le SPVM, la commission recommande à la Ville de Montréal, dans le cadre de ses représentations auprès du gouvernement du Québec, de tenir compte des conditions de succès suivantes :

- **l'accès à une information claire pour les personnes plaignantes auprès du SPVM, du commissaire à la déontologie policière et du comité de déontologie policière;**
- **la présence au sein de ces entités d'un personnel formé et qualifié pour traiter les plaintes en matière de racisme et de discrimination et mener des enquêtes;**
- **l'assurance que les décisions relatives aux plaintes soient communiquées aux plaignants de manière claire et accessible;**
- **la mise en place d'un mécanisme indépendant d'accompagnement juridique et psychosocial des personnes plaignantes.**

Recommandation #22

Afin de prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial de la part des agents de la paix (SPVM et STM), la commission recommande :

- **que le SPVM procède à une mise à niveau du curriculum et de l'offre de ses formations afin d'intégrer des notions propres au profilage racial et social ainsi qu'à l'antiracisme d'ici la fin du présent mandat du directeur, et que celles-ci soient obligatoires pour tout le corps policier;**
- **que le curriculum et les formations soient développés en partenariat avec les organismes communautaires impliqués dans la lutte au racisme et à la discrimination ainsi que la CDPDJ;**
- **que l'évaluation du personnel policier ainsi que le système de promotion interne reflètent une valorisation de l'acquisition du nouveau savoir et des nouvelles compétences liés au profilage racial et social;**
- **que soient organisées à l'intention des agentes et des agents des expériences d'immersion dans la communauté, en complément aux nouvelles formations;**

- **que les formations fassent l'objet d'une évaluation d'impact périodique sur les clientèles visées.**

Recommandation #23

Dans le respect de l'esprit de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la commission recommande à la Ville de Montréal de poursuivre les discussions avec le SPVM sur la manière de conjuguer la sécurité publique et la communication des informations relativement aux personnes sans statut à l'Agence des services frontaliers du Canada lorsqu'il n'y a pas motif d'arrestation.

Recommandation #24

Préoccupée par l'accroissement des actes haineux et de la cyberhaine sur le territoire de la Ville de Montréal, la commission recommande à la Ville que, durant la prochaine année, le SPVM renforce et améliore :

- **les mécanismes ainsi que les procédures entourant le signalement et la compilation des données, à l'interne, des actes haineux et de la cyberhaine;**
- **la communication publique pour s'assurer que la population ait une information sur la manière de faire un signalement accessible et efficace;**
- **la protection et le soutien offert aux victimes dans leur démarche de dénonciation.**

Recommandation #25

La commission recommande que la Ville de Montréal entreprenne les actions suivantes, d'ici l'échéance du présent mandat du directeur du SPVM :

- **mener et publier les résultats d'une analyse éthique et criminologique en collaboration avec des équipes de recherche montréalaises avant que le SPVM déploie toute technologie de prévision policière et de reconnaissance faciale à grande échelle;**
- **encadrer toute éventuelle utilisation de ces technologies pour qu'elles n'amplifient pas le profilage racial et social.**

Recommandation #26

La commission recommande à la Ville de Montréal que la Politique de développement culturel, les plans d'action des arrondissements et le Plan d'action en diversité du réseau Accès culture 2019-2023 (présentement en élaboration) soient réajustés afin de prévoir des mesures spécifiques visant à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, notamment en :

- **intégrant des cibles contraignantes, en concertation avec les arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour assurer un meilleur financement des artistes racisés et autochtones;**

- *fixant des cibles de représentativité contraignantes, spécifiques et différenciées selon les disciplines artistiques, en concertation avec les arrondissements, les bailleurs de fonds et la société civile, pour réduire la sous-représentation des artistes racisés et autochtones dans l'offre culturelle montréalaise;*
- *publiant un bilan annuel faisant état de la progression de l'atteinte des cibles.*

Recommandation #27

La commission recommande à la Ville de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, et pour les prochaines politiques et plans d'action en la matière, elle mandate le Service de la culture pour mener les actions suivantes :

- *produire annuellement des données différenciées par arrondissement quant à la fréquentation des activités culturelles municipales par les populations racisées et autochtones afin de mieux connaître l'état des lieux;*
- *mettre en place dans tous les arrondissements des comités citoyens représentatifs de la réalité sociodémographique montréalaise pour appuyer le développement de la programmation et la réflexion entourant le renouvellement des publics dans les maisons de la culture;*
- *élargir la portée du projet Agents de liaison afin de placer les lieux de diffusion de chaque arrondissement sous la responsabilité conjointe, au minimum, d'un agent culturel et d'un agent de liaison. L'agent de liaison serait responsable de joindre des artistes et des publics racisés et autochtones, ceci dans une perspective intersectionnelle.*

Recommandation #28

La commission recommande au Service de la culture et au Conseil des arts de Montréal qu'avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022, ceux-ci :

- *mettent en place des incitatifs financiers pour les organisations subventionnées qui prévoient des mesures d'inclusion de personnes racisées et autochtones dans leurs programmes et projets ainsi que dans la composition de leurs conseils d'administration;*
- *octroient ces incitatifs financiers de manière proportionnelle à la quantité, la qualité et la portée des mesures d'inclusion proposées.*

Recommandation #29

La commission recommande que d'ici la prochaine année, la Ville de Montréal examine, en concertation avec les organisations autochtones, l'opportunité de mettre sur pied un centre culturel autochtone à Montréal et qu'elle s'assure que la formation dispensée aux guides comprenne des éléments solides et véridiques relatifs à l'histoire, à l'art et aux cultures autochtones.

Recommandation #30

Afin de corriger les biais désavantageant directement ou indirectement les artistes racisés et les artistes autochtones, la commission recommande que la Ville de Montréal requière du Service de la culture qu'il mène les actions suivantes avant l'échéance de l'actuelle politique de développement culturel 2017-2022 :

- ***procéder à la révision de ses pratiques et processus de financement afin d'identifier si leur application introduit des biais ou désavantage les artistes racisés et autochtones;***
- ***solliciter la collaboration d'organismes du milieu culturel ayant une expérience en défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, ainsi que du Service de la diversité et de l'inclusion sociale dans le cadre de cette révision;***
- ***établir des mécanismes internes pour que le personnel puisse signaler des procédures ou des manières de faire qui contreviennent au droit à un traitement égal.***

Recommandation #31

Dans une optique de lutte au racisme et à la discrimination systémiques et à la disparité territoriale, la commission recommande à la Ville de mettre sur pied, d'ici un an, un groupe de travail composé de représentants des arrondissements et des services municipaux concernés (p. ex. Service de l'urbanisme et de la mobilité, Service de la diversité et de l'inclusion sociale), de la société civile et d'équipes de recherche afin de développer une stratégie, un échancier et des indicateurs de réussite pour analyser et agir sur :

- ***les déserts alimentaires dans les arrondissements;***
- ***la couverture territoriale déficiente des transports collectifs;***
- ***le verdissement équitable du territoire;***
- ***l'entretien des parcs et des infrastructures.***

Recommandation #32

La commission recommande à la Ville de Montréal d'élaborer, au courant de l'année, un cadre de gestion des lieux de cultes qui tienne compte :

- ***des enjeux sociaux tels les rapports harmonieux entre citoyens, les droits et responsabilités entourant les lieux de cultes minoritaires;***
- ***des enjeux urbanistiques tels des méthodes et des outils en précisant des normes et des critères destinés à mieux aider les fonctionnaires à identifier, évaluer et classer les divers usages principaux, accessoires, occasionnels et conditionnels des lieux servant à des activités religieuses, communautaires, culturelles et éducatives.***

Recommandation #33

Considérant qu'il est plus difficile pour les personnes racisées et les personnes autochtones de trouver un logement décent dans un contexte de pénurie de logements locatifs et où la discrimination est largement documentée, la commission considère que l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) doit être intégrée à tous les projets ainsi qu'à toutes les réflexions sur l'habitation. Elle recommande à la Ville :

- **de réaliser, tous les trois ans et avec des personnes ayant une expertise en antiracisme, une évaluation intersectionnelle des processus d'attribution des terrains vacants à des organisations communautaires qui auraient le projet de construire du logement social et communautaire, ainsi que les processus de sélection de locataires par ceux-ci, afin d'assurer un accès plus équitable au logement social;**
- **de s'assurer que d'ici deux ans, les divers volets du programme AccèsLogis Montréal prévoient des interventions particulières et adaptées pour mieux soutenir les locataires plus susceptibles d'éprouver des difficultés en matière de logement, notamment les femmes racisées en situation de handicap et/ou de pauvreté;**
- **de soutenir des projets de logements sociaux qui s'adressent spécifiquement aux personnes autochtones et dont les modalités seront développées avec des groupes les représentant et de mettre en oeuvre, durant l'année en cours, un chantier à cet égard;**
- **d'inciter la Société d'habitation du Québec à abolir la clause limitant l'accès aux logements sociaux et communautaires aux personnes avec statut de citoyen, ou de résident permanent, afin de permettre un accès élargi et inclusif aux Montréalaises et aux Montréalais.**

Recommandation #34

Afin d'améliorer l'application du Règlement sur la salubrité, l'entretien et la sécurité des logements et le Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021, la commission recommande à la Ville de Montréal de prioriser les actions suivantes :

- **l'inspection des 31 200 logements présentant des risques élevés et moyens détectés par l'indicateur de risque d'insalubrité, d'ici l'automne 2021;**
- **l'augmentation des outils coercitifs et de la fréquence de leur usage afin de faire réaliser plus rapidement les travaux nécessaires à l'assainissement des logements.**

Recommandation #35

La commission recommande que la Ville de Montréal se fixe des cibles contraignantes de représentativité spécifiques pour les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination, visant :

- **la parité femmes et hommes;**
- **qu'au minimum, le tiers des postes soit pourvus par des personnes racisées et/ou autochtones;**

- ***le choix des candidatures dans une perspective intersectionnelle (p. ex. genre, âge, situation de handicap, orientation sexuelle);***
- ***que les prochaines nominations soient priorisées en ce sens;***
- ***qu'un règlement municipal en la matière soit adopté durant la prochaine année.***

Recommandation #36

Afin que la composition des prochains conseils municipaux et conseils d'arrondissement reflète la réalité sociodémographique montréalaise, la commission recommande à tous les partis politiques montréalais :

- ***de s'inspirer des mesures mises en place pour atteindre et maintenir la parité femmes-hommes et de les adapter afin de recruter et faire élire des candidates et des candidats racisés et autochtones;***
- ***d'entreprendre ces actions en vue des élections de 2021.***

Recommandation #37

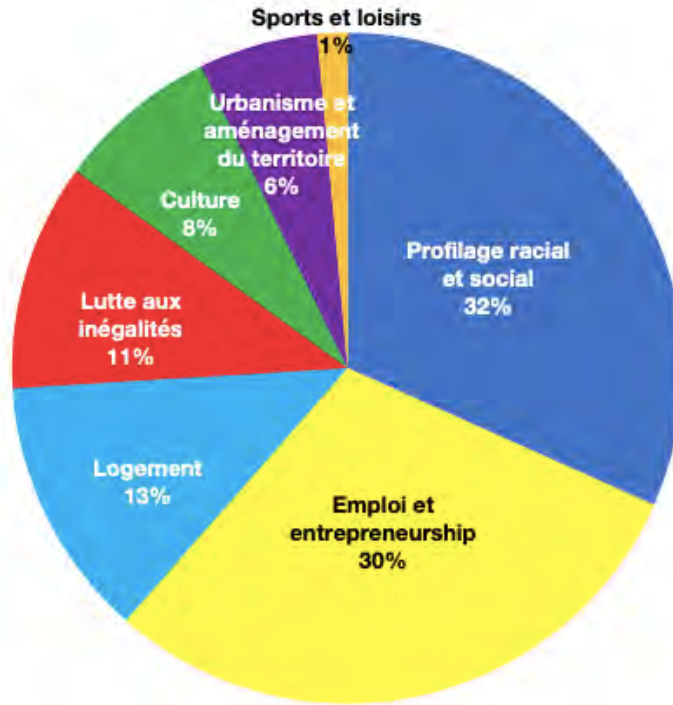
La commission recommande à la Ville de Montréal que la Commission de la présidence du conseil (CPC), dans le cadre de sa réflexion annoncée sur la thématique de la démocratie municipale, étudie en priorité les moyens d'accroître la présence au conseil municipal des personnes racisées et autochtones afin que le conseil municipal reflète adéquatement la réalité sociodémographique montréalaise.

Recommandation #38

La commission recommande à la Ville de Montréal que, dès à présent et annuellement, la Commission sur le développement social et la diversité ainsi que la Commission de la sécurité publique tiennent conjointement une assemblée publique, suivie d'une période de questions citoyennes, au cours de laquelle le directeur général fera le bilan des activités en matière de lutte au racisme et à la discrimination et de la mise en œuvre du plan d'action en cette matière.

Annexe 5 – Analyse de la participation et sujets abordés

Répartition des extraits analysés par thématique



Annexe 6 – Les sigles et acronymes

ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle
BINAM : Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal
BSC : Bureau du service aux citoyens
CA : Conseil d'administration
CAM : Conseil des arts de Montréal
CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEAF : Centre d'éducation et d'action des femmes
CIJ : Conseil jeunesse de Montréal
CIM : Conseil interculturel de Montréal
COR : Communication, Ouverture et Rapprochement interculturel
CEAF : Centre d'éducation et d'action des femmes
CFPM : Commission de la fonction publique de Montréal
CPC : Commission de la présidence du conseil
CRARR : Centre de recherche-action sur les relations raciales
CSAI : Centre social d'aide aux immigrants
CSP : Commission de la sécurité publique
CCUNESCO : Commission canadienne pour l'UNESCO
DAM : Diversité artistique Montréal
FECHIMM : Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain
FJÎM : Forum jeunesse de l'île de Montréal
LAU : Loi sur l'aménagement et l'urbanisme
LDL : Ligue des droits et libertés
OCPM : Office de consultation publique de Montréal
OIT : Organisation internationale du travail
OMHM : Office municipal d'habitation de Montréal
ONU : Organisation des Nations unies
PAÉE : Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAJIC : Programme d'accompagnement justice-itinérance à la Cour
PITF : Projet intégration-travail-formation
PTI : Plans triennaux d'immobilisation
RAPLIQ : Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec
RAPSIM : Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal
RAVEI : Réseau d'aide volontaire des employés interprètes
REFA : Réseau entrepreneurial des Femmes africaines
RUI : Revitalisation urbaine intégrée
SDIS : Service de la diversité et de l'inclusion sociale
SDSS : Service de la diversité sociale et des sports
SPAQ : Services parajudiciaires autochtones du Québec
SPIC : Structure de Promotion de l'Innovation et de la Créativité
SPVM : Service de police de la Ville de Montréal
SRH : Service des ressources humaines
STM : Société de transport de Montréal
TDILCD : Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations
UNESCO : Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

Annexe 7 – Instances décisionnelles de la Ville de Montréal

Le conseil d'agglomération

Le conseil d'agglomération rassemble l'ensemble des 16 municipalités présentes sur l'île de Montréal. À titre informatif, le pourcentage de vote que détiennent les personnes représentant la Ville de Montréal est proportionnel au poids démographique de la Ville, soit environ 87% des votes. Ce conseil a compétence sur :

- l'évaluation municipale;
- le transport collectif des personnes;
- quelques éléments de sécurité publique;
- la cour municipale;
- le logement social et l'aide destinée spécifiquement aux sans-abri;
- la prévention de la toxicomanie et de la prostitution et la lutte contre celles-ci;
- les éléments du développement économique;
- l'aménagement et l'urbanisme⁸⁷⁴.

Le conseil municipal

Composé de 65 personnes élues, dont la mairesse de Montréal, les mairesses et maires d'arrondissement et les conseillères et conseillers de ville, le conseil municipal est la principale instance politique de la Ville. Il est, en autres, responsable de l'adoption du budget. Le conseil municipal a le pouvoir de décider sur :

- toute compétence non spécifiquement attribuée au conseil d'agglomération ou aux conseils d'arrondissement;
- quelques éléments en matière de ressources humaines;
- l'adoption d'une charte montréalaise des droits et responsabilités;
- quelques éléments d'aménagement et d'urbanisme;
- l'environnement;
- la salubrité;
- la sécurité⁸⁷⁵.

Les conseils d'arrondissement

Les 19 conseils d'arrondissements ont pour rôle d'exercer des actions dans les champs de compétences locales. Leurs principales interventions concernent :

- quelques éléments en matière d'aménagement et d'urbanisme, y compris le règlement de zonage;
- l'aide financière à un organisme qui exerce ses activités dans l'arrondissement et qui a pour mission le développement économique local, communautaire, culturel ou social;

⁸⁷⁴ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 14

⁸⁷⁵ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 14

- l'aide financière à un organisme dont le but est d'organiser et de favoriser l'activité physique ou culturelle dans l'arrondissement;
- les parcs et les équipements culturels, de sports ou de loisirs situés dans l'arrondissement, à l'exception de ceux relevant du conseil d'agglomération ou du conseil municipal;
- la voirie, la signalisation, le contrôle de la circulation et le stationnement à l'égard du réseau local;
- l'occupation du domaine public, à l'exception de celle relative à l'installation d'un réseau de transport d'électricité, de gaz, de télécommunication ou de câblodistribution⁸⁷⁶.

⁸⁷⁶ Ville de Montréal, document d'information générale, doc. 3.2, p. 15

Annexe 8 – Tableau chronologique des actions de la Ville de Montréal en matière de diversité⁸⁷⁷

Année	Initiative
1987	Nomination par la Ville d'un membre du comité exécutif responsable du dossier des relations interculturelles
1988	Création par la Ville du Bureau interculturel de Montréal (BIM), unité-conseil sur la gestion de la diversité dans les services municipaux Création par la Ville du Bureau d'accueil des nouveaux immigrants, spécialisé dans la sécurité du revenu et offrant des services en plusieurs langues aux demandeurs du statut de réfugié (aujourd'hui, Centre spécialisé pour les demandeurs d'asile)
1989	Mise sur pied par la Ville du Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales (CCRIMM) Adoption par la Ville de la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale Première commémoration par la Ville de la Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (21 mars)
1992	Proclamation de la Ville du mois de février « Mois de l'histoire des Noirs »
1993	Avec les gouvernements fédéral et provincial, proclamation par la Ville de l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciales
1994	Remplacement par la Ville du BIM par la Division des affaires interculturelles, chargée de soutenir les services municipaux dans l'acquisition de compétences en diversité
1995	Remplacement par la Ville du CCRIMM par le Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal (CARIM)
2000	Remplacement par la Ville de la Direction des affaires interculturelles par le Bureau des affaires interculturelles
2001	Soutien de la Ville à la Semaine d'actions contre le racisme
2002	Création par la Ville du Conseil interculturel de Montréal (CIM) Proclamation de la Ville du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et engagement à souligner cette journée chaque année
2004	Adoption par la Ville de la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion Proclamation par la Ville du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »
2005	Adoption par la Ville de la Charte montréalaise des droits et responsabilités
2006	Publication d'un avis du Conseil interculturel de Montréal sur le profilage racial Adhésion de la Ville à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et à la Coalition internationale des villes contre le racisme de l'UNESCO (aujourd'hui, Coalition internationale des villes inclusives et durables) Proclamation par la Ville de la Journée du souvenir de la traite négrière et de son abolition Création par la Ville de la Direction de la diversité sociale, responsable des actions de la Ville en matière de relations interculturelles et de développement social
2009	Lancement par la Ville du Prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik

⁸⁷⁷ Ville de Montréal, doc. 3.2, p. 18-20

Année	Initiative
2011	<p>Accueil favorable de la Ville des recommandations du document Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, et rejet sans équivoque de toutes les formes de profilage</p> <p>Adoption par la Ville des modifications à la Charte montréalaise des droits et responsabilités, incluant l’ajout du profilage racial et social et de l’âgisme à l’article portant sur la discrimination</p>
2015	<p>Création par la Ville de l’Observatoire international des maires sur le vivre ensemble</p> <p>Adoption par la Ville, avec 22 autres villes, de la Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble</p>
2016	<p>Mise en place par la Ville du Bureau d’intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)</p> <p>Adoption par la Ville de la Déclaration visant à faire la promotion des candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d’arrondissement de Montréal</p> <p>Adoption par la Ville de la déclaration visant à souligner la Journée internationale pour l’élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, et à prévenir les gestes pouvant conduire à toutes formes de discrimination</p>
2017	<p>Annonce par la Ville d’une démarche conjointe pour la réconciliation de la Ville de Montréal et des peuples autochtones</p> <p>Consultation publique municipale sur les profilages racial et social, suivie du dépôt d’un rapport et de 31 recommandations</p>
2018	<p>Création par la Ville de la Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte contre les discriminations</p> <p>Engagement du comité exécutif de la Ville à appliquer les 31 recommandations ayant découlé de la consultation publique municipale sur le profilage racial et social</p> <p>Adoption par la Ville de la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones</p>
2019	<p>Engagement de la Ville à implanter une culture de valorisation de la diversité et de l’inclusion au sein de l’administration municipale</p> <p>Création par la Ville du Service de la diversité et de l’inclusion sociale</p>



LA MISSION

L'OCPM a été créé tout spécialement pour que certaines consultations publiques soient menées par une entité neutre et indépendante. Les rapports de consultation de l'OCPM incluent toujours une analyse des préoccupations de la communauté ainsi que des recommandations spécifiques pour guider les décisions des élus.



OFFICE
DE CONSULTATION PUBLIQUE
DE MONTRÉAL



1550, rue Metcalfe, bureau 1414
Montréal (Québec)
H3A 1X6



Téléphone : 514 872-3568

Suivez l'OCPM sur...



ocpm.qc.ca