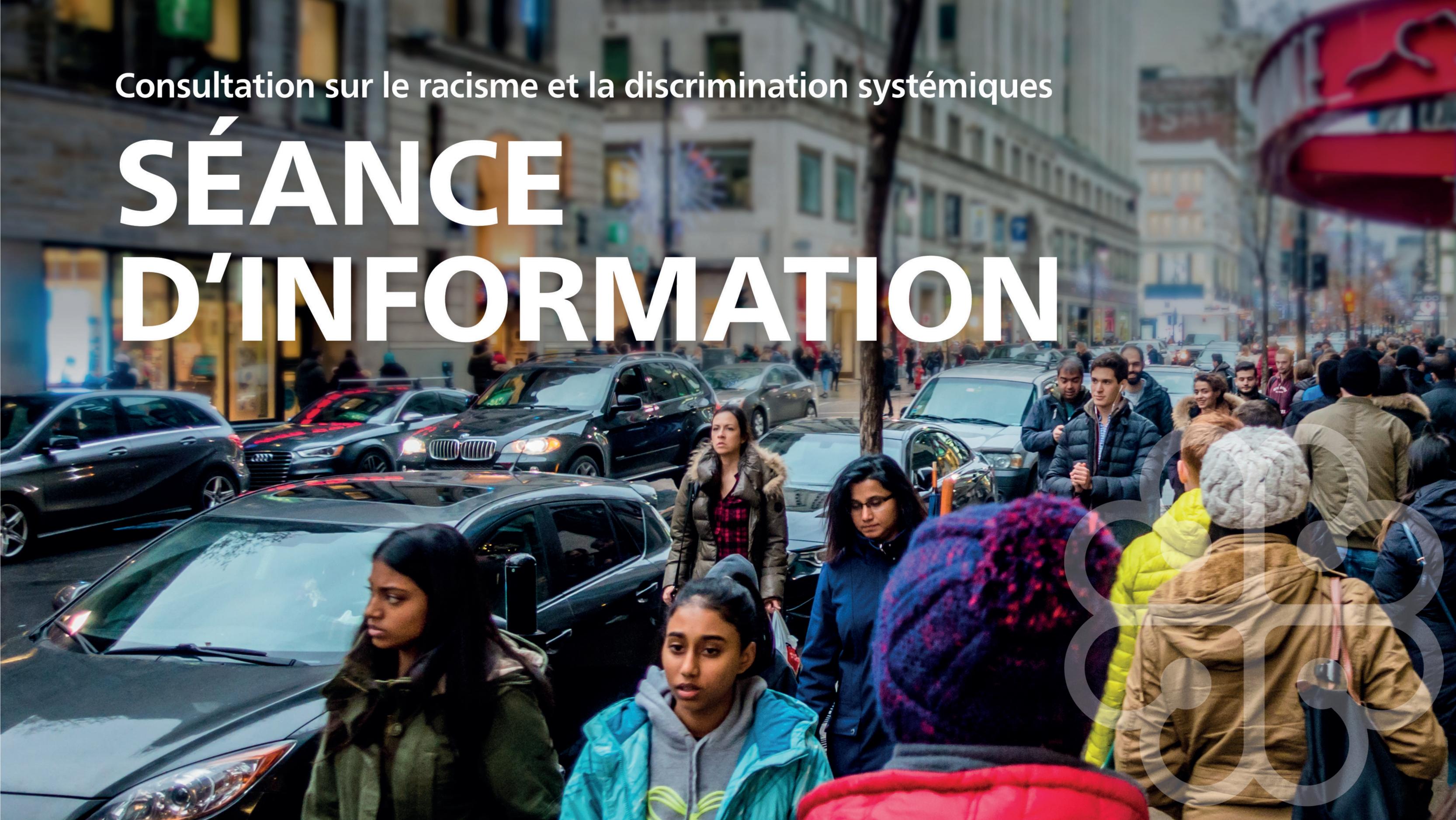


Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques

# SÉANCE D'INFORMATION



# Introduction • Contexte

Quelque  
**22 000**

Signatures lors du dépôt le  
27 juillet 2018 d'une pétition  
(15 000 requises)

**Montréal,  
fermement contre  
le racisme et la  
discrimination**



**Mandat à l'Office de  
consultation publique  
de Montréal (OCPM)**

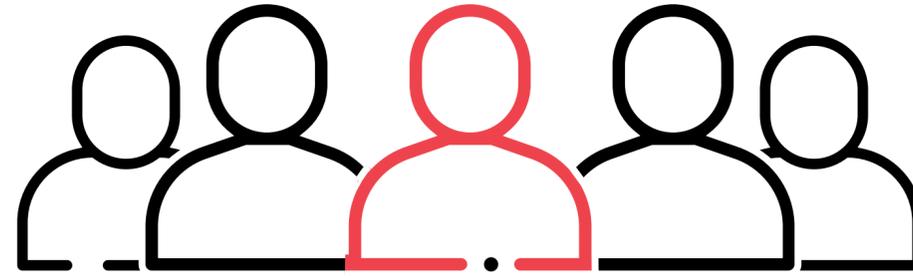
Pour une consultation publique sur le  
racisme et la discrimination systémiques

**Rejet sans équivoque** par la Ville de toute forme  
de racisme et de discrimination.

La Ville a assumé son rôle à cet égard durant  
les trois dernières décennies :  
**multipliant les actions pour favoriser  
l'intégration, combattre les discriminations et  
s'ouvrir elle-même à la diversité.**

**La consultation est une occasion d'échanges  
qui permet à la Ville d'améliorer ses façons de faire et  
d'identifier les obstacles existants pour une meilleure inclusion  
des personnes concernées par la pétition.**

# Introduction • Contexte



## 1 immigrant sur 5

A déclaré avoir vécu de la discrimination ou avoir été traité injustement au cours des cinq dernières années dans la région de Montréal.  
→ La propension à déclarer une expérience de discrimination est similaire chez les personnes de deuxième génération.

**194** en 2016  
→ **311** en 2017\*

Le nombre de crimes haineux déclarés par la police est en hausse depuis 2014, en particulier ceux motivés par la haine de la religion, de la race ou de l'origine ethnique

## 2012

Un test de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse a révélé un taux de discrimination de **35%** à l'embauche. Ainsi, une personne dont le patronyme pouvait être associé à un groupe racisé était écartée du processus d'entrevue une fois sur trois.

# La Ville de Montréal, une administration proactive

## Des engagements formels et clairs

---

**1989**

Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale

**2004**

Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion

**2005**

Charte montréalaise des droits et responsabilités

**2015**

Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble

## Des valeurs rassembleuses

---

**Respect | Égalité | Inclusion | Tolérance | Justice**



# Quelques définitions et éléments de réflexion

## Discrimination

**Distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit** par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* → A pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte.

**Motifs interdits** : « race », couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge (*sauf dans la mesure prévue par la loi*), religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

## Discrimination systémique

**Discrimination** résultant de **l'interaction dynamique** entre des **décisions** et des **attitudes** teintées de **préjugés**, ainsi que de **modèles organisationnels** et de **pratiques institutionnelles** qui ont **des effets préjudiciables**, voulus ou non, sur des groupes protégés par la Charte.

# Quelques définitions et éléments de réflexion

## Racisme

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

Le racisme se traduit aussi par des formes plus subtiles, fondées sur **l'idée que certaines cultures seraient non assimilables à la tradition et au style de vie** du groupe national ou majoritaire.

**La génétique a montré que les races n'existent pas**, que les êtres humains appartiennent à une seule espèce. Pourtant, **le racisme est une réalité** : c'est un phénomène social qui a de **graves conséquences** pour les victimes et pour les relations au sein de la société\*.

## Racisme systémique

Une production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. **L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique** d'une société.

Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit :  
La construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (**racialisation**); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (**structure**); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (**personnel**)\*\*.

\* Cette définition provient de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

\*\* Définition reprise par le Barreau du Québec et tirée du Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995.

# La Ville de Montréal, une administration proactive

## Des compétences dictées par la loi

En permanence, la Ville doit respecter ses compétences légales, inscrites notamment dans la Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec.

### 1. Quelques compétences de la ville\*

- L'évaluation municipale
- Le transport collectif des personnes
- Quelques éléments de sécurité publique
  - La cour municipale
  - L'environnement, la salubrité
- Le logement social et l'aide destinée spécifiquement aux sans-abri
- Quelques éléments en matière de ressources humaines

### 2. Quelques compétences des arrondissements

- Aménagement et urbanisme, y compris le règlement de zonage
- L'aide financière à un organisme qui exerce ses activités dans l'arrondissement et qui a pour mission le développement économique local, communautaire, culturel ou social
  - L'occupation du domaine publique

### 3. Quelques compétences du Gouvernement du Québec

- Immigration, diversité et inclusion
- Emploi, travail et solidarité sociale
  - Éducation
  - Santé et les services sociaux

\* Ces compétences sont exercées soit par le conseil d'agglomération soit par le conseil de la ville

**L'immigration est une compétence du gouvernement du Québec, tel que le stipule la Loi sur l'immigration au Québec.**



Cependant, en tant que métropole et palier de gouvernement le plus proche des citoyens, la Ville de Montréal intervient, par l'exercice de ses différentes compétences, pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de l'immigration.

# La Ville de Montréal, une administration proactive

## Un travail conjoint avec le gouvernement du Québec

- Ententes avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Ententes avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

## Les partenaires, d'indispensables alliés

- Organismes spécialisés;
- Organismes locaux;
- Institutions publiques;
- Gouvernements provincial et fédéral.

# La Ville de Montréal, une administration proactive

## Deux grands types d'interventions

- Contre le racisme et la discrimination.

■ **Administrativement :**

**Embauche | Formation du personnel**

**Envers les citoyens :**

**Traitement des crimes haineux |**

**Zonage et les lieux de culte**

- Pour l'intégration des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne.

■ **Administrativement :**

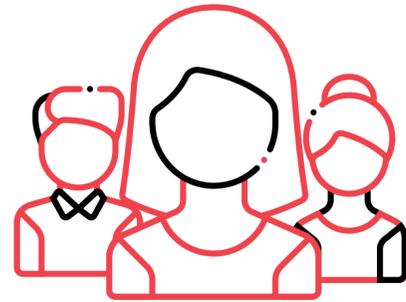
**Engagement politique et administratif**

**Envers les citoyens :**

**Développement social | Accès aux activités culturelles, sportives et de loisir, etc.**



# La démographie montréalaise en bref (données de 2016)



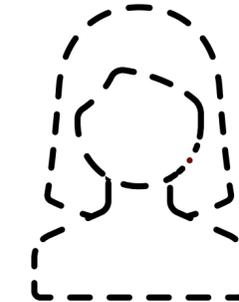
**1 704 694**

Habitantes et habitants  
de Montréal



**30,8 % à 34,3 %**

→ Le pourcentage de la  
population immigrante de  
2006 à 2016



**34,2 %**

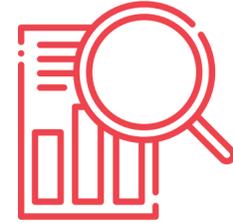
Plus du tiers de la  
population s'identifie à  
une minorité visible

## Des écarts qui perdurent

Le taux de chômage des nouveaux arrivants (**17 %**) est deux fois plus élevé que celui des personnes non immigrantes (**8 %**).

Vivent avec un faible revenu:  
**34 %** des nouveaux arrivants;  
**27 %** des Autochtones;  
**16 %** de la population générale.

# Introduction • Qu'est-ce que le document de consultation ?



Le document de consultation a été préparé par la Ville de Montréal à l'intention de toutes les personnes et organisations intéressées par la consultation de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques.

Il s'agit du portrait le plus fidèle possible, mais non exhaustif, de ce que la Ville réalise pour contribuer à lutter contre le racisme et la discrimination, conformément aux objets de la pétition.

**Le document présente également  
les perspectives par champs d'intervention.**

Cette présentation est un extrait **des interventions municipales** en matière **d'inclusion et d'accessibilité** aux services pour les personnes visées par la pétition. Y sont présentés :

**1.**

L'inclusion  
et la diversité

**2.**

L'emploi

**3.**

La Lutte contre le  
profilage racial  
et social

**4.**

Les interventions  
en matière de  
sécurité publique

**5.**

Les instances  
démocratiques

**6.**

Le zonage et  
les lieux de culte

L'ensemble des interventions présentées dans le document de consultation quant à elles concernent : **l'emploi, le développement social, le développement économique, l'habitation, la sécurité publique, la culture, le sport et le loisir** ainsi que toutes **les mesures et actions entreprises** par les arrondissements.

# 1 • L'inclusion et la diversité comme priorités

Depuis 2019, l'inclusion et la diversité sont désormais incluses dans les priorités organisationnelles de la Ville de Montréal.



Avec notamment pour cible de hausser à 33 % le taux global d'embauche de personnes membres des minorités visibles ou des minorités ethniques.



## L'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+)

Depuis 2018, afin de répondre adéquatement aux besoins d'une population de plus en plus diversifiée, la Ville de Montréal recourt dorénavant à l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) pour concevoir et mettre en œuvre ses politiques, plans d'action, programmes et projets.

Cette approche permet de s'assurer que les populations à risque d'être discriminées sont prises en compte dans chaque projet, programme ou stratégie d'intervention développés par la Ville.

## 2 • L'emploi



### Deux grandes valeurs : Égalité & Respect

La Ville est assujettie à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

#### Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)

- 10 ans d'interventions •

- Groupes visés :

Femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées.

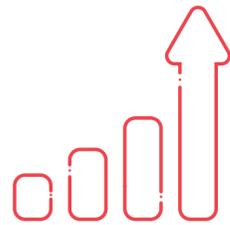
- Objectifs généraux :

- **Éliminer les aspects discriminatoires** du système d'emploi
- **Assurer le droit à l'égalité des chances** en emploi pour tout le personnel

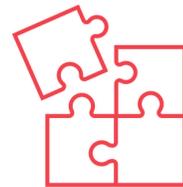
## 2 • L'emploi



### Pour appliquer le PAEE : Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019



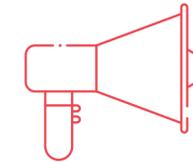
**Augmenter l'embauche  
et les promotions**  
des membres des groupes visés



**Intégrer les nouveaux  
employés**  
de manière optimale



**Développer les compétences  
et soutenir l'évolution**  
de la carrière du personnel

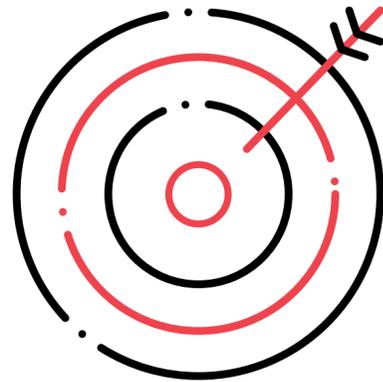


**Sensibiliser aux avantages**  
de la diversité en emploi  
*(plusieurs formations sont  
données dans ce sens)*

### Le programme Parrainage professionnel constitue une des mesures phares du programme d'accès à l'égalité en emploi :

→ Depuis le **début du programme en 2006**, **552** personnes, dont **80 %** issues des **minorités visibles**, y ont participé.  
Près de **60 %** des stagiaires ont décroché un emploi **trois mois après la fin des stages**.

# 2 • L'emploi



## Une recherche ciblée de personnel

- Proposer des **solutions concrètes** aux équipes de recrutement.
- **Soutenir l'accueil, l'intégration, le maintien en emploi et la progression** de la carrière des personnes issues de l'immigration à la Ville.
- Exemples de moyens :
  - Participation au **Salon de l'immigration** et au **salon Bienvenue aux personnes immigrantes**.
  - Membre du comité organisateur du **salon de l'emploi autochtone MAMU!**

### Augmentation du taux d'embauche, de 2007 à 2017

De **20,7%** à **28,4%**  
Minorités visibles, minorités ethniques et Autochtones

### Augmentation du taux de la représentation, de 2007 à 2017

Minorités visibles, minorités ethniques et Autochtones :  
De **12,3%** à **19,1%**  
Représentation globale

Minorités visibles et ethniques :  
De **12,3%** à **35,2%**  
Scientifiques

De **15,7%** à **29,9%**  
Cols blancs

Employés promus en 2017 :  
**22,9%**  
S'identifiant comme membre d'une minorité visible ou ethnique

**28%** Professionnels généraux  
**40%** Scientifiques

# 3 • La lutte contre le profilage racial et social

## Le profilage racial ou social

Toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, sans motif réel ou soupçon raisonnable, **et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel.**

## Depuis le printemps 2018, la Ville met en œuvre 42 engagements

→ En lien avec la consultation publique qui a été menée, au printemps 2017, par la Commission de la sécurité publique et la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (commission conjointe).



- Exemple -  
Mise en place d'un système de collecte de données et révision de la réglementation

## Le SPVM a un plan spécifique pour améliorer ses pratiques policières :

- Reconnaître l'existence de comportements de profilage racial et social
- Mesurer la présence de ces comportements
- Prévenir ces comportements
- Maintenir la confiance de la population et le respect mutuel

# 4 • Les interventions en matière de sécurité publique



## Incidents et crimes haineux : Prévenir et traiter

Depuis mai 2016, l'Équipe des incidents et des crimes haineux combine enquêtes et prévention pour mieux tenir compte de différentes problématiques sociales.

Toute victime d'incidents ou de crimes haineux, ou toute personne préoccupée par la radicalisation menant à la violence **peut s'adresser à cette équipe.**

L'équipe mène des **actions de prévention**, notamment auprès des jeunes. Elle traite aussi **les incidents et les crimes haineux.**



### Résultats :

En 2018, l'équipe a traité **226 crimes** et **94 incidents haineux.**

Le traitement centralisé des enquêtes a renforcé les liens entre les communautés ethnoculturelles, les postes de quartier et le Service des enquêtes.

# 4 • Les interventions en matière de sécurité publique



**Mieux se former  
aux diverses réalités**

Tout l'effectif policier du SPVM **doit suivre des sessions de sensibilisation et de formation** concernant les diverses communautés de Montréal.



- Exemples -

- **Séances de sensibilisation** aux réalités autochtones.
- **Formation pour accroître les compétences interculturelles** du personnel-cadre nouvellement promu.
- **Séances de sensibilisation aux relations** avec les citoyens et au profilage racial et social, pour les équipes de gestion des postes de quartier (PDQ).

# 5 • Les instances démocratiques, en quête de diversité

**Le conseil municipal s'est positionné plusieurs fois afin que les élus et élues montréalais soient plus représentatifs de la diversité de la population.**

À la fin 2018, la Ville a entrepris de réviser entièrement la **Politique de consultation et de participation publiques.**

## Quelques objectifs de cette politique :

- Associer la collectivité montréalaise au développement de la métropole;
- Accroître la transparence et l'ouverture de l'administration municipale;
- Favoriser une participation inclusive et représentative de la collectivité.

# 5 • Les instances démocratiques, en quête de diversité

## Exemples d'activités pour faire connaître le fonctionnement des instances démocratiques aux personnes issues de la diversité :

Visites guidées de l'hôtel de ville, Caravane de la démocratie, signature du Livre d'or, simulations du conseil, expositions sur la diversité dans le hall d'honneur, Cité Elles MTL.

Sous la responsabilité du Bureau de la présidence du conseil, les activités ont été préparées en collaboration avec les trois consultatifs de la Ville de Montréal, à savoir :

Le Conseil des  
Montréalaises

Le Conseil  
interculturel  
de Montréal

Le Conseil  
des jeunes  
de Montréal

Très variées, elles cherchaient à joindre tout particulièrement **les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes.**

**Concertation Montréal** est mandatée par la Ville de Montréal pour augmenter **la diversité** et atteindre **la parité** dans les lieux décisionnels. Pour atteindre cet objectif, elle met en œuvre deux initiatives :

### Leadership Montréal et Cravates roses

→ L'un des principaux outils déployés est une banque de candidatures réunissant des **candidates et des candidats aux parcours et profils diversifiés.**

# 6 • Diversité religieuse: le zonage et les lieux de culte

Dans les arrondissements, deux catégories de zonage permettent l'établissement de lieux de culte:

## Le zonage de plein droit

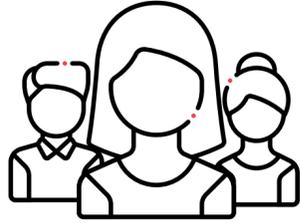
Zones presque entièrement occupées par des **lieux de culte historiquement implantés** et par des **établissements à caractère religieux** (cimetières, monastères, etc.). Si l'un de ces édifices se libère, il est possible d'y établir un nouveau lieu de culte sans demander un changement de zonage.

## Le zonage sur les usages conditionnels

Utilisé couramment par les arrondissements pour élargir les zones pouvant accepter un lieu de culte. **Cela permet l'installation d'un nouveau lieu de culte sans changer le règlement de zonage.** Cependant, les usages conditionnels constituent **une solution temporaire** parce qu'ils peuvent perdre leur **validité**.

Les arrondissements peuvent aussi changer leurs règlements de zonage, une procédure qui peut être relativement longue.

# Perspectives – Actions à venir



## Favoriser la diversité : une nouvelle grande priorité

Pour toutes les directions,  
la Ville a fixé trois cibles :

- **Hausser à 33 %** le taux global d'embauche des personnes membres des minorités visibles et des minorités ethniques;
- **Sensibiliser le personnel** à la diversité et aux avantages qu'elle apporte à leur service ou arrondissement;
- **Trouver une nouvelle pratique** fournissant à toutes et tous un accès équitable aux services offerts.



## Programme d'accès à l'égalité en emploi et plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019

- Mise à jour du programme



**Avec une attention particulière  
accordée aux enjeux d'intersectionnalité.**



## Politique de respect de la personne

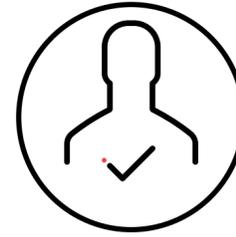
- Développement d'outils de **sensibilisation et d'intervention** adaptés;
- Création d'une plateforme pour mieux analyser **les informations et les données statistiques concernant les plaintes.**

# Perspectives – Actions à venir



## Programme Parrainage professionnel

- Bonification en 2019 pour offrir **11 stages aux Autochtones.**



## La lutte contre le profilage racial et social

**En 2019, le comité de travail sur la réglementation commence ses travaux d'analyse :**

- Utilité des règlements, applications et directives, échantillons de constats, discrimination et vulnérabilités, etc.

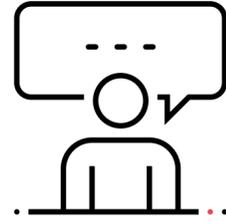


## SPVM : Relations avec la population

### Relations avec la population

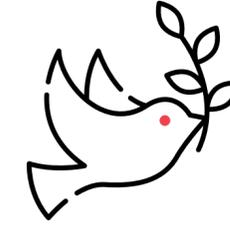
- Au cours de 2019, le Bureau du service aux citoyens obtiendra des données à partir desquelles il pourra **isoler les plaintes relatives aux allégations de discrimination, de racisme et de profilage racial ou social;**
- Les évaluations de personnel seront modifiées de manière à **repérer les comportements** possiblement **discriminatoires ou de profilage racial ou social.**

# Perspectives – Actions à venir



## Instances politiques

- Lancement en 2019 d'une **étude publique** sur la participation citoyenne pour augmenter **le taux de participation des personnes issues de la diversité.**



## Diversité religieuse

**Pour gérer la diversité religieuse de manière mieux adaptée, la Ville de Montréal entend mobiliser et soutenir les arrondissements :**

- En analysant **les pratiques montréalaises actuelles;**
- En produisant et diffusant **des outils d'intervention.**

# Conclusion

La consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques fournit l'occasion de :

**Mieux cerner les manques ainsi que les éléments susceptibles de constituer un frein à l'inclusion de toutes et tous.**

**La Ville de Montréal prendra en compte l'ensemble des éléments qui ressortiront de ce processus de consultation.**

**La Ville tient à réaffirmer son attachement aux valeurs** de respect de la dignité humaine, d'égalité, d'inclusion, de tolérance et de justice. Elle veillera à continuer de les incarner dans l'ensemble de ses interventions.



**La Ville de Montréal remercie les personnes, organisations et institutions pour leur participation à ce nécessaire débat de société.**

