

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

Synthèse des préconsultations en arrondissement

Cette tournée de préconsultation en arrondissement s'est déroulée en parallèle de la préparation du document de référence par le Service de la diversité sociale et de l'inclusion. Elle visait à faire le point avec les arrondissements et leurs partenaires du milieu sur leur perception de la situation sur leurs objectifs en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques et à établir les mesures d'inclusion qu'ils ont déjà mises en place. Seize arrondissements ont répondu à notre invitation.

Méthodologie

Tous les arrondissements ont été invités en octobre à organiser une rencontre de préconsultation. Les groupes étaient formés de personnes recrutées par les arrondissements. La consigne reçue de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) était de réunir une quinzaine de personnes de leur choix intéressées par les thématiques abordées : cadres et employés de l'arrondissement, représentants de groupes communautaires, du milieu scolaire, des services de police, des associations professionnelles, etc. Certaines rencontres ont eu lieu en deux temps distincts, une période avec les cadres et employés suivie d'une période avec les partenaires du milieu. Dans quatre arrondissements, la rencontre s'est déroulée d'un seul tenant. Ces préconsultations se sont déroulées sous forme de discussions ouvertes, animées par deux commissaires. Au total, 307 personnes ont été rencontrées. La liste des participants se trouve à l'annexe 1 du présent document.

Les rencontres des groupes ont été tenues entre le 19 novembre et le 19 décembre 2018. Le guide d'organisation se trouve à la section 6.1 de l'onglet de la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques sur le site web de l'Office.

Par souci de respecter la libre expression des personnes et éviter d'associer des propos individuels, parfois non vérifiables, à des positions institutionnelles ou d'organismes, nous avons choisi de réunir les comptes rendus en un seul document. Il est important de noter qu'à aucun moment, les commissaires n'ont cherché à établir des consensus et que ce rapport relate les perceptions telles qu'elles ont été exprimées et sans processus de vérification des assertions.

Cette synthèse identifie donc pour chacune des thématiques abordées les points de convergence dans les constats et les défis à relever ainsi que les spécificités territoriales énoncées par certains arrondissements, le cas échéant. Il recense également les bonnes pratiques et les pistes de solutions qui nous ont été présentées.

Partie I : Synthèse des discussions avec les employés et cadres

1. État des lieux

Sur les 16 arrondissements visités, 11 ont effectué une présentation de leur lecture de l'état des lieux. Les éléments abordés portaient essentiellement sur :

- La diversité et le profil sociodémographique de l'arrondissement;
- L'inventaire des différents programmes et actions en lien avec la diversité et les problèmes auxquels ils sont confrontés.

Les documents déposés par les participants, le cas échéant, se trouvent à la section 6.3 des travaux de la commission, sur le site web de l'Office.

Les constats suivants ont émergé des échanges préliminaires.

Dans presque tous les arrondissements, les cadres et employés ont souligné qu'il n'est pas facile d'aborder le sujet du racisme et de la discrimination systémiques ou de répondre directement aux préoccupations qui en découlent. Les personnes rencontrées insistent sur le caractère public et universel des services qu'ils dispensent et sur leur mission globale de servir tous les citoyens, indépendamment de leur origine ethnoculturelle. Conséquemment, pour la plupart, il y a une difficulté ou un manque de volonté à identifier les groupes les plus susceptibles de subir une discrimination systémique et du racisme au sein de leur arrondissement. Néanmoins, tous reconnaissent qu'ils font face à une population de plus en plus diversifiée en termes d'origines et que cet état de fait a une incidence sur les réflexions et les actions que les responsables locaux doivent mener.

Les employés des arrondissements ont tendance à circonscrire les difficultés abordées en lien avec l'objet de la consultation en termes de leur impact sur les « nouveaux arrivants », occultant parfois des situations vécues par les 2^e et 3^e générations issues de l'immigration ou par les minorités visibles.

Divers facteurs de vulnérabilité qui affectent particulièrement les personnes issues de l'immigration et les minorités visibles ont été identifiés, dont le nombre élevé de familles monoparentales, les difficultés de langue et le statut d'immigration.

Quatre défis ont été soulignés en ce qui a trait aux préoccupations des arrondissements en matière d'inclusion des groupes ethnoculturels.

L'un des principaux défis identifiés par les arrondissements est celui de la cohabitation sociale sur le territoire entre certaines communautés et minorités religieuses. Les accommodements (fermer des rues, masquer des panneaux, etc.) à l'égard de certains groupes lors de fêtes religieuses ou nationales sont parfois mal perçus par les employés et les autres communautés qui y voient une forme de privilège ou de favoritisme.

Un second défi est celui des barrières linguistiques (au-delà de la dualité français/anglais) qui ont un impact significatif sur l'accès de certains citoyens aux ressources et aux services, généralement mal connus par les communautés immigrantes, ainsi que sur la capacité des arrondissements à communiquer avec ces personnes sur des éléments qui relèvent de leur compétence.

Un troisième défi revenant souvent est celui du partage des compétences entre les administrations et les différents paliers de gouvernement. Il a donc été souligné que de nombreuses problématiques vécues par les personnes immigrantes ou appartenant aux groupes racisés ne sont pas forcément spécifiques aux champs de compétence de la Ville. On note également une absence de plan stratégique global d'intervention et un manque de collaboration entre les arrondissements qui restreignent le partage des bonnes pratiques et ne favorisent pas la généralisation d'initiatives locales.

Finalement, la question de la pérennité des relations avec les partenaires communautaires a été évoquée. Un élément supplémentaire de difficulté est identifié lorsque la précarité de certaines organisations entraîne des changements fréquents d'interlocuteurs.

2. Discussions thématiques

Voir le Tableau 1 Liste des thématiques abordées par arrondissement en annexe de ce document.

2.1 Développement social et lutte à la pauvreté

Éléments communs à tous les arrondissements

Les cadres et employés de presque tous les arrondissements ont souligné un malaise à aborder les enjeux de développement social et de lutte à la pauvreté en lien exclusivement avec les minorités visibles, les immigrants ou les Autochtones, puisque ces problèmes affectent aussi une population plus large. Selon eux, les services de l'arrondissement doivent être orientés vers toute la population sans distinction. Les budgets sont limités pour garantir l'équité des services à tous les niveaux et il n'est pas toujours possible de mettre en place des programmes pour répondre aux besoins de clientèles trop spécifiques. Néanmoins, presque tous les arrondissements constatent que les membres des groupes ethnoculturels sont très souvent surreprésentés quand il est question d'iniquité sociale et de pauvreté, particulièrement dans les secteurs du territoire les plus touchés par l'absence de commodités.

De façon générale, les arrondissements se sont dotés de documents de planification : plan d'action intégré en développement social; Plan d'action de développement durable; Plan local de développement durable; Plan d'action en développement social; Stratégie en itinérance; Plan d'action collectif jeunesse (0 à 29 ans), etc.

La majorité des arrondissements ont également une politique de reconnaissance et de soutien aux organismes à but non lucratif qui leur permet de venir en aide aux organismes communautaires intervenant sur leur territoire. Cette politique permet à ces derniers d'accéder à du soutien financier lors d'appels à projets ou par divers programmes de transferts comme l'entente MTESS (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale) – Ville, le programme Montréal interculturel financé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), etc. La politique leur permet aussi d'accéder à un soutien logistique et matériel de l'arrondissement. Peu d'arrondissements semblent tenir un décompte des organismes offrant des services spécifiques aux groupes de migrants, de minorités visibles ou Autochtones. Il n'est donc pas possible de tirer de conclusions quant à leur nombre, aux clientèles desservies, ou leur accès aux ressources.

Par ailleurs, pour assurer une certaine accessibilité dans les services offerts, tous les arrondissements déclarent offrir une tarification adaptée aux familles nombreuses et à faible revenu, groupe au sein duquel on retrouve plusieurs personnes issues de l'immigration.

Spécificités de certains arrondissements

La perception que les gens ont de certains arrondissements considérés comme aisés, ainsi que les disparités territoriales importantes ont un impact négatif sur le développement économique et social. C'est le cas, entre autres, des secteurs Pierrefonds-Est, Pierrefonds-Ouest et Cloverdale dans l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro; de Lachine-Est et Duff Court dans l'arrondissement de Lachine; des secteurs Ahuntsic et Cartierville dans l'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville; de Côte-des-Neiges et Notre-Dame dans l'arrondissement de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce; de Saint-Michel et Parc-Extension dans l'arrondissement de Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension. Ces secteurs connaissent un déficit de financement et de planification de services pour attaquer les problèmes de pauvreté et de lutte aux iniquités.

L'enclavement de certains secteurs et les difficultés de déplacement ont également un impact sur la couverture du territoire par les organismes communautaires et sur l'accès des personnes issues de l'immigration aux services, notamment en ce qui a trait aux ressources alimentaires. Ce problème est criant dans certains arrondissements comme Montréal-Nord, où l'action communautaire a pendant longtemps été négligée et où il n'existe pas d'organisme phare d'accueil et d'intégration des immigrants. Le phénomène des tables de quartier y est récent. L'intervention de bailleurs de fonds partenaires comme Centraide y est considérée par l'arrondissement comme peu active comparée aux autres arrondissements.

Par ailleurs, certains arrondissements qui comptent une forte proportion de personnes issues de l'immigration, comme Montréal-Nord, ont noté également une disparité dans la répartition territoriale des fonds issus des ententes bipartites comme l'entente MTESS-Ville. Le même constat est fait par certains arrondissements, dont celui de Saint-Léonard par rapport aux financements reçus de la ville-centre qui sont basés sur les statistiques de 2011 et ne prennent pas en compte l'évolution démographique récente. Ce manque de ressources aurait, selon eux, une incidence sur la capacité des arrondissements à offrir des services adaptés aux réalités des familles immigrantes vivant dans la précarité.

Une autre difficulté énoncée concerne la mobilité de la population immigrante. En effet, pour de nombreux nouveaux arrivants, certains arrondissements comme ceux de Saint-Laurent et de Montréal-Nord constituent des lieux d'atterrissage ou de transition. Une fois les immigrants mieux établis, ils se déplacent vers d'autres territoires, ce qui empêche d'instaurer des interventions durables et d'en mesurer les effets.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- L'arrondissement de LaSalle a mis en place des mesures spécifiques en faveur des familles à faible revenu. Il s'agit de l'octroi de titres de transport pour des familles démunies, d'actions incitatives pour augmenter l'accessibilité aux activités sportives (par exemple : l'étalement des paiements).
- L'arrondissement de Montréal-Nord accorde des subventions dans le cadre de programmes parascolaires afin de favoriser l'accès aux activités dans les écoles.

Difficultés et défis

Le déficit de services aux demandeurs d'asile détenteurs d'un permis de travail tel l'accès aux places en garderie ou aux logements subventionnés a une incidence sur les conditions de vie de ces populations et peut aussi déclencher l'apparition de biais systémiques que le partage de responsabilités ne permet pas de lever.

2.2 Accès à un logement abordable et salubre

Éléments communs à tous les arrondissements

Plusieurs secteurs dans les arrondissements sont grandement affectés par les questions d'insalubrité. Ces secteurs sont largement habités par les populations vulnérables au rang desquelles on retrouve souvent des personnes issues de l'immigration. C'est le cas notamment de Place-Benoit et Norgate dans l'arrondissement de Saint-Laurent; de André-Parré, Louis-Franco et Duff Court à Lachine; Cloverdale dans l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro; de Parc-Extension dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel-Parc–Extension.

Beaucoup de locataires, particulièrement les nouveaux arrivants en situation de survie, ignorent leurs droits et sont exploités par les propriétaires. À cet effet, ils hésitent à se plaindre face aux agissements de ces derniers de peur d'avoir des problèmes. Par ailleurs, la densité d'occupation de certains logements est élevée.

La problématique de la gentrification touche également plusieurs secteurs où l'on compte une concentration de nouveaux arrivants, de personnes issues de l'immigration ou de minorités visibles dans de nombreux arrondissements. À cela s'ajoute la multiplication des cas de réno-évacuation qui ont pour effet d'augmenter le prix des loyers. Plus du tiers des ménages de ces arrondissements consacrent plus de 30 % de leur revenu au logement. Par conséquent, les logements abordables et les logements locatifs

adaptés aux familles nombreuses et monoparentales ainsi qu'aux prestataires d'aide sociale sont insuffisants.

Presque tous les arrondissements soutiennent des organismes ou des comités logement qui, par l'entremise de cliniques juridiques gratuites, viennent en aide aux locataires. Les ateliers ainsi organisés ont pour but d'informer les citoyens sur leurs droits en matière de logement. Les services compétents de l'arrondissement (inspection) interviennent également en cas de plainte et émettent des avis d'infraction aux propriétaires contrevenant aux normes. Plusieurs arrondissements admettent faire du traitement des plaintes au cas par cas, compte tenu des pouvoirs limités, du chevauchement des juridictions et de l'insuffisance des ressources. Aucun arrondissement ne nous a fourni de chiffres ou de statistiques concernant le nombre de cas traités en fonction de l'origine ethnique.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- L'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension a mis en place des accommodements en collaboration avec l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) lors des relocalisations temporaires pour cause d'insalubrité. Il s'agit de la réduction des délais d'attente, de la prise en compte du revenu et de la taille de la famille. Il a également mis en place des programmes de subventions pour travaux mineurs dans des secteurs spécifiques et procédé au changement de zonage pour favoriser et encourager la construction de logements sociaux abordables.
- L'arrondissement du Plateau-Mont-Royal a adopté des règlements assez restrictifs pour les Airbnb afin de protéger l'accès au logement pour les résidents.
- Certains arrondissements, à l'instar de Saint-Léonard, ont créé un poste d'intervenant ou d'agent du milieu (avec salaire partagé avec des partenaires du milieu) afin d'avoir une meilleure idée de ce qui se passe sur le territoire.
- Les cadres et employés dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie suggèrent de renforcer la stratégie en matière de logement social abordable et d'augmenter les effectifs du service des permis et inspections.

Difficultés et défis

Dans leurs interventions en matière de logements, les différents arrondissements ont indiqué, à des degrés divers, devoir faire face à de nombreux défis et avoir à surmonter

plusieurs problèmes. Ceci est dû, entre autres, au partage des compétences et à la capacité d'agir des arrondissements.

Les arrondissements estiment ne pas avoir les coudées franches pour intervenir en logement, dans la mesure où les projets de développement des logements sociaux sont pilotés au niveau de la ville-centre par la Direction de l'habitation et que les logements sociaux sont gérés par l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM). L'arrondissement n'a donc pas un droit de regard sur l'attribution des logements subventionnés. De plus, dans beaucoup d'arrondissements, il est difficile de construire de nouveaux logements sociaux, faute d'espace et en raison de la complexité des processus pour changer la réglementation/zonage.

La Stratégie d'inclusion de logements sociaux et abordables a aussi été critiquée. On a rappelé qu'elle ne s'applique que lorsqu'un propriétaire a besoin des modifications au règlement d'urbanisme pour réaliser son projet et que souvent les promoteurs préfèrent verser des compensations financières à la Ville au détriment du respect des objectifs.

En ce qui a trait à l'offre de logements privés, il est mentionné que beaucoup de propriétaires résident hors de Montréal et même à l'extérieur du Canada, ce qui complique l'action des inspecteurs et le suivi des améliorations suggérées face aux cas d'insalubrité. Les employés de l'arrondissement souhaiteraient voir adopter des règlements municipaux plus sévères quant à la salubrité pour épauler les inspecteurs dans leur travail. Pour eux, l'essentiel de la juridiction s'arrête aux bâtiments et ne s'applique pas aux individus. D'autres facteurs de discrimination qui échappent aux compétences d'arrondissements ont aussi été évoqués tels l'exigence faite par certains propriétaires d'une enquête de crédit, des demandes de dépôts de sécurité sur le logement et des refus de louer pour divers critères aléatoires. Il a été également rappelé que la Régie du logement est essentiellement une cour de médiation et que les recours sont limités pour les locataires en difficulté.

Enfin, la difficulté de rejoindre la clientèle vulnérable afin de l'informer de ses droits a été mentionnée. Les raisons de ces difficultés sont nombreuses. À titre d'exemple, la barrière linguistique est pointée du doigt par l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension qui rappelle que près de 60 % de la population dans certains secteurs de son arrondissement ne comprend ni le français ni l'anglais. La question du statut d'immigration (citoyen, réfugié demandeur d'asile ou résident permanent) est également invoquée comme facteur discriminant, puisqu'il peut influencer l'accès au logement social ou aux mesures temporaires offertes par OMHM.

2.3 Concertation, vie démocratique et participation citoyenne

Éléments communs à tous les arrondissements

La vie démocratique s'incarne dans les arrondissements à trois principaux niveaux : la participation des citoyens à la période de questions du conseil d'arrondissement; la participation aux structures de concertation du quartier; la participation aux exercices règlementés ou non de consultation publique.

Les citoyens peuvent assister aux séances publiques mensuelles du conseil d'arrondissement. Celles-ci sont également diffusées sur le site internet et la page Facebook des arrondissements. Néanmoins, presque tous les arrondissements ayant abordé ce sujet soulignent leur difficulté à y faire participer les personnes autochtones ou issues de l'immigration.

La Loi sur l'aménagement et l'urbanisme (LAU) prévoit plusieurs cas où des consultations publiques doivent être tenues en arrondissement. De plus, les arrondissements tiennent parfois des consultations non règlementaires pour élaborer des politiques (ex. : politique culturelle de Montréal-Nord); pour aménager des parcs et des lieux publics (ex. : place Shamrock dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie et Plan d'aménagement du secteur nord-est dans l'arrondissement de Montréal-Nord). Toutefois, les budgets sont insuffisants pour généraliser les consultations publiques non règlementaires ou pour entreprendre les initiatives d'éducation à la citoyenneté qui seraient nécessaires pour accroître et diversifier la participation.

Dans le même ordre d'idées, presque tous les arrondissements disposent de structures de concertation aux pouvoirs variables : Tables de quartier, Conseil jeunesse, Conseil des aînés, Comité consultatif d'urbanisme. Toutefois, de façon générale, on remarque que les citoyens issus de l'immigration sont assez peu représentés dans les instances consultatives des différents arrondissements et des tables de quartier. Ces personnes n'ont pas une bonne connaissance des instances consultatives ou décisionnelles et doutent de la valeur ajoutée qu'ils peuvent y apporter, ce qui fait qu'elles se portent rarement candidates pour y siéger.

Par ailleurs, presque tous les arrondissements rencontrés disent travailler en collaboration avec les partenaires du milieu et les organismes communautaires du quartier. Dans ce cadre, un des principaux défis pour les arrondissements est la conciliation entre la collaboration avec les partenaires du milieu et le respect de leur indépendance. Il est difficile pour un arrondissement d'exiger de la représentativité au

sein des structures de partenaires. Il est également impossible de s'assurer que tous les organismes œuvrant sur un territoire soient reconnus comme des partenaires de l'arrondissement, surtout si ceux-ci ne répondent pas à certains critères de la politique de reconnaissance et de soutien.

Spécificités de certains arrondissements

La réalité administrative de l'arrondissement de Ville-Marie a été présentée comme particulière du fait de sa juxtaposition entre les juridictions d'arrondissement et de la ville-centre. De plus, c'est l'arrondissement où l'on retrouve une grande concentration de personnes autochtones, métis et inuit. La collaboration entre l'arrondissement de Ville-Marie et les peuples autochtones reste complexe. Une relation de confiance est à construire.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Pour valoriser l'engagement citoyen, certains arrondissements, à l'instar de Rosemont-La Petite-Patrie, mettent en valeur les citoyens ou les organismes (sur ce qu'ils ont fait) via le projet « croisé dans le quartier ».
- Pour stimuler la participation citoyenne, des arrondissements tiennent des consultations publiques le plus près possible des lieux du projet avec halte-garderie gratuite offerte. Les événements qui attirent les foules ainsi que certains lieux (centre local de services communautaires-CLSC, écoles, bibliothèques) sont privilégiés.
- L'arrondissement de Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce organise des forums et tient des cafés citoyens où les élus discutent directement avec les citoyens en dehors des structures formelles du conseil d'arrondissement.
- Les arrondissements de Montréal-Nord et de Ville-Marie organisent des activités citoyennes informelles afin de consulter les résidents à l'occasion des projets de réaménagement de parcs.
- Les bibliothèques dans certains arrondissements, à l'instar d'Ahuntsic-Cartierville, sont devenues un instrument de concertation par la nature communautaire des services qu'elles ont développés. Les projets mis en place favorisent les échanges entre les membres des différents groupes ethnoculturels afin de permettre à chacun d'eux de mieux comprendre la réalité de l'autre et aboutir à une cohabitation plus saine. Il y a également l'organisation de visites de l'arrondissement en autobus pour

les nouveaux arrivants jumelés aux résidents, afin de les familiariser avec leur nouveau quartier, mais aussi de les aider à s'intégrer au tissu social.

Parmi les pistes à explorer pour lever certains obstacles à la participation des personnes issues de l'immigration ou membres des groupes ethnoculturels, il a été suggéré :

- Dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie, de revoir les lieux et les modes de communication en allant vers les communautés. Au besoin, former les comités de travail avec les agents du milieu.
- De mener des actions d'éducation à la démocratie et de donner plus de pouvoir aux instances consultatives de l'arrondissement.
- D'assurer une présence des cadres ou d'employés des arrondissements au conseil d'établissement des écoles et dans les comités de parents afin de mieux cerner les problèmes/besoins des citoyens.

2.4 Police, agents de sécurité consacrés aux services de l'arrondissement

Éléments communs à tous les arrondissements

Des incidents entre les policiers, les Autochtones et les jeunes issus de minorités visibles sont rapportés dans presque tous les arrondissements. Les groupes susindiqués se disent victimes de stigmatisation et de profilage racial et social et les interventions policières à leur endroit sont jugées disproportionnées. Le refus de certains citoyens de porter plainte par crainte de représailles est très présent. La méfiance envers le système et l'institution policière reste très grande.

Dans plusieurs arrondissements, il a été fait mention de cas d'instrumentalisation des policiers par certains citoyens à l'encontre des jeunes présents dans les parcs. Ainsi, à plusieurs reprises, des groupes de jeunes des minorités visibles présents dans des lieux publics ont été interpellés par des policiers après que des résidents du secteur aient contacté le 9-1-1.

Du côté du SPVM et du personnel municipal responsable de la sécurité, divers gestes ont été posés pour tenter de mieux circonscrire les interventions et combattre le profilage. Diverses formations sont données aux policiers depuis deux ans et portent sur : l'éthique, le profil sociodémographique des quartiers, les attentes du milieu, les interventions policières dans une société en mouvement. Des capsules vidéo sont utilisées par les ressources humaines afin d'initier les employés de la Ville et les policiers

aux réalités autochtone et interculturelle. Toutefois, aucune formation ne porte spécifiquement sur l'approche antiraciste.

La police a aussi recours aux agents communautaires. Ces travailleurs de proximité recrutés au sein de la communauté facilitent le contact. De même, les médiateurs sociaux et les comités d'intervention assurent la médiation entre itinérants et commerçants. Toutefois, les employés d'arrondissements rappellent que les budgets en itinérance sont gérés au niveau de la ville-centre et que les arrondissements n'ont qu'un pouvoir de recommandation.

Malgré ces gestes, il reste encore beaucoup de points de tension et d'incompréhension, dont la relativité de la perception de ce qui est criminel, ou pas, ainsi que de ce qui est excessif, ou pas. En effet, lorsque les policiers ne sont pas présents en nombre suffisant, ils essuient les critiques des citoyens. Par contre, une forte présence est interprétée comme du profilage.

Des représentants des postes de quartiers rencontrés dénoncent le refus systématique de certains citoyens d'admettre leurs erreurs et de reconnaître les infractions dont ils sont coupables. L'application de certaines dispositions règlementaires des arrondissements place également les agents de police dans une situation difficile. Le commandant d'un poste de quartier illustre ainsi cette difficulté : « le règlement municipal interdit de marcher sur du gazon dans un parc. Si vous le faites, le policier peut en toute légalité vous interpellé, même si, sur le plan éthique, c'est problématique ».

Spécificités de certains arrondissements

Dans les arrondissements de Ville-Marie, du Plateau-Mont-Royal, de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, on mentionne faire un effort particulier pour que des liens soient établis avec les membres des communautés autochtones à travers les intervenants qui viennent rencontrer des policiers. Toutefois, ce sont des actions individuelles et isolées qui ne sont pas généralisées à l'ensemble des postes du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

Dans un autre ordre d'idées, la ville-centre détient le monopole pour l'affectation des policiers. Celle-ci ne tiendrait pas souvent compte des caractéristiques et particularités des arrondissements/secteurs. Certains commandants prennent des initiatives pour embaucher des policiers issus de la diversité dans certains secteurs. Mais ce sont des gestes isolés. De plus, au sein de certains arrondissements, on évoque le malaise qu'éprouveraient des policiers issus de l'immigration à travailler dans des secteurs où

sont présents en grand nombre des membres de leur communauté. Résultat : on compte, par exemple à Montréal-Nord, plus de 100 policiers, mais aucun racisé.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Des efforts sont déployés par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), afin d'aller à la rencontre des jeunes dans plusieurs arrondissements et les sensibiliser au travail des policiers. Cette concertation et le dialogue qui s'en suit avec les partenaires du milieu donnent lieu à l'organisation d'activités récréatives, à l'instar des tournois de basketball et de soccer entre des policiers et les jeunes.
- La concertation dans certains arrondissements a donné lieu à la mise sur pied d'une table d'action en sécurité publique et à la collaboration entre le Service de police, la Division des sports et des loisirs des arrondissements et la maison des jeunes. C'est, entre autres, le cas de l'arrondissement de LaSalle.

Difficultés et défis

Les participants ont mentionné comme problème supplémentaire l'inefficience du système de comptabilisation des plaintes pour racisme. Selon eux, si celui qui loge l'appel ne le spécifie pas clairement, le crime n'est pas comptabilisé comme tel.

2.5 Urbanisme et aménagement du territoire

Éléments communs à tous les arrondissements

Dans presque tous les arrondissements rencontrés, les citoyens sont, à des degrés divers, impliqués dans les processus de planification et les projets d'aménagement au moyen d'exercices de cocréation. La faible participation constatée de certains groupes de citoyens aux consultations sur les projets d'aménagement constitue un problème important. Les employés des arrondissements concernés expliquent cette absence en partie par le fait que les documents liés aux projets d'urbanisme et autres consultations sont publiés en français, conformément au statut francophone de la Ville de Montréal, une langue que leurs citoyens ne maîtrisent pas. Par ailleurs, les obligations liées à la LAU de publier les avis publics dans des journaux écrits donnent parfois lieu à des situations contreproductives comme dans Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension où ces avis sont publiés dans *Le Devoir*, un journal qui ne rejoint pas toujours les publics visés.

Au sein de ce thème, la problématique de la création de nouveaux lieux de culte pour certaines minorités religieuses est celle qui est revenue le plus souvent et qui semble présente sur plusieurs territoires. Les règlements les interdisant font l'objet de

contestations et de vives réactions entre groupes de citoyens. On souligne également que dans certains arrondissements, des minorités religieuses font des demandes de permis pour des centres communautaires qui deviennent en pratique des lieux de culte. On signale également l'apparition de nombreux sites clandestins qui n'ont pas obtenu les permis nécessaires. Le principal défi pour les cadres et employés des arrondissements est de concilier, par le zonage, les autorisations concernant les lieux de culte, les nuisances qu'ils représentent pour certains citoyens, et les bassins d'emplois existants.

La question de l'organisation du territoire et de la desserte du transport en commun sont également mentionnées comme des problématiques importantes. Les coûts liés à la mobilité, tout comme l'accessibilité aux commerces, aux services publics et communautaires, font en sorte que la pauvreté se vit différemment dans certains arrondissements périphériques qu'ailleurs dans les arrondissements centraux.

Des arrondissements dénoncent le fonctionnement à deux vitesses de la ville-centre qui, depuis la fusion de 2002, n'a pas réussi à créer le même palier de services pour tous les citoyens. Cette situation crée plusieurs iniquités entre les arrondissements. Les choix d'organisation et d'investissement opérés par la ville-centre en lien avec le profil des quartiers sont mis en cause, ainsi que l'efficience des mécanismes d'évaluation.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Certains arrondissements ont initié des rencontres et discussions avec les représentants des lieux de culte en lien avec leurs enjeux et leurs besoins. À Montréal-Nord, par exemple, un employé s'occupe à temps plein des questions liées aux lieux de culte du fait de la forte demande.
- La réalité de l'itinérance autochtone est prise en compte dans les arrondissements de Ville-Marie et du Plateau-Mont-Royal dans les nouveaux aménagements des parcs, avec notamment l'installation de bancs qui permettent de s'allonger. Dans l'arrondissement de Ville-Marie, l'utilisation de salles communes est faite de façon à inciter le partage et les rencontres entre les membres de différents groupes ethnoculturels, en évitant d'en octroyer l'accès de manière exclusive à une communauté ou une autre.
- Dans les arrondissements de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, Rosemont-La Petite-Patrie et Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, certains messages sont

traduits en anglais lors de campagnes de communication, notamment celles sur le civisme. Les pictogrammes sont également utilisés.

2.6 Emploi, approvisionnement et entrepreneuriat

Éléments communs à tous les arrondissements

Les cadres et employés de tous les arrondissements s'accordent sur le bien-fondé du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) de la ville-centre. Dans tous les arrondissements, on fait le constat d'une sous-représentativité des minorités ethniques et visibles parmi les cadres et au sein de certaines catégories d'emplois professionnels. La problématique de la précarité du statut et d'emploi à la Ville pour certains groupes (minorités visibles, minorités ethniques, Autochtones) qui sont majoritairement recrutés pour des emplois temporaires avec des mises à pied fréquentes est également largement reconnue. Aux dires de plusieurs, l'accès à un poste permanent à la Ville est pour certains groupes un véritable parcours de combattant. Le maintien et la promotion en emploi font autant problème.

Plusieurs facteurs sont évoqués pour expliquer cette sous-représentativité. À l'embauche, on mentionne :

- La centralisation de la dotation qui ne laisse aucune marge de manœuvre aux arrondissements qui ne reçoivent que la courte liste des candidat-e-s retenu-e-s.
- La prise en compte des codes de communication, des baromètres d'affinité et de la personnalité du candidat lors d'entrevues d'embauche.
- Le pouvoir discrétionnaire des gestionnaires qui passent les entrevues d'embauche et l'impact du réseautage (les postes sont parfois promis avant les entrevues).
- Les jugements de valeur émis sur l'expérience professionnelle de nombreux employés issus de la diversité. La prise en considération de cette expérience varie beaucoup selon le pays d'origine du candidat et l'endroit où a été acquise cette expérience.
- La priorisation de la connaissance fonctionnelle du français comme critère de démarcation lors du choix entre deux candidats à compétence égale.

Les cadres et les employés des arrondissements s'accordent sur le fait que la discrimination à l'embauche constitue une problématique réelle, mais difficile à prouver.

Une fois en emploi, d'autres difficultés, tels des cas de résistances internes face aux immigrants et des difficultés de cohabitation, sont également nommées.

Les conventions collectives et contraintes syndicales qui limitent la marge de manœuvre de la Ville et des arrondissements sont également pointées du doigt. En effet, elles constitueraient, aux dires de plusieurs, une entrave majeure à l'embauche, la promotion, la mobilité interne ainsi qu'à l'efficacité des PAEE. Puisque les promotions doivent privilégier les gens en interne, les contraintes syndicales affectent les plans de relève et rendent également extrêmement difficiles les mouvements interunités.

Par ailleurs, il est mentionné dans tous les arrondissements que la représentativité de la diversité n'est pas un critère pris en compte dans l'attribution des contrats lors des appels d'offres ou des contrats de gré à gré. Dans le premier cas, c'est le plus bas soumissionnaire qui l'emporte, tandis que dans l'autre, c'est généralement une question de réseautage et de référence.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Presque tous les arrondissements sont impliqués dans le programme de parrainage professionnel de la ville-centre. Certains employés agissent comme mentor des stagiaires. Les jumelages mis en place permettent aux nouveaux employés d'apprendre le fonctionnement du système.
- Certains arrondissements, à l'instar de Saint-Léonard, ont assoupli les critères pour l'accès à certains métiers à l'arrondissement, notamment celui de l'ancienneté.
- Quelques arrondissements, dont Verdun, Mercier-Hochelaga-Maisonneuve et le Sud-Ouest, disposent d'un « Plan d'action en emploi » dont le but premier est d'aboutir à une embauche plus représentative de la population en visant un ensemble de groupes cibles (handicapés, femmes, personnes autochtones, minorités visibles et minorités ethniques).

Diverses pistes ont été évoquées par les participants pour accroître la performance des arrondissements en termes d'embauche et de progression de carrière des personnes membres des groupes cibles des PAEE.

- Généraliser les mesures de formation en approche interculturelle et antiraciste.
- Recourir aux pratiques de CV anonymes.
- Préparer les minorités aux tests d'entrevues (terminologie, codes culturels, etc.) et accompagner les nouveaux employés issus de la diversité.
- Instituer un volet arrondissement des PAEE et encourager les gestionnaires à s'en prévaloir, au moyen d'incitatifs.
- Privilégier les programmes d'accompagnement et de formation en milieu de travail. Mieux intégrer les citoyens issus de la diversité dans les emplois de la Ville par les programmes de relève pour les postes de direction, cadres et professionnels.
- Recourir aux obligations contractuelles pour assujettir les fournisseurs et les organismes qui bénéficient des subventions de l'arrondissement à l'atteinte des objectifs précis en matière d'embauche des personnes issues des minorités. Un certain seuil pourrait être intégré comme critère positif dans les appels d'offres.

Difficultés et défis

- Les PAEE n'ont pas d'objectifs quantitatifs précis. Par conséquent, les arrondissements y sont assujettis sans objectifs et indicateurs clairs.
- Les statistiques de la ville-centre en matière d'emploi présentent quelques limites et ne reflètent pas forcément la réalité, car l'identification est autodéclaratoire. Certains employés issus des minorités ne s'autoindentifient pas comme tel lors du remplissage du questionnaire.
- La surqualification de certains citoyens issus de la diversité au regard des postes disponibles.
- Le programme de parrainage professionnel présente certaines limites. Non seulement il est géré par la ville-centre, mais le nombre de postes est insuffisant. Par ailleurs, ces programmes sont soumis au financement de Québec qui l'a réduit.
- Il y a peu de lieux d'échanges et d'interaction entre les gestionnaires des différents plans et programmes.

2.7 Culture, sports et loisirs

Éléments communs à tous les arrondissements

Les équipements municipaux constituent, pour la majorité des arrondissements, un vecteur et un moyen d'intégration des groupes ethnoculturels au tissu social. Les bibliothèques et les activités sportives constituent des lieux privilégiés pour rejoindre les familles issues de l'immigration. La prise en compte de la diversité se fait dans les milieux culture, sports et loisirs sous deux aspects : celui de l'offre, qui tend de plus en plus à se diversifier pour refléter le milieu, et celui de la participation sous l'angle de l'accessibilité, notamment pour les familles à faible revenu. Il y a aussi des questions d'accommodements liés aux codes culturels et religieux qui se posent avec acuité.

Nombreux sont les arrondissements qui mettent des salles communautaires à la disposition des partenaires du milieu, facilitent l'accès gratuit à de nombreuses installations et le prêt d'équipements lors d'événements culturels. Ils les soutiennent également dans l'organisation d'activités culturelles dans des secteurs défavorisés.

Dans plusieurs arrondissements, des efforts sont déployés afin de favoriser la présence des minorités visibles lors d'activités culturelles. On observe dans presque tous les arrondissements une tendance à la diversification de l'offre culturelle et une évolution du mandat des bibliothèques vers la multifonctionnalité (c'est-à-dire qu'en dehors de la lecture, les bibliothèques organisent des événements culturels et autres activités d'intégration). Au niveau des sports et loisirs, il existe également dans la majorité des arrondissements, soit une politique de tarification pour les familles à faible revenu, soit des initiatives visant à rendre plus accessibles les installations et activités sportives.

Deux problèmes sans solution sont toutefois évoqués : celui de l'équité de la disponibilité des services entre les arrondissements et celui du financement des productions artistiques de la diversité.

Les transferts entre la ville-centre et les arrondissements empêchent souvent ces derniers, par des normes transversales parfois inadaptées, d'atteindre l'équité de services. À titre d'exemple, dans l'arrondissement de Montréal-Nord, les transferts de fonds pour soutenir les bibliothèques s'appuient sur le nombre de prêts de documents dans le système et ignorent la fréquentation qui est très élevée. Il en résulte un sous-financement du réseau local.

De même, bien que la diffusion et la mise en valeur d'œuvres d'art produites par de nouveaux arrivants soient assurées par les Maisons de la culture et par certaines bibliothèques, aucun financement n'est destiné spécifiquement aux productions ou artistes issues de la diversité.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Certains arrondissements organisent de façon ponctuelle des spectacles d'artistes issus des minorités ainsi que des fêtes interculturelles et autres événements à prix abordables. Ces derniers permettent à chaque communauté de faire découvrir les aspects de sa culture. C'est le cas de Plaisirs d'hiver, une activité ouverte aux familles dans Pierrefonds-Roxboro. À LaSalle, le festival du Symbole d'ouverture et d'union des peuples (S.O.U.P.E) est organisé dans l'arrondissement, en partenariat avec divers partenaires du milieu, dans le but de faire la promotion du vivre-ensemble et des échanges entre les cultures.
- Les plans d'action culturels existent dans certains arrondissements et sont en cours d'élaboration dans d'autres.
- Certains arrondissements ont procédé à des modifications de règlements municipaux en collaboration avec les élus, afin de permettre des ajustements dans les piscines publiques et dans les parcs. C'est le cas dans l'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville, où le port du « burkini » dans les piscines publiques est permis.
- En plus de s'assurer d'avoir une programmation diversifiée et représentative de la population, des ateliers d'écriture, des événements estivaux spéciaux et des spectacles au profit des citoyens issus de la diversité sont organisés dans certains arrondissements, notamment à Ahuntsic-Cartierville, au Sud-Ouest et à Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce.
- L'arrondissement de LaSalle a embauché un agent de liaison à la Bibliothèque de l'Octogone, afin de faire le lien entre les différents membres des communautés ethnoculturelles.
- L'arrondissement de Montréal-Nord présente une plus grande flexibilité au niveau des conditions d'abonnement à la bibliothèque pour les demandeurs d'asile. En effet, contrairement à d'autres arrondissements, ces derniers peuvent avoir accès à

la culture en présentant une pièce d'identité d'ailleurs. Par ailleurs, les heures d'ouverture y sont exceptionnelles (de 9 h à 21 h).

- L'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville a établi des partenariats avec des classes d'accueil dans les écoles sur le territoire, afin de pouvoir leur offrir des services spécialisés comme des livres, de l'animation et de la médiation en écriture. Cette dernière initiative a d'ailleurs récemment été intégrée à la Politique de l'enfant.
- Des activités de projection et de discussion de court-métrage autochtone sont régulièrement organisées dans l'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville.
- L'arrondissement du Sud-Ouest a mis en place un programme artistique de diversité culturelle (exposition et art visuel) en concertation avec les artistes des différents milieux ethnoculturels et un programme de médiation interculturelle.

Parmi les pistes à explorer, les exemples suivants ont été mentionnés :

- Établir une collaboration avec les écoles pour susciter la participation des familles et favoriser l'accessibilité aux activités.
- Mettre en place des aides et subventions pour certains groupes défavorisés, de manière à garantir l'accessibilité à certains services/activités et instituer la gratuité de certains services/activités pour les prestataires de l'aide sociale.
- Rechercher et valoriser l'expertise des citoyens issus de l'immigration lors des formations, ateliers en loisirs culturels.

Instituer un grand événement rassembleur de la communauté. Par exemple, lancer le demi-marathon de Pierrefonds-Roxboro quelques semaines avant le Grand marathon de Montréal.

Partie II: Synthèse des discussions avec les partenaires du milieu

1. État des lieux selon les partenaires du milieu

Les rencontres ont permis d'échanger avec des partenaires du milieu dans l'ensemble des arrondissements visités. Douze arrondissements ont choisi de distinguer la partie rencontre avec les employés et cadres de la partie rencontre avec les partenaires du

milieu. Les participants provenaient des milieux suivants : organismes communautaires, maisons des jeunes, services sociaux et de la santé, commissions scolaires, corporations de développement communautaire et milieux économiques, carrefours jeunesse-emploi, revitalisation urbaine intégrée (RUI) et tables de quartier. L'objectif de ces rencontres était de dresser un portrait de l'état des lieux selon la perspective des intervenants terrain. Durant ces discussions, il a été question essentiellement :

- Des relations entre les partenaires du milieu, les arrondissements et la ville-centre.
- Des défis, des obstacles et des manquements en lien avec le thème de la consultation.
- Des solutions envisageables aux problématiques vécues en lien avec une meilleure représentativité de la diversité.

Bien que les définitions du racisme et de la discrimination systémiques ne soient pas consensuelles entre les partenaires du milieu, dans l'ensemble, ceux-ci ont une bonne connaissance des populations touchées par les enjeux en lien avec l'objet de la consultation. La prépondérance accordée à la notion d'interculturalisme dans les politiques de la ville-centre et des arrondissements nuit, selon eux, à la reconnaissance des problématiques en lien avec le racisme et la discrimination systémiques et à l'identification des structures existantes qui entretiennent l'exclusion sociale. L'importance d'articuler les réalités liées au racisme et à la discrimination systémiques telles qu'elles se présentent leur apparaît fondamentale.

Les participants ont dénoncé ce qu'ils estiment être une trame narrative péjorative à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles et des enjeux qui les touchent. Selon eux, les arrondissements abordent diverses situations comme étant des « problèmes à gérer », plutôt que sous l'angle des droits et des aspirations. Les problématiques abordées sont presque exclusivement traitées sous l'angle de l'immigration, négligeant ainsi de considérer la situation des 2^e et 3^e générations issues de l'immigration qui n'ont pas de problème de codes culturels, d'équivalence de diplômes ou d'expérience étrangère non reconnue, mais qui subissent néanmoins les mêmes difficultés d'intégration que leurs parents.

Divers facteurs de vulnérabilité ont été relevés : entre autres, le manque de ressources spécifiques dédiées à l'intégration, le nombre élevé de familles monoparentales, les difficultés de langue, le statut d'immigration (citoyen, résident permanent, réfugié, demandeur d'asile...). Le défi de la communication avec les allophones et les citoyens

anglophones au regard du caractère francophone de la Ville a également été mentionné.

2. Synthèse des discussions thématiques

La liste des thèmes discutés a été choisie par les arrondissements, parfois avec la collaboration des partenaires du milieu et variait d'un arrondissement à l'autre (voir le tableau en Annexe 1). Ce choix méthodologique a parfois influencé les commentaires des partenaires du milieu qui ne se sentaient pas toujours interpellés par les thèmes ou capables de contribuer par des propos pertinents. L'examen des interventions, dans leur ensemble, a néanmoins permis de relever les points communs aux différents arrondissements, les spécificités vécues dans certains milieux et les pistes de solutions.

2.1 Développement social et lutte à la pauvreté

Éléments communs à tous les arrondissements

Les partenaires du milieu estiment qu'il est primordial de sensibiliser les acteurs socioéconomiques et sociopolitiques quant aux enjeux liés à la pauvreté et de lutter contre les perceptions négatives à l'égard des membres des groupes ethnoculturels.

Ils constatent un manque d'investissements en termes de développement social et de lutte à la pauvreté dans les arrondissements.

Selon eux, les sommes investies ne sont pas distribuées de manière équitable à travers le territoire des arrondissements. Il en résulte des disparités territoriales au niveau des services offerts, des aménagements et du transport en commun. À Saint-Laurent, par exemple, les partenaires du milieu estiment que la plupart des investissements faits en matière de développement et de lutte à la pauvreté sont focalisés dans le secteur de Bois-Franc et que le reste de l'arrondissement est délaissé.

Les subventions accordées aux partenaires du milieu leur semblent insuffisantes. En effet, le financement par projet ne permet pas aux partenaires du milieu d'opérer de façon efficiente. Certains partenaires du milieu ont même parlé de discrimination dans la manière dont les sommes sont octroyées.

Très peu d'initiatives des arrondissements sont pérennes. Par conséquent, les partenaires du milieu estiment que les arrondissements devraient réfléchir davantage en termes de stratégies globales, à long terme, plutôt qu'en réaction à des problématiques précises et identifiées dans le temps.

Les investissements sont encore beaucoup trop axés sur la transversalité des besoins. Il n'y a donc pas assez d'argent qui va directement dans des projets visant spécifiquement les personnes issues de l'immigration ou des minorités visibles. À cet effet, ils ont déploré la récente baisse du financement du Programme Montréal Interculturel (PMI). Autre exemple entendu : plusieurs programmes locaux, tels le Fond de lutte à la pauvreté de Verdun ne prennent plus en compte la dimension de l'immigration dans l'octroi des subventions.

Finalement, la barrière de la langue limite l'accès aux services de nombreuses personnes issues de l'immigration. La situation est plus difficile pour les demandeurs d'asile.

Spécificités de certains arrondissements

À Montréal-Nord, plusieurs partenaires du milieu jugent être discriminés par la ville-centre dans l'octroi des subventions, ceci en lien avec l'arrondissement d'implantation. Non seulement les procédures de subvention seraient inéquitables, mais aussi certains organismes sont étiquetés et marginalisés.

Tout en reconnaissant que cela ne relève pas entièrement des compétences de la Ville de Montréal, les partenaires du milieu à Saint-Léonard ont abordé la nécessité pour l'arrondissement d'accompagner les commissions scolaires, car les écoles francophones sont saturées. Ils estiment aussi que l'on doit réserver des terrains pour la construction d'écoles et de locaux pour les organismes communautaires.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Dans Ahuntsic-Cartierville, certains partenaires du milieu offrent un accompagnement en lien avec la reconnaissance des acquis aux personnes nouvellement arrivées afin de les appuyer dans leur recherche d'emploi. D'autres partenaires du milieu ont aussi mentionné qu'ils offraient du financement à de nouveaux arrivants désireux de mettre en place des projets personnels.
- À Saint-Laurent, des partenaires du milieu, à l'instar de la Corporation culturelle Latino-Américaine de l'amitié (COCLA), ont ouvert un restaurant d'économie sociale afin de favoriser la création d'emplois.

Les pistes de solutions suivantes ont été identifiées :

- Afin d'aider à améliorer la transparence des processus d'attribution des fonds dans le cadre d'appel à projets, certains partenaires du milieu proposent de mettre en

place des mécanismes et des comités représentatifs, s'inspirant des pratiques développées par le Conseil des Arts du Canada et le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ). En effet, les modalités d'attribution des bourses et des subventions s'appuient sur le mode de l'évaluation au mérite par des jurys et des comités consultatifs formés de pairs des milieux artistiques et culturels; le CALQ fait aussi appel, dans certaines circonstances, à des appréciateurs issus du milieu artistique.

- Pour faciliter l'accès des citoyens aux services et pour encourager les échanges ainsi que le partage d'expertise et de ressources entre agents de milieu, il est suggéré de créer un réseau de centres sociaux et communautaires.
- Pour soutenir le fonctionnement et la pérennité des organismes, certains partenaires souhaiteraient la mise en place d'un programme qui permettrait aux partenaires du milieu de contrôler le coût des loyers en accédant à la propriété.

2.2 Accès à un logement abordable et salubre

Éléments communs à tous les arrondissements

Sur ce thème, dans l'ensemble, les commentaires des partenaires du milieu vont dans le même sens que ceux des employés et cadres des arrondissements. On constate un manque important de logements sociaux abordables et de logements de grandes dimensions pour les familles. Les projets immobiliers qui demandent des changements de réglementation ou de zonage ne sont pas représentatifs des besoins existants en termes de logement, les promoteurs préférant payer des compensations à la ville-centre plutôt que de construire des logements sociaux ou de respecter les objectifs prévus par la Stratégie d'inclusion de logements abordables de la Ville de Montréal.

La concertation entre la ville-centre et les arrondissements en matière de logement n'est pas non plus optimale et le chevauchement de juridictions entre les divers paliers de gouvernement est un obstacle supplémentaire qui limite les moyens de la ville-centre, mais aussi des arrondissements. À titre d'exemple, on fait remarquer que les programmes de financement pour la construction de logements sociaux, tels que Accès-Logis, ont des objectifs qui ne correspondent pas aux besoins observés sur le terrain. De plus, les arrondissements ne semblent pas avoir les moyens et les pouvoirs suffisants pour lutter contre l'insalubrité et entreprendre des recours contre les propriétaires délinquants.

Selon les partenaires du milieu, les membres des groupes ethnoculturels sont victimes de discrimination dans l'accès au logement, qui se manifeste via différents facteurs

sociaux, économiques et culturels. Les membres des groupes ethnoculturels sont particulièrement surreprésentés dans les secteurs des arrondissements qui sont les plus affectés par l'insalubrité des logements. Citons, à titre d'exemples, Place-Benoit, Chameran-Lebeau et Norgate dans l'arrondissement de Saint-Laurent; André-Parré, Louis-Franco et Duff Court à Lachine.

De nombreux partenaires du milieu ont parlé de discrimination même dans l'octroi de logements communautaires. Les membres de certains conseils d'administration des coopératives sont accusés de favoritisme dans l'attribution des logements. Plus largement, il a été mentionné que les demandeurs d'asile sont systématiquement stigmatisés par les propriétaires et éprouvent de grandes difficultés à trouver un logement. Dans plusieurs arrondissements, les propriétaires utilisent différentes techniques afin de discriminer les potentiels locataires : l'origine, le nom, le statut légal, les finances, la taille de la famille, l'exigence d'une enquête de crédit et l'exigence de dépôts sur le loyer.

De façon générale, on note que les nouveaux arrivants ne connaissent pas leurs droits en ce qui a trait au logement ou ne les exercent tout simplement pas de peur de représailles de la part de leur propriétaire. Dans les rares cas où ils déposent des plaintes, les processus institutionnels sont longs et complexes, ce qui décourage les victimes d'aller plus loin dans leurs recours. De plus, la grande mobilité des locataires dans les logements insalubres complexifie la possibilité de monter des dossiers contre des propriétaires délinquants.

Les comités de logement soulignent que leur rôle est souvent mal compris par les arrondissements et qu'ils manquent de moyens, ce qui limite leur contribution à la concertation, la portée des actions qu'ils peuvent mener et le support qu'ils peuvent offrir aux personnes dans le besoin.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Des responsables d'organismes communautaires à Saint-Laurent déploient des efforts afin de pouvoir s'entretenir directement avec la ville-centre et ainsi pouvoir se concerter avec eux quant aux actions possibles au niveau du logement.
- Dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie, pour faciliter les actions d'extermination de la vermine ou des punaises de lit, les partenaires et l'arrondissement utilisent de plus en plus de pictogrammes pour rejoindre la population, passer le message et briser les barrières linguistiques.

Les pistes suivantes ont été proposées pour assurer un meilleur accès des populations issues de l'immigration à des logements salubres et abordables :

- Plusieurs partenaires du milieu de l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie ont suggéré une série de mesures afin de répondre à des problématiques en lien avec le logement :
 - La mise en place d'un mécanisme permettant d'entrer directement en contact avec les locataires afin de les mettre en confiance.
 - La mise en place d'un mécanisme de sensibilisation/information, car souvent les citoyens ne savent pas où s'adresser quand ils sont victimes.
 - Le renforcement ou l'augmentation du champ de compétences de la Régie du logement. Les procédures sont jugées très complexes.
 - L'augmentation du nombre d'inspecteurs afin de renforcer la présence sur le terrain. Ceci permet aussi de s'assurer que les motifs déclarés lors des demandes de permis sont respectés.
 - La révision des conditions attachées aux changements de zonage autorisant des projets immobiliers en s'assurant que ces projets répondent aux besoins de la population locale et des familles.
 - Un mécanisme favorisant l'acquisition des terrains en vue de la construction de logements sociaux.
 - La mise en place des quotas d'attribution de logements destinés aux groupes ethnoculturels.

- Dans l'arrondissement du Plateau-Mont-Royal, les partenaires du milieu ont proposé la création de liens entre les groupes communautaires et les organismes financés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), afin de faciliter l'accès au logement communautaire par la diffusion de l'information disponible et l'imposition de critères de mixité au niveau des coopératives d'habitation.

Autres difficultés et défis

Plusieurs partenaires du milieu se sont montrés critiques des procédés de fonctionnement de la Régie du logement, notamment, le fait qu'elle impose le fardeau de la preuve aux plaignants pour appuyer leurs requêtes, avant de pouvoir intervenir auprès d'un logement ou d'un propriétaire qui est problématique. Également, les délais d'attente sont aussi remis en cause, puisque dans le cas d'un locataire en défaut de paiement, le temps de traitement est de 21 jours, alors que pour un logement insalubre,

cela peut aller jusqu'à deux ans. Dans Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, certains membres du milieu communautaire ont indiqué que certaines plaintes de locataires finissaient par se retourner contre eux, car la version du propriétaire était souvent privilégiée du fait de certains biais culturels.

Enfin, dans un grand nombre d'arrondissements, les reprises de logement pour la construction de condos sont une pratique répandue, ce qui favorise la gentrification et l'exclusion des populations vulnérables.

2.3 Gouvernance et concertation

Éléments communs à tous les arrondissements

Les partenaires du milieu constatent que les personnes issues des minorités sont très peu représentées dans les instances consultatives des différents arrondissements et au sein des tables de quartier. Ils croient qu'il est nécessaire que les arrondissements se dotent d'espaces de discussion consacrés aux enjeux touchant les personnes issues de l'immigration et les minorités visibles. Selon eux, ceci implique de trouver des outils afin de favoriser une meilleure communication avec les membres des groupes ethnoculturels dans leurs spécificités et en dépassant l'approche interculturelle. Il faut surtout que les arrondissements prennent davantage en compte les besoins de l'ensemble des populations présentes sur leurs territoires en s'appuyant sur des analyses démographiques fiables.

Différents partenaires du milieu ont affirmé qu'ils n'avaient pas les ressources nécessaires pour participer à l'ensemble des exercices consultatifs menés par la ville-centre ou les arrondissements. Ils estiment donc que les arrondissements doivent mieux communiquer avec leurs partenaires non seulement pour leur faire part des projets mis en place, mais aussi pour connaître les besoins qui sont présents sur le terrain.

Finalement, ils appellent à une meilleure reconnaissance du travail des partenaires du milieu de la part des arrondissements, notamment par l'octroi d'un soutien financier continu plus important qui sorte de la logique du financement par projet pour aller vers des programmes.

Spécificités de certains arrondissements

Dans l'arrondissement de Ville-Marie, certains partenaires du milieu ont mentionné qu'il y aura prochainement une étude afin de déterminer la représentation de la diversité au sein du Village gai.

À Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles, les partenaires du milieu ont souligné que l'arrondissement ne répondait pas aux besoins de l'ensemble de la population dans la distribution des services, ce qui a mené à des confrontations entre les membres des différents groupes ethnoculturels pour l'accès aux installations publiques.

Dans l'arrondissement de Verdun, les partenaires du milieu ont mentionné qu'à plusieurs reprises, ils avaient tenté de partager aux élus des situations problématiques et des initiatives, sans qu'il n'y ait de retour de leur part.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Dans certains arrondissements, lors de la tenue de rencontres consultatives ou d'activités citoyennes, les partenaires du milieu aménagent les horaires afin d'accommoder le plus de personnes possible et offrent de la nourriture et des services de halte-garderie.
- Des partenaires du milieu dans quelques arrondissements ont développé une formule « d'agents sociaux », leur permettant d'aller à la rencontre des membres de groupes ethnoculturels, afin de leur présenter les services disponibles et leur proposer un accompagnement personnalisé.
- Dans l'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville, une table de discussion a été organisée afin d'aborder les questions de racisme et de discrimination au sein des partenaires du milieu.

2.4 Police, agents de sécurité consacrés aux services de l'arrondissement

Éléments communs à tous les arrondissements

Les partenaires du milieu remettent en question les méthodes d'intervention et le degré de réaction des policiers. Ils constatent une surreprésentation des personnes autochtones et des jeunes des minorités visibles dans les arrestations et une distribution disproportionnée de contraventions aux personnes en situation d'itinérance, particulièrement les personnes autochtones. Selon eux, les jeunes issus de la diversité se sentent stigmatisés par les policiers et par la population, menant souvent à des interventions musclées. Ils notent également que les personnes qui se sentent victimes de profilage ressentent une méfiance à l'égard des processus de plaintes du fait d'une absence de transparence et de la longueur des processus. Ce manque de transparence a des impacts importants sur les populations touchées. Certains partenaires du milieu vont même jusqu'à déconseiller aux citoyens de déposer une

plainte à la Commission de déontologie policière, car si la plainte est rejetée, il ne sera plus possible d'aller à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Là aussi, les intervenants jugent que les délais sont très longs.

Les partenaires du milieu reconnaissent les efforts d'amélioration déployés par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), mais estiment que ceux-ci ne sont pas systématisés à l'ensemble des postes de quartier, ce qui en limite la portée. Dans quelques arrondissements, ils ont particulièrement souligné les efforts de collaboration pour l'organisation d'activités conjointes avec les policiers afin de bâtir des relations de confiance.

Ils s'entendent néanmoins pour dire que le SPVM devrait s'assurer de prendre les meilleures dispositions afin de former et sensibiliser les policiers aux réalités des communautés marginalisées, telles les personnes autochtones, les membres des communautés LGBTQ+, les personnes racisées, et développer une sensibilité par rapport aux questions d'identification de genre.

Spécificités de certains arrondissements

Dans l'arrondissement du Plateau-Mont-Royal, les partenaires du milieu ont rapporté des cas de pertes de documents lors d'arrestations, et l'imposition de périmètres aux personnes autochtones qu'on cherche à éloigner des lieux centraux comme le parc du Mont-Royal, le métro Laurier et l'avenue du Mont-Royal.

À Montréal-Nord, les partenaires du milieu ont fait part de plusieurs situations problématiques :

- L'absence de coopération des policiers lors des arrestations, même lorsqu'elles ont lieu dans les maisons de jeunes en présence d'intervenants du milieu. Certains responsables bien connus qui ont parfois osé tenter de négocier sont arrêtés pour entrave à un agent. Le règlement à l'amiable est presque impossible.
- Certains acteurs du milieu communautaire se sentent stigmatisés par les policiers qui ne les considèrent pas comme des partenaires. Il n'est pas rare de se faire dire : « tu es différent des gens du quartier ».
- La multiplication de gestes maladroits par les policiers qui demandent les dates de naissance des gens présents lors d'un contrôle. Les incidents quotidiennement racontés par les agents du milieu et responsables d'organismes communautaires sont presque banalisés.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Dans l'arrondissement de Montréal-Nord, les partenaires du milieu ont formulé une série de recommandations à l'égard du SPVM :
 - Mise en place, au niveau de l'arrondissement, d'un mécanisme de conscientisation, d'écoute et d'enregistrement des plaintes des citoyens en lien avec le racisme et la discrimination.
 - Sensibiliser les citoyens à ces enjeux dans l'arrondissement.
 - Remplacer le policier en poste à l'école Henri-Bourassa par un intervenant communautaire.
 - Renforcer étroitement la collaboration entre le poste de police du quartier et les organismes communautaires.

- Dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie, les partenaires du milieu ont proposé de soutenir les jeunes afin de les amener à reconnaître qu'ils sont des victimes et que, par conséquent, ils ne devraient pas hésiter à porter plainte contre des policiers.

2.5 Urbanisme et aménagement du territoire

Éléments communs à tous les arrondissements

Les partenaires du milieu ont fait peu d'interventions sur ce thème, résumant leurs propos aux difficultés rencontrées par certains groupes lors de l'obtention d'autorisations pour la construction de nouveaux lieux de cultes, les zones dédiées dans le zonage des arrondissements étant saturées, selon eux, ce qui entraîne l'apparition de nombreux sites clandestins.

Spécificités de certains arrondissements

Il a également été mentionné qu'à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, les règlements municipaux interdisent aux groupes de prier dans les lieux publics. Les musulmans sont les plus touchés, car ils n'ont pas de lieux assez spacieux pour les occasions de grand rassemblement. De plus, ils estiment être victimes de profilage par la police lors de manifestations religieuses d'envergure.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- Les partenaires du milieu à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension croient qu’il pourrait être intéressant de chercher à collaborer davantage avec les représentants des institutions religieuses, car ils sont très souvent une porte d’entrée pour l’accès à certaines communautés et constituent des lieux de socialisation pour les nouveaux arrivants.

2.6 Emploi, approvisionnement et entrepreneuriat

Éléments communs à tous les arrondissements

Les partenaires du milieu s’accordent sur le fait que les membres de la diversité sont très peu représentés parmi les cadres (direction et chefs de division). Ils constatent également une certaine précarité des membres des groupes ethnoculturels qui sont majoritairement recrutés pour des emplois temporaires (cols bleus, cols blancs) avec des mises à pied fréquentes. De plus, selon eux, les méthodes d’embauche de la ville-centre et des arrondissements sont inadéquates et favorisent les biais culturels lors des processus de recrutement. Il existerait des biais dans les tests de classement qui défavorisent les candidatures ayant reçu une éducation à l’extérieur de l’Occident. Également, ces mêmes tests comprendraient encore des questions sur l’histoire canadienne/québécoise sans aucun lien avec un enjeu professionnel. Ils souhaitent que la ville-centre et les arrondissements montrent l’exemple pour ce qui est de la représentativité en emploi en se dotant d’objectifs clairement définis en termes d’embauche et de promotion et en examinant leurs processus.

Le harcèlement et la discrimination sont encore monnaie courante sur les lieux de travail. La reconnaissance des acquis, des compétences et des expériences hors Québec, reste difficile pour les personnes immigrantes. Il y a une réticence de la part des entreprises à embaucher des personnes provenant d’ailleurs. De nombreuses discriminations à l’emploi subsistent, tout particulièrement auprès des jeunes, qui se voient refuser des postes dus à leur nom, leur lieu de résidence et divers attributs sociaux. Il est cité pour appuyer ces dires une expérience menée par PME Montréal-Est de l’Île, à Saint-Léonard, où l’organisme avait organisé une foire d’embauche en produisant des miniprofils sans nom qui avaient été remis aux entreprises. Les gestionnaires les avaient jugés très intéressants. Mais une fois les entrevues passées, les processus d’embauche ne sont pas allés plus loin.

Quelques participants ont mentionné que des gestionnaires à la ville-centre accusent les employés issus de la diversité de « vol de temps » et instrumentalisent lesdites plaintes aux fins de discrimination. De plus, selon plusieurs, les membres de la diversité se plaignaient rarement de racisme auprès de leur syndicat de peur d’être étiquetés,

d'autant plus que les syndicats ne protègent pas les employés en attente de probation qui sont majoritairement issus des membres de groupes ethnoculturels.

Les intervenants estiment qu'un financement accru de la part des arrondissements et de la ville-centre leur permettrait de participer à la création d'emplois pour les gens de la diversité, notamment au moyen d'initiatives d'économie sociale.

Spécificités de certains arrondissements

Dans l'arrondissement de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles, les participants considèrent que le développement économique de l'arrondissement, surtout à Rivière-des-Prairies, est entre les mains d'un groupe restreint d'individus, ce qui force les membres des groupes ethnoculturels à devoir se réfugier dans une sorte de « système parallèle », afin de pouvoir eux-mêmes développer des projets économiques qui leur sont propres.

Dans l'arrondissement de Saint-Laurent, les partenaires du milieu expliquent difficilement la dissonance entre le nombre important d'entreprises présentes sur le territoire et les taux de chômage très élevés au sein des groupes ethnoculturels.

À Montréal-Nord, les intervenants ont relevé que les natifs et résidents locaux se sentaient exclus de leur propre arrondissement, puisque pratiquement aucun employé de l'arrondissement n'y réside. Ceci semble confirmer le diagnostic de déconnexion entre les employés de certains arrondissements et la population locale dû à l'éloignement des lieux de résidence des employés posé par le groupe des employés et cadres d'arrondissements.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

Les pistes de solutions suivantes ont été évoquées :

- Les partenaires du milieu proposent que la ville-centre se dote d'une politique interne d'éducation populaire sur le vivre-ensemble et généralise les programmes de formation pour les employés québécois « de souche », afin de favoriser la tolérance et la sensibilité face aux codes et aux accents des groupes ethnoculturels.
- Une meilleure concertation entre les divers services reliés à l'emploi dans les arrondissements, mais également auprès de la ville-centre.

- Les arrondissements devraient sensibiliser les entreprises et employeurs au sujet du bassin des chercheurs d'emplois présents sur le territoire. Plus largement, les partenaires du milieu pensent qu'il serait intéressant de mener le même exercice, en jumelant des territoires dans le besoin avec le bassin de chercheurs d'emplois, par rapport aux profils disponibles.

2.7 Vie démocratique et participation citoyenne

Éléments communs à tous les arrondissements

Les constats suivants font consensus auprès des partenaires du milieu dans les groupes où la thématique a été abordée.

On constate un manque de représentation de la diversité dans les espaces décisionnels et consultatifs. Les personnes issues de minorités se portent rarement candidates et sont peu nombreuses au sein des conseils d'administration. Il semblerait donc que le modèle de participation citoyenne qui est actuellement proposé dans ces structures ne correspondrait pas aux réalités de certains membres des groupes ethnoculturels. Enfin, les participants déclarent que les structures des conseils d'arrondissement sont difficiles à assimiler pour les populations vulnérables et que les enjeux liés au racisme et à la discrimination n'y sont que très rarement abordés.

Dans certains arrondissements, les partenaires du milieu estiment qu'un effort d'éducation populaire doit être fait auprès des membres de la diversité afin de vulgariser le fonctionnement des instances démocratiques montréalaises.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- À plusieurs reprises, des partenaires du milieu ont proposé de déplacer périodiquement la tenue des conseils d'arrondissement, dans des milieux de vie qui sont significatifs pour les membres des groupes ethnoculturels (par exemple : un centre communautaire, la salle commune d'un HLM, un centre culturel, une bibliothèque).
- Dans le cadre de consultations publiques, les partenaires du milieu de Ville-Marie ont suggéré que les arrondissements et la ville-centre s'intéressent davantage à la littérature existante en lien avec l'objet de la consultation, afin d'éviter de sursolliciter les personnes-ressources, qui opèrent souvent avec des moyens limités.

- Dans l'arrondissement de Rosemont-La Petite-Patrie, les partenaires du milieu ont proposé que les élus se rendent plus disponibles et flexibles, dans l'optique de multiplier les lieux d'échanges et s'éloigner d'un environnement trop institutionnel.
- Dans l'arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, les partenaires du milieu estiment qu'une manière de lutter contre la sous-représentation des membres de la diversité au sein des conseils d'administration serait d'impliquer l'arrondissement afin d'offrir de la formation à ce sujet et inciter les citoyens à s'impliquer davantage.

2.8 Culture, sports et loisirs

Éléments communs à tous les arrondissements

Les participants ayant discuté de cette thématique font des constats sur ce sujet qui concernent essentiellement la répartition de l'offre de service et son accessibilité. Selon eux, l'offre de service et d'événements n'est pas équitablement répartie à travers le territoire des arrondissements. Elle est concentrée aux mêmes endroits, ce qui en limite l'accessibilité. Certaines activités sportives offertes dans les complexes sportifs des arrondissements, dont le soccer et la gymnastique, sont tenues par des clubs privés. Les coûts dispendieux les rendent souvent inaccessibles pour les populations vulnérables et les familles à faible revenu.

De plus, dans quelques arrondissements, les intervenants ne sont pas en mesure de déterminer à quel degré les activités proposées sont fréquentées par les citoyens issus de la diversité. Ils estiment que l'offre événementielle et l'offre d'activités ne sont pas communiquées de manière efficace aux citoyens issus de la diversité, ce qui a une influence sur leur taux de participation.

Bonnes pratiques et pistes de solutions identifiées

- À Mercier–Hochelaga-Maisonneuve, les partenaires du milieu collaborent avec l'arrondissement afin de décentraliser leurs services sur le territoire, ce qui permet d'avoir une offre plus équitable et de promouvoir des installations sous-utilisées comme les salles communes des HLM, de logements sociaux et les centres communautaires.

ANNEXE 1 – TOURNÉE DE PRÉCONSULTATION-CRDS : LISTE DES THÈMES CHOISIS PAR LES 16 ARRONDISSEMENTS

Arrondissement	Thématiques							
	Développement social et lutte à la pauvreté	Accès un logement convenable, abordable et salubre	Emploi, approvisionnement et entrepreneuriat	Police et agents de sécurité consacrés aux services de l'arrondissement	Urbanisme et aménagement du territoire	Vie démocratique et participation citoyenne	Gouvernance et concertation	Culture, sports & loisirs
Pierrefonds-Roxboro	X					X		X
Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension	X	X			X			
Saint-Laurent	X	X						X
Rosemont-La Petite-Patrie	X	X				X		
Plateau-Mont-Royal	X	X		X				
Mercier–Hochelaga-Maisonneuve	X		X					X
Ahuntsic-Cartierville	X						X	X
LaSalle	X		X	X				
Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce		X	X			X		
Lachine	X	X						X
Montréal-Nord	X		X	X	X			X
Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles	X	X	X	X				
Verdun	X		X				X	
Saint-Léonard	X	X	X					
Sud-Ouest	X	X			X	X	X	
Ville-Marie		X		X		X	X	

ANNEXE 2 – LISTE DES PARTICIPANTS PAR ARRONDISSEMENT

Ahuntsic-Cartierville

Cadres et employés de l'arrondissement

- Annie Benjamin – Conseillère en développement communautaire – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Audrey Mailloux-Moquin – Conseillère en planification – Service de la Diversité et de l'Inclusion Sociale
- Éric La Terreur – Chef de section des installations – Division des Sports et des Installations
- Johanne Brossard – Agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives – Direction Culture, Sports, Loisirs et Développement Social
- Lucie Bernier – Chef de section bibliothèque – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Marie-Josée Trudeau – Agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives – Division des Sports et des Installations
- Martine Simard – Assistante aux événements culturels – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Michèle Blais – Chargée de communication – Division Relations avec les Citoyens et Communication
- Sylvie Cantin – Chef de section bibliothèque – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Sylvie Payette – Bibliothécaire – Bibliothèque d'Ahuntsic
- Yan Filiatrault – Conseiller en ressources humaines – Division des Ressources Humaines

Partenaires du milieu

- Azzedine Achour – Directeur – Solidarité Ahuntsic
- Catherine Blanchette – Directrice – YMCA Cartierville
- François Poulin – Directeur – Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville
- Jean-François St-Onge – Directeur – Rue Action Prévention Jeunesse
- Julie Grondin – Directrice – Maison des parents de Bordeaux-Cartierville
- Marc Bédard – Coordonnateur – Maison du Monde
- Nathalie Fortin – Directrice – CHIC de Bordeaux-Cartierville

Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce

Cadres et employés de l'arrondissement

- Anouk St-Onge – Chef du Poste de Quartier 11 (PDQ) – Service de Police de la Ville de Montréal
- Colin Earp-Lavergne, Assistant aux événements culturels – Division des Bibliothèques
- Geneviève Reeves – Secrétaire d'arrondissement – Division du Greffe

Office de consultation publique de Montréal

- Guylaine Gaudreault – Directrice des services administratifs en arrondissement – Direction des Services Administratifs et du Greffe
- Laurence Desroches, Conseillère en ressources humaines – Division des Ressources Humaines
- Luc Papineau – Agent principal de communications sociales – Division des communications
- Lucie Bédard – Directrice de l’aménagement urbain et des services aux entreprises en arrondissement – Direction de l’Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Nadia Mohammed – Agente de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division de la Culture, des Sports et des Loisirs
- Pierre Boutin, Directeur – Direction des Travaux publics
- Sabrayna Binette – Agente de liaison en intervention sociale – Division des Permis et des Inspections
- Sadek Lazzouzi – Chef de section inspection de bâtiment – Division des Permis et des Inspections
- Safia Ait Abdelkoui – Conseillère en aménagement – Service de l’Urbanisme et de la Mobilité
- Sébastien De Montigny – Chef du poste de Quartier 26 (PDQ) – Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Sonia Beauchemin – Chef de division des relations avec les citoyens et des communications – Division des Communications
- Sonia Gaudreault, Directrice – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Stéphane Plante – Directeur de l’arrondissement

Partenaires du milieu

- Anahit Yeghikyan – Conseillère en intégration – Service d’interprète d’aide et de référence aux immigrants (SIARI)
- Andrea Clarke – Directrice – Head & Hands
- Claire Abraham – Membre du personnel – Projet Genèse
- Claude Lavoie – Directrice – Centre communautaire de loisir de la Côte-des-Neiges (CELO)
- Fatma Djebbar – Coordinatrice – Corporation de développement communautaire de CDN
- Graziella Bieto-Challenger – Organisatrice communautaire – Conseil communautaire NDG

Lachine

Cadres et employés de l’arrondissement

- Luc Robillard – animateur de sports et loisirs – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Office de consultation publique de Montréal

- Lynn Thibault – Chef de division développement social en arrondissement – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Marie-Pierre Jette-Lavallée – Chef de division – Division des Permis et des Inspections
- Nathalie Roberge – Chargée de communication – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Sarto Guimond – Agent principal de communications sociales – Division des Permis et Inspections

Partenaires du milieu

- Bethsy Adelson – Intervenante – Carrefour Jeunesse Emploi Lachine
- Carine Lavigneur – Directrice – La Petite Maison de Saint-Pierre
- Daniel Chainey – Coordonnateur – Comité logement Lachine-Lasalle
- Guylaine Paquin – Directrice – Carrefour d'Entraide Lachine
- Martin Savard – Chargé de projets et développement de partenariat – Centre de services d'aide aux immigrants (CSAI)
- Pierre Barrette – Directeur – Concert'Action Lachine
- Vincent Eggen – Directeur – Revitalisation Saint-Pierre
- Yohan Perron – Direction générale – Centre multi ressources Lachine

LaSalle

Cadres et employés de l'arrondissement

- Adrien Roger – Analyste des méthodes et des procédés administratifs – Qualité du Milieu et Inspection
- Antonio Guzzo – Agent de développement d'activités culturelles, physiques et sportives – Division des Sports et du Plein Air
- Camille Testa-Gratton – Agente du cadre bâti – Qualité du Milieu et Inspection
- Caroline Eliott – Chargée des communications – Division des Relations avec les Citoyens et du greffe
- David Minier – Préposé aux travaux à la propreté – Division Gestion des Installations Sports et Loisirs
- Maty Diop – Conseillère en planification – Direction Culture, Sports, Loisirs et Développement Social
- Nathalie Dechamps – Agente comptable – Ressources Financières, Matérielles et Informatiques
- Nathalie Hadida – Chef de division relations avec les citoyens et du greffe – Division des Relations avec les Citoyens et du Greffe
- Nathalie Racicot – Secrétaire de direction – Direction Culture, Sports, Loisirs et Développement Social

Office de consultation publique de Montréal

- Nawel Beddoud – Secrétaire d’unité administrative – Division Voirie et Parcs
- Sara Yahyaoui – Agente technique en urbanisme – Urbanisme et Permis
- Stéphanie Badmus – Préposée à l’information du cadre bâti – Direction de l’Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Walkyr Carolina Mercado Gutierrez – Agente technique en mécanique du bâtiment – Division Immeubles et Matériel Roulant
- Zenia Mohamed Said – Technicienne en arpentage et génie – Division Soutien Technique et Administratif

Partenaires du milieu

- Gerrilyn Ouellet, Trésorerie – Club optimiste LaSalle
- Gilles Pelletier, Vérificateur – Horticulture LaSalle
- Iham Bouzouma, Directrice – Centre Action LaSalle
- Kingsley Ohigbomwan, Secrétaire social – Edo People Association of Montreal
- Lise Breton, – Club Optimiste de LaSalle
- Nancy Bourguet, Directrice générale – Club Jeune Aire
- Nathalie Gervais, Organisatrice communautaire – CIUS Ouest-de-l’île de Montréal
- Osifo Osa, Président – Edo People Association of Montreal
- Pellegrino Ferraro, Trésorier – Club de l’âge d’or Falchi de LaSalle
- Stéphane Bolduc, Coordonnateur – Table de développement social de LaSalle

Mercier-Hochelaga-Maisonneuve

Cadres et employés de l’arrondissement

- Béatrice Masson – Agente de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division Sports, Loisirs et Développement Social
- Estela Escalona – Conseillère en développement communautaire – Direction Culture, Sports, Loisirs et Développement social
- Martine Bélanger – Agente-conseil en ressources humaines – Division des Ressources Humaines
- Nadia Said – Chargée de communication – Division des Communications
- Patricia Plante – Chef de section – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Véronique Lebel Bilodeon – Assistante au développement social – Division Sports, Loisirs et Développement Social

Partenaires du milieu

- Danielle Lacombe – Direction générale – Programme d’information sur le travail et la recherche d’emploi à Montréal (PITREM)

Office de consultation publique de Montréal

- Marie-Luce Pelletier-Legros – Responsable aux communications et démarche du forum – Solidarité Mercier-Est
- Martin St-Georges – Organisateur communautaire – CIUSS Est de l’île de Montréal
- Mireille Giroux – Directrice générale – Quartier en santé Mercier-Ouest

Montréal-Nord

Cadres et employés de l'arrondissement

- Adèle Pavageau – Conseillère en aménagement – Division de l’Urbanisme
- Alston Miguel – Commandant du Poste de Quartier 39 (PDQ) – Service de Police de la Ville de Montréal
- Claudel Toussaint – Directeur – Direction de la Culture, des Sports, des loisirs et du Développement social
- Guy Bédard – Chef de division – Division des Sports, des Loisirs et Développement Social et de l’Expertise
- Guylaine Poirier – Conseillère en planification – Division Sports, Loisirs et Développement Social et Expertise
- July Bessette – Lieutenante policière au Poste de quartier 39 (PDQ) – Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Karina Chaou – Conseillère en aménagement – Direction de l’Urbanisme
- Lydie Boyer – Agente-conseil en ressources humaines – Division des Ressources Humaines
- Marie Marthe Dérival – Secrétaire de direction – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Marie-Christine Jeanty – Aide-bibliothécaire – Division des Bibliothèques
- Marie-Josée Roussy – Conseillère en développement communautaire – Division des Sports, des Loisirs et du Développement social
- Rachel Laperrière – Directrice d'arrondissement

Partenaires du milieu

- Bochra Manai – Coordinatrice – Paroles d'excluEs
- Claudine Cyr – Agente de développement – Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN)
- Érika Duchesne – Coordinatrice – Dossiers Priorité Jeunesse – Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN)
- Evral Mimy – Enseignant – RIIOH
- Melissa Raymond – Chargée de projet en urbanisme participatif – Revitalisation urbaine intégrée (RUI) – Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN)

Office de consultation publique de Montréal

- Roger Petit-Frère – Directeur – Regroupement des intervenants et intervenantes d'origine haïtienne (RIIOH)
- Sabrina Saint-Louis – Directrice adjointe – Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN)
- Sheilla Fortuné – Maison des Jeunes L'Ouverture
- Steves Boussiki – Directeur général – Table de quartier de Montréal-Nord
- Vanessa Gourdet – Dossiers RUI/Revitalisation urbaine intégrée – Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN)
- Will Prosper – cofondateur – Montréal-Nord Républik et Forum social Hoodstock

Pierrefonds-Roxboro

Cadres et employés de l'arrondissement

- Anna Valente- Conseillère en développement communautaire – Division de la Bibliothèque
- Caroline André- Assistante intervention loisirs – Division des Sports et du Plein Air
- Judith De Repentigny – Agente Culturelle – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Lyne Duclos – Coordinatrice Adjointe-Animation – Division de la Bibliothèque
- Martin Bleau – Chef de section – Division de la Bibliothèque
- Maude Archambault – Conseillère en planification – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Maude Vallée – Conseillère en développement communautaire – Division de la Bibliothèque
- Nathalie Poulin – Bibliotechnicienne – Division de la Bibliothèque
- Normand Angers – Conseiller en planification – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Partenaires du milieu

- Deborah St-Martin – Directrice – Table de quartier du Nord-Ouest de l'Île
- Emmanuel- Ricardo-Lamour- Blaise – Conseiller en partenariat – Bureau d'Intégration des Nouveaux Arrivants de Montréal (BINAM)
- Mardoche Mertilus – Coordinateur clinique – Action Jeunesse de l'Ouest de l'Île
- Mustapha Kachani – Directeur – Centre d'Intégration Multi-Services de l'Ouest de l'Île (CIMO)
- Samuel Gervais – Travailleur de rue – Action Jeunesse de l'Ouest de l'Île

Plateau-Mont-Royal

Cadres et employés de l'arrondissement

- Catherine Piazzon – Chargée de communication – Division des Relations avec les Citoyens et des Communications

Office de consultation publique de Montréal

- Cristina Romero – Chef de division – Division des Sports, des Loisirs et du Développement social
- Daniel Morin – Agent de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Élisabeth Sabourin – Conseillère en planification – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs, des Parcs et du Développement Social
- Marie-Christine Lavallée – Chef de division – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Maude Beaudet – Chef de division partenaires affaires et ressources humaines – Division Partenaires affaires et Services Corporatifs
- Sophie Boucher – Conseillère administrative auprès des organismes bénévoles – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Partenaires du milieu

- Amanda Jega – Agente de développement projet Jeunes – Carrefour jeunesse emploi (CJE) Plateau/Mile End/Centre Sud
- Andréanne Leclerc-Marceau – Soutien aux élus – Plateau Mont-Royal
- Ann Lalumière – Coordinatrice Clinique Volet itinérance – Plein Milieu
- Ben Valkenburg – Commissaire – Commission scolaire Plateau Mont-Royal (CSDM)
- Christine Brizard – Organisatrice communautaire – CDC Action solidarité Grand Plateau
- Dionne, R – Organisatrice communautaire – CIUSS Centre Sud
- Dominic Leblanc – Directeur général – Relance des Loisirs Tout 9
- Javiera Arroyo – Directrice de la programmation et intervention service première ligne – Centre des femmes de Montréal
- Jean-Pierre Narcisse – Coordinateur Clinique – Dîner Saint-Louis
- Julie Doré – Directrice Programmes communautaires – YMCA du Parc
- Line St-Amar – Directrice générale – Plein Milieu
- Llewellyn Cuinat – Coordinateur Clinique – Centre le Bon Voyage
- Marc Guinaud – Chargé de développement – Atelier habitation de Montréal

Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles

Cadres et employés de l’arrondissement

- Audrey Ferron – Agente socio-communautaire au Poste de quartier 45 – Service de police de la Ville de Montréal
- Dany Marin – Chef du Poste de quartier 45 – Service de police de la Ville de Montréal
- Elaine Beaulieu – Agente socio-communautaire au Poste de quartier 49 – Service de police de la Ville de Montréal
- Fabienne Cahour – Conseillère en aménagement – Division de l’Urbanisme
- Gina Yu – Technicienne en ressources humaines – Division des Ressources Humaines

Office de consultation publique de Montréal

- Jean-Marc Schanzenbach – Chef du Poste de quartier 49 – Service de police de la Ville de Montréal
- Karim Elfilali – Commissaire au développement économique – Direction du Développement du Territoire et des Études Techniques
- Manon Vouligny – Agent conseillé – Section de la prévention et de la sécurité urbaine – Service de police de la Ville de Montréal
- Sandy Desanges – Conseillère en développement communautaire – Division Sports, Loisirs et Développement Social
- Sylvie Turner – Agente de communications sociales – Division des Relations avec les Citoyens et des communications
- Valérie Laforest – Directrice – Direction de la Culture, du Sports, des Loisirs et du Développement Social

Partenaires du milieu

- Coumba Cissé, Chargée de projets – Réseau des femmes de Rivière-des-Prairies
- Denis Casabon, Président du conseil d'administration – Centre d'aide et développement de la famille de l'Est de Montréal
- Esther Cynsurin, Intervenante – Maison de la Famille Cœur à Rivière
- Jean Baptiste Volcy, Directeur – Centre de la famille Haïtienne et interculturelle
- Jesus Cancino, Directeur – Centre d'aide et développement de la famille de l'Est de Montréal
- Mariama Ankili, Préposée à l'accueil – Maison de la Famille Cœur à Rivière
- Pierreson Vaval, Directeur – Équipe RDP
- Rosemarie Pereira, Directrice – Conseil Jeunesse-Emploi Rivière-des-Prairies

Rosemont-La-Petite-Patrie

Cadres et employés de l'arrondissement

- Alexandre Lapointe – Inspecteur principal du cadre bâti – Division de l'Urbanisme, des Permis et de l'Inspection
- Brigitte Lefebvre – Chef de division – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Chantal Lauzon – Conseillère en développement communautaire – Division de la Culture, des Bibliothèques et de l'Expertise
- Fanny Bertrand-Giroux – Agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives – Division de la Culture, des Bibliothèques et de l'Expertise
- Pierre Dubois – Chef de division – Division de l'Urbanisme, des Permis et de l'Inspection
- Simone Bonenfant – Directrice – Division des Relations avec les Citoyens, Services Administratifs et du Greffe

Partenaires du milieu

1550, rue Metcalfe, bureau 1414, Montréal (Québec) H3A 1X6 ♦ Tél. (514) 872-3568 ♦ Télécopieur (514) 872-2556
ocpm.qc.ca

Office de consultation publique de Montréal

- Affifa Karama – Centre communautaire Petite-Côte
- Anne Thibeault – Coordinatrice – Comité logement Petite-Patrie
- Christine Leclerc – Coordinatrice – La Piaule
- Cristina D’Arienzo – Directrice – Société de développement commercial (SDC) de la Petite-Italie
- Floryana Viquez – Membre du Conseil d’administration – Centre d’aide aux familles latino-américaines
- Henry Saint-Fleur – Contractuel – Bureau de la communauté haïtienne de Montréal
- Kendo Yonou – Intervenant – La Maisonnée
- Khalid Salahadin – Animateur – La Piaule
- Kutuka Baudouin – Directeur – Partenariat pour le Développement des Communautés (PARDEC)
- Marie-Ève Brunet-Bélanger – Service de loisirs Angus Bourbonnière (SLAB)
- Nancy Drapeau – Chef d’équipe – Emploi Québec
- Philippe Rouleau – Coordinatrice – Regroupement des tables de concertation de la Petite-Patrie
- Ruth Pier Paul – Directrice – Bureau de la communauté haïtienne de Montréal
- Serge Doucet – Organisateur communautaire – CLSC Rosemont
- Sylvie Lachapelle – Agente d’emploi- Service Québec

Saint-Laurent

Cadres et employés de l’arrondissement

- Andrée Tremblay – Chef de division culture et bibliothèque en arrondissement – Division des Bibliothèques et de la Culture
- Annick Duchêne – Chef de division – Division des Ressources Financières et Matérielles
- Antoine Saint-Laurent – Chef de division – Division de l’Urbanisme
- Chakib Benramdane – Conseiller en planification – Division des Parcs et des Espaces Verts
- Éric Lagacé – Chef de division – Division des Loisirs et du Développement Social
- Éric Sigouin – Chef de division développement social en arrondissement – Division des Sports et des Installations
- Lise Lacombe – Agente de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division des Loisirs et du Développement Social
- Lucile Dubois – Conseillère en développement communautaire – Division des Loisirs et du Développement Social
- Maria-Elena Antunez – Agente de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division des Loisirs et du Développement social
- Pascale Tremblay – Chef de division permis d’inspections – Division des Permis et des Inspections

Office de consultation publique de Montréal

- Patrick Igual – Directeur – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Paul Lanctot – Chef de division et adjoint directeur – Division des Communications et des Relations avec les Citoyens
- Ramdane Boucher – Chef de division mécanique du bâtiment et éclairage de rue – Division des Actifs Immobiliers et Éclairage des Rues
- Stéphanie Fortin – Animatrice sport et loisirs – Division des Loisirs et du Développement Social

Partenaires du milieu

- Emmanuel Blaise – Conseiller en partenariat – Bureau d’intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)
- Julio Rivera – Directeur – Corporation culturelle Latino-Américaine de l’amitié
- Kathy Bronswyk, Conseillère en développement communautaire pour le Poste de quartier 7 – Service de police de la Ville de Montréal
- Mame Moussa Sy – Directeur général – Centre Bon Courage
- Maria Florez – Directrice – Comité des organismes sociaux de Saint-Laurent (COSSL)
- Mélanie Massicotte, Responsable des bénévoles – Centre d’action bénévole et communautaire de Saint-Laurent

Saint-Léonard

Cadres et employés de l'arrondissement

- Arcangelo Sauro – Menuisier en installation – Division des Édifices, des équipements et des Parcs
- Arianne Justafat – Conseillère en partenariat – Bureau d’intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)
- Barbara Lily Kwenthiu – Agente de bureau – Direction de l’Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Catherine Delisle – Secrétaire-rechercheuse – Division du Greffe
- Domenico Ragusa – Chef de division – Division de la Voirie
- Hassan Fouzar – Agent d’approvisionnement – Division des Ressources Financières, matérielles et informationnelles
- Ismael Sougou – Agent de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Johanne Couture – Directrice – Direction de l’Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Josianne Lanciault-Bisson – Chef de division des ressources humaines – Division des Ressources Humaines

Office de consultation publique de Montréal

- Julie Blais, Chargée de communication et responsable d'activités – Division des Relations avec les Citoyens et des Communications
- Loubna Mebtoul – Bibliothécaire – Division de la Culture et de la Bibliothèque
- Marisol Corvalan – Technicienne en développement d'application en bureautique – Direction des Services Administratifs
- Martine De Loof – Chef de division – Division des Édifices, des Équipements et des Parcs
- Mélanie Rousselle – Agente de recherche – Direction de l'Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Nathalie Hébert – Directrice – Direction des Loisirs, de la Culture et des Communications

Partenaires du milieu

- Christian Geffard-Boulet – Coordonnateur – Regroupement Interculturel Saint-Léonard
- Étienne Pagé – Directeur de la réussite scolaire – YMCA du Québec
- Francis Mireault – Coordonnateur – Comité promoteur du logement social (CPLS)
- Lina Raffoul – Directrice générale – Horizon Carrière
- Rachel Pouliot – Directrice générale – Concertation Saint-Léonard
- Roberto Labarca – Directeur général – Accueil aux Immigrants de l'Est de Montréal
- Sylvie Dalpé – Coordonnatrice – Action dignité de Saint-Léonard
- Véronique Perreault – Conseillère – PME MTL Est-de-l'Île
- Vickie Bélanger – Coordonnatrice – Gestion Multisports St-Léonard

Sud-Ouest

Cadres et employés de l'arrondissement

- Abderhaman Essayh – Gestionnaire immobilier – Division du Bureau des Projets
- Andre Lavoie – Chef de division – Division des Ressources Financières, Matérielles et Humaines
- Chantal Beaulieu, Chef de division – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Issam Moussaoui, Assistant en intervention loisirs – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social ; Section Expertise en Développement Social et Évènements Publics
- Julie Aubé – Agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social ; Section Expertise en Développement Social et Évènements Publics
- Julie-Carine Lapierre, Conseillère en ressources humaines – Division des Ressources Financières, Matérielles et Humaines
- Marie-Claude Leblanc – Directrice – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Office de consultation publique de Montréal

- Maurice Casaubon – Conseiller en développement communautaire – Direction de la Culture, des Sports, des Loisirs et du Développement Social ; Section Expertise en Développement Social et Événements Publics
- Mohamed Zimri – Agent conseil en ressources humaines – Division des Ressources Financières, Matérielles et Humaines
- Rachad Lawani – Commissaire au développement économique – Division de l'Urbanisme
- Serge Tshibangu Lamata – Agent de communications sociales – Direction des Travaux Publics
- Thierno Balde – Agent du cadre bâti – Division des Permis et des Inspections
- Yacouba Tapsouke – Chef de section soutien général – Division des Ressources Financières, Matérielles et Humaines

Partenaires du milieu

- Armel Omatoko – Intervenant auprès des jeunes – Maison L'escampette
- Armin Boroumand – Chargé de projet – Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
- Assia Kada – Coordonnatrice, Concertation Ville-Émard/Côte St-Paul
- Claudia Olga – Directrice – Centre d'aide à la réussite et au développement (CARD)
- Kevin George – Intervenant – CIUSS Centre-Sud
- Lisa Byer-de Wever – Directrice exécutive – Maison St-Columba
- Miceal Farkas – Directeur – Association des jeunes de la Petite Bourgogne
- Mudiwa Mbuji Kabeya – Président – Centre Africain de développement et entraide (CADE)
- Pierre Paraison – Coordonnateur – Youth in Motion
- Selma Guessous – Coordonnatrice – Centre récréatif culturel et sportif de St-Zotique (CRCS)
- Valérie Bilodeau – Directrice générale – Les Scientifines
- Vicente Perez – Coordonnateur – Coalition de la Petite Bourgogne

Verdun

Cadres et employés de l'arrondissement

- Anne-Marie Belleau – Chef de section culture – Division de la Culture, de la Bibliothèque et du Développement Social
- Annick Duchesne – Directrice – Bureau d'arrondissement
- Guy Lacroix – Conseiller en développement communautaire – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Marie-Ève Lalancette – Conseillère en ressources humaines – Division des Ressources Humaines, Financières, Matérielles et Informationnelles
- Marlène Gagnon – Chef de division développement social – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Office de consultation publique de Montréal

- Moussa Dieng – Agent de recherche – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Nancy Raymond – Chef de la division – Division de la Culture, de la Bibliothèque et du Développement Social
- Sophie Morissette – Agente socio communautaire au Poste de quartier 16 – Service de police de la Ville de Montréal
- Stéphane Bernaquez – Directeur – Direction de l’Aménagement Urbain et des Services aux Entreprises
- Yves Larocque – Chef du Poste de quartier 16 – Service de police de la Ville de Montréal

Partenaires du milieu

- Ana Gloria Blanch – Directrice – Centre d’aide aux familles immigrantes (Casa C.A.F.I.)
- Henriette Kandula – Directrice générale – Chantier d’Afrique du Canada (CHAFRIC)
- Hicham Khanafer – Chargé de projets – Centre social d’aide aux immigrants (CSAI)
- Jocelyn Fraser, Directeur général – Carrefour jeunesse-emploi de Verdun
- Julien Caffin, Coordonnateur – Concertation en développement social de Verdun
- Samuel Ervé Mandeng – Coordonnateur – Chantier d’Afrique du Canada (CHAFRIC)

Ville-Marie

Cadres et employés de l’arrondissement

- Annie Gauthier – Conseillère en développement communautaire – Division des Sports, Loisirs et du Développement social
- Cécile Lointier – Chef de section bibliothèque – Division de la Culture et des Bibliothèques
- Domenico Zambito – Secrétaire d’arrondissement – Division du Greffe
- Isabelle Rougier – Chef de division des communications – Division des Communications et des Relations avec les Citoyens
- Ismaïla Diop – Chef de section du service à la clientèle – Division des Communications et des Relations avec les Citoyens
- Johanne Gagné – Conseillère en ressources humaines – Division des Ressources Humaines
- Martine Dubuc – Chef du Poste de quartier 12 ; Service de police de la Ville de Montréal
- Stéphanie Turcotte – Chef de division permis d’inspections – Division des Permis et des Inspections

Partenaires du milieu

- Allison Reid – Responsable à la coordination – Réseau Autochtone Montréal
- Clara-Awa Torrent – Présidente du conseil d’administration – Centre Communautaire LGBTQ+
- Corey Gulkin – Agente de communication – Table de quartier Peter-McGill
- Géatan Roberge – Organisateur communautaire – Comité logement Ville-Marie

Office de consultation publique de Montréal

- Isabelle Gélinas – Directrice aux communications – Y des Femmes
- Lucie Côté – Agente en développement social et communautaire – Corporation d’habitation Jeanne-Mance
- Marc-André Fortin – Coordonnateur – Table de concertation Faubourg Saint-Laurent
- Raphaëlle Rinfret-Pilon – Directrice adjointe – CDC Centre-Sud
- Veronica Islas – Directrice générale – Carrefour des ressources en interculturelles

Villeray-St-Michel-Parc-Extension

Cadres et employés de l’arrondissement

- Audrey Villeneuve – Chargée de communication – Division des Relations avec les Citoyens et les Communications
- Clément Charrette – Chef de division permis et inspection – Division des Permis et de l’Inspection
- Clothilde-Béré Pelletier – Conseillère en aménagement – Division de l’Urbanisme et des Services aux Entreprises
- Cynthia Kabis Plante – Inspectrice du cadre bâti – Division des Permis et de l’Inspection
- Grégory Balard – Inspecteur du cadre bâti – Division des Permis et de l’Inspection
- Jean-Marc Labelle – Chef de division – Division des Sports, des Loisirs et du Développement social,
- Joëlle Lacroix – Conseillère en développement communautaire – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social
- Majid Belrachid – Agent du cadre bâti – Division des Permis et de l’Inspection
- Marlène Mc Martin – Conseillère en ressources humaines – Division des Ressources Humaines
- Mona Boukhary – Conseillère en partenariat territorial – Bureau d’intégration des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM)
- Mylène Gauthier – Agente principale du cadre bâti – Division des Permis et de l’Inspection
- Roula Heubri – Architecte et planification – Division de l’Urbanisme et des Services aux Entreprises
- Sonia Valastro – Agente de développement d’activités culturelles, physiques et sportives – Division des Sports, des Loisirs et du Développement Social

Partenaires du milieu

- André Trépanier – Responsable des droits des locataires – Comité d’action Parc-Extension
- Barbara Ever – Agente de développement – Bureau Info Logement (Saint-Michel)
- Henri Scaboro – Conseiller en développement communautaire – Poste de quartier 33 (Parc-Extension)

Office de consultation publique de Montréal

- Marie-Josée Béliveau – Agente de développement – Rapprochement interculturel de Villeray
- Marilyn Mahone, Intervenante sociale – CIUSSS Centre-Ouest
- Marlène Dessources – Conseillère en concertation civile – Poste de quartier 30 (Saint-Michel)
- Mohammed Mimoun – Chargé de projet – Comité profilage racial de Saint-Michel
- Rose Ndjel – Coordinatrice – Regroupement interculturel de Parc-Extension