

Solutions proposées par grand thème

Culture et patrimoine	
Accompagnement et encadrement	
1	Favoriser l'expression culturelle des Nord-Montréalais à travers la création d'espaces de création.
2	Créer des forums de discussion interculturels.
3	Organiser des activités multiculturelles et fêtes de quartier dans les parcs.
4	Organiser les visites guidées de centres culturels, musées et services.
Autre	
5	Insister sur le caractère universel de l'art.
Communication et information	
6	Mettre en valeur les différentes cultures présentes à Montréal.
7	S'assurer de la représentativité des différents groupes dans les outils de communication de la Ville de Montréal.
Politiques et règlements	
8	<p>Demander un quota de minorité visible dans les entreprises ainsi que dans tout support de diffusion de l'information.</p> <p>Dans les mesures pour l'emploi, il peut être possible de demander aux entreprises et aux communications médiatiques un quota entre 40 à 50 % d'employés issus des minorités visibles, afin que l'image véhiculée à travers les médias soit représentative de la population montréalaise.</p>
Représentativité	
9	Garantir la présence des minorités visibles dans les médias.
10	Diversifier les médias d'État et créer des emplois dans le milieu des médias et mettre en avant-plan les minorités visibles afin de changer la norme sociale de voir la majorité blanche.
Emploi et entrepreneurship	
Accessibilité	
1	Reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger.
2	Créer des postes accommodants pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
3	Reconnaître et valoriser les diplômes et l'expérience acquis à l'étranger.
Accompagnement et encadrement	

4	Multiplier les occasions de rencontre (colloques, galas, soirées réseautage) afin de valoriser les compétences des entrepreneurs issus de la diversité.
5	Concevoir une fiche d'accompagnement pour les entrepreneurs de la minorité.
6	Garantir des stages pour les minorités afin de leur permettre d'avoir une expérience professionnelle canadienne.
7	Élargir l'accès à l'aide juridique.
8	Appuyer les initiatives citoyennes existantes.
9	Arrimer les discours officiels avant et post-immigration.
10	Accepter les candidats ayant un niveau de langue moins soutenu et offrir des formations de mise à niveau.
11	Assurer la gratuité de certaines formations professionnelles (DEP) de courte durée.
12	Générer de la concertation entre la Ville et les employeurs montréalais afin de mettre en valeur la diversité en emploi et générer de la sensibilisation.
13	Construire des partenariats avec les grandes entreprises afin qu'elles accueillent plus de nouveaux arrivants.
14	Offer support for marginalized communities to create economic opportunities to fight systemic discrimination in employment by encouraging entrepreneurship.
15	Continuous education for communities trying to create economic opportunities.
Autres	
16	Instituer des dîners-causeries aux heures de pause afin de favoriser la collaboration entre les employés.
17	That the city lobbies the government of Quebec to obtain funds to support economic initiatives in peripheral areas of the city.
18	La Ville de Montréal doit également exercer davantage de son pouvoir d'influence sur le secteur privé pour encourager les entreprises à se soucier des réalités de la diversité.
19	Publier les notes et scores des candidats et donner l'opportunité aux candidats de faire des revendications.
Communication et information	
20	Sensibiliser par la diffusion de témoignages sur des cas de discrimination sous anonymat.
21	Publiciser les contrats de la Ville auprès d'organismes représentant les minorités.
22	Par des infolettres, faire connaître les programmes existants au niveau de la Ville destinés à soutenir l'entrepreneuriat.
23	Diffuser les offres d'emploi de la Ville auprès d'organismes communautaires.

24	Dénoncer publiquement les abus au moyen des médias numériques et traditionnels.
25	Sensibiliser les populations par des campagnes publicitaires et messages éducatifs visuels.
26	Faciliter la communication entre les chercheurs d'emploi, les employeurs et les organismes de réseautage. Les applications numériques (mobile/web) peuvent être utilisées.
27	Lutter contre la désinformation et faire des campagnes d'information et de sensibilisation.
28	Meilleure diffusion de l'information quant aux affichages d'emploi à la Ville.
29	Meilleure diffusion de l'information quant aux appels d'offres à la Ville.
30	Mettre en place des initiatives permettant de valoriser (sorte de vitrine culturelle) la diversité auprès des employeurs montréalais.
31	Sensibiliser les employeurs à modifier leurs politiques d'embauche.
32	Sensibiliser les employeurs à favoriser la mise en place de formation sur la diversité.
33	La Ville de Montréal doit trouver le moyen de « vendre la diversité » comme une richesse.
34	Que la Ville fasse plus d'efforts pour diffuser les offres d'emploi afin d'interpeller des bassins de main-d'œuvre diversifiés.
35	Sensibiliser l'opinion publique, les politicien-ne-s concerné-e-s et les ordres professionnels quant aux questions de diversité et inclusion à l'emploi.
36	Rendre compréhensible ou plus accessible l'information transmise, réfléchir à des façons plus efficaces de communiquer les informations.
Devoirs et responsabilités	
37	Encadrer les subventions salariales et s'assurer qu'elles mènent effectivement à l'embauche.
Disparités territoriales	
38	Create economic/innovation hubs in peripheral communities; example: some sort of C2MTL in peripheral boroughs.
Financement	
39	Offrir un meilleur financement aux organismes communautaires s'impliquant en employabilité.
40	Soutenir financièrement les travailleurs autonomes qui le sont devenus pour échapper à la discrimination.
Formation	
41	Formations continues dans le milieu de travail, particulièrement pour les RH.

42	Sensibiliser les recruteurs à l'apport positif des immigrants.
43	Insister sur la formation continue.
44	Former les RH et les outiller à prendre en compte les codes culturels d'ailleurs dans le processus d'embauche.
45	Mettre en place des modules de formation sur la diversité pour les employés de première ligne dans les arrondissements.
46	Avoir de meilleures formations pour sensibiliser les employés et gestionnaires de la Ville aux réalités de la diversité.
47	Associer les immigrants dans le design des offres de formation.
Politiques et règlements	
48	Pratiquer la discrimination positive en fixant des objectifs d'embauche contraignants pour les gestionnaires.
49	Reconnaître les compétences acquises autant au Canada qu'ailleurs en mettant en place un programme d'intégration et d'évaluation des compétences.
50	Modifier la Loi renvoyant aux différents groupes considérés (minorités visibles, femmes, autochtones).
51	Fixer des quotas obligatoires en matière d'embauche pour les catégories cibles.
52	Pratiquer la discrimination positive au moyen des quotas.
53	Augmenter les quotas (pourcentage) d'employés issus des minorités.
54	Réviser les politiques de la Ville afin de s'assurer que la population est représentative du milieu professionnel.
55	Mettre en place des politiques de reddition de compte mesurables en ce qui concerne la représentation en emploi des minorités.
56	Que la Ville soit plus imputable quant aux objectifs d'embauche annuels pour la diversité.
57	Offrir des incitatifs aux employeurs pour qu'ils engagent des membres de la diversité.
58	Discrimination positive dans les postes de gestion et de décision à la Ville.
59	Augmenter les cibles au niveau du parrainage professionnel pour les immigrants racisés.
60	Putting procedures in place to remove potential biases in applications for jobs at the city (for example the name, the postal code, etc.).
61	Revoir les procédures d'immigration en arrimant les critères de sélection aux besoins réels du marché de l'emploi.
62	Encourager les entreprises et employeurs à mettre en place des programmes de mentorat.

63	Étendre l'application de la Loi d'accès à l'égalité en emploi aux entreprises privées.
64	Imposer des quotas à l'embauche et dans les espaces décisionnels.
65	Fixer des quotas de représentativité selon le pourcentage de minorités visibles dans tous les corps tels que le SPVM, les brigadiers scolaires, les agents et fonctionnaires municipaux, les cols bleus.
66	Prendre en compte les expériences professionnelles et les diplômes des immigrants en leur donnant l'occasion de faire leurs preuves.
67	Créer un meilleur programme de reconnaissance des acquis.
68	Créer de meilleurs programmes de formation en emploi pour les nouveaux arrivants.
69	Instituer des quotas à travers l'adoption d'un règlement.
70	Établir des quotas de représentativité afin que la Ville de Montréal et toutes autres institutions publiques (écoles, SPVM) soient représentatives de la diversité de la population en y favorisant l'accès des minorités.
71	Voter des lois et règlements encourageant la reconnaissance des diplômes en revoyant les coûts à la baisse ainsi que celles des ordres professionnels.
72	Revoir les politiques d'embauche sur le marché de l'emploi destiné aux entreprises.
73	Augmenter les cibles d'embauche visant les peuples autochtones à la Ville de Montréal.
Processus institutionnels	
74	Mettre en place un système informatique qui uniformise et standardise les CV.
75	Assurer une veille à l'interne en mettant en place des équipes dédiées à la surveillance des pratiques discriminantes.
76	Constituer une équipe mixte d'évaluateurs pour le processus de sélection des candidats.
77	Faire des rétroactions aux demandeurs d'emploi en mettant à la disposition du candidat les résultats.
78	Favoriser l'accès aux résultats d'application de la loi d'accès à l'égalité en emploi en rendant disponibles les quotas de postulants par catégorie.
79	Reconnaître les diplômes étrangers.
80	Assouplissement des critères d'intégration aux ordres professionnels.
81	Rendre les gestionnaires imputables de leurs actions en créant des structures indépendantes.
82	Encourager la dénonciation des pratiques de discrimination à travers l'instauration d'une ligne anonyme, d'un carnet de doléances.
83	Réduire les délais de traitement des équivalences de diplômes.

84	Avoir des porte-paroles permettant de porter les préoccupations concernant l'emploi à la Ville.
85	S'inspirer des bonnes pratiques qui existent ailleurs.
86	Enlever l'auto-identification dans les formulaires.
87	Prendre en considération les recommandations contenues dans les avis du CIM.
88	Que la Ville de Montréal adapte ses politiques de ressources humaines pour mettre davantage en valeur les capacités de candidat.e.s issu.e.s de la diversité.
89	Enregistrer les contenus des interviews d'embauche pour vérifier que les recrutements sont objectifs.
90	En cas de refus (à 1 emploi, contrat, subvention, appel à projets), indiquer les motifs du refus.
91	Établir des mécanismes de suivis en lien avec le racisme : par exemple, dans les entretiens d'embauche ou dans les situations d'harcèlement au travail.
Représentativité	
92	Garantir la présence de citoyens issus des minorités dans les comités de sélection et lors d'entrevues.
93	Embaucher plus d'enseignants issus de l'immigration dans les écoles.
94	Favoriser les promotions de poste pour les membres de la diversité.
95	Valoriser la diversité en emploi.
96	Make sure that the population (diversity) who would benefit the most out of funds for economic initiatives in peripheral areas of the city, are part of the decision-making and the lobbying.
97	Les équipes de recruteurs doivent être représentatives de la structure de la population de la ville de Montréal.
98	Recruter des superviseurs issus des minorités visibles.
99	Faire des équipes mixtes constituées en comités.
100	Recruter plus de personnes issues de la diversité au sein du SPVM pour favoriser la mixité dans les équipes et la compréhension des réalités des minorités.
Logement	
Accessibilité	
1	Augmenter l'offre de logements sociaux disponibles et flexibiliser les critères d'accès aux logements sociaux.
2	Augmenter l'offre de logements subventionnés et le nombre de coopératives de logement.

3	Garantir une répartition équitable des logements subventionnés sans discrimination aucune. Responsabilité : Ville et arrondissements, responsables des coopératives.
4	Construire plus de logements abordables.
5	Construire plus de grands logements.
Accompagnement et encadrement	
6	Créer des points d'information à l'arrivée et élaborer un guide d'information détaillé.
7	Mettre en place un bureau central pour le suivi personnalisé dans la recherche de logement.
8	Sensibiliser les citoyens au sujet de leurs droits en matière de logement.
9	Faciliter l'accès aux HLM/coopérative pour les femmes monoparentales, victimes de violence conjugale.
10	Mettre en place un programme ou un fonds géré par la Ville et qui pourrait servir de caution pour les nouveaux arrivants.
11	Légaliser le dépôt de garantie.
12	La Ville doit offrir de bons de logement plutôt que de financer les coopératives.
13	Offrir du soutien logistique pour le démarrage de coopérative.
14	Donner plus de moyens aux comités logement et aux organismes de protection des locataires.
15	Sensibiliser les locataires sur leurs droits et ceux des propriétaires au moyen des actions d'éducation populaire.
16	Accompagnement des victimes de préjudices dans les processus de plainte.
17	Éducation populaire en matière des droits au logement.
Communication et information	
18	Médiatiser et publiciser les initiatives et programmes existants.
19	Mettre en place un programme spécial d'éducation et de sensibilisation à la salubrité.
20	Sensibilisation quant à la discrimination dans le logement.
Financement	
21	Garantir un financement conséquent pour augmenter le nombre de logements social et coopératif.
22	Investir dans la construction de logements sociaux.
Formation	

23	Former et sensibiliser le personnel aux réalités des nouveaux arrivants.
24	Accentuer la formation des locataires sur leurs droits.
Mesures correctives	
25	Agrandir le parc de logements abordables. Responsabilité : Ville et arrondissements, gouvernements supérieurs.
Politiques et règlements	
26	Réglementer l'action des propriétaires : montant des loyers, salubrité.
27	Renforcer les pouvoirs des services d'inspection des arrondissements.
28	Nationaliser les logements privés.
29	Adopter des lois et règlements sévères vis-à-vis des propriétaires coupables de discrimination.
30	Fixer un prix plafond pour les loyers.
31	Renforcer les pouvoirs de la Ville sur le logement et/ou affecter certains pouvoirs de la Régie du logement à la Ville.
32	Mettre en place de nouveaux programmes d'accès au logement.
33	Augmenter l'offre de logement abordable et social par de nouveaux programmes.
34	To fight off discrimination in the access to housing, put in place procedures for applications to remove potential biases (the number of children in a family for example).
35	Augmenter le nombre de logements sociaux et en garantir un nombre minimal pour les peuples autochtones.
36	Alléger les procédures administratives et accélérer les délais de traitement des demandes.
37	Réduire le temps de traitement des plaintes des locataires à la Régie du logement.
38	Respecter scrupuleusement l'ordre d'arrivée/d'inscription dans l'attribution des logements subventionnés.
Processus institutionnels	
39	That the city delegates mandates to boroughs with specific demands and situations to be able to better protect tenants, obtain investments in specific areas regarding housing.
40	Better concertation between the different levels of governments with jurisdictions in housing.
Représentativité	
41	Favoriser la mixité sociale dans le logement.

42	Comités logement : une plus grande représentation de la diversité sur les conseils d'administration et les postes décisionnels.
Lutte aux inégalités	
Accessibilité	
1	Augmenter les heures de service à la clientèle dans l'arrondissement de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles afin de diminuer le temps d'attente.
2	Que la Ville de Montréal lutte contre les effets de l'embourgeoisement qui favorise l'exclusion sociale.
3	Favoriser les rapprochements entre citoyen.ne.s : s'assurer d'avoir des milieux de vie sains, accessibles et sécuritaires afin d'assurer les rapprochements entre citoyen.ne.s.
4	Accès et qualité des services aux citoyens : assurer un accès et un traitement équitable à l'ensemble des citoyens aux services et ressources offerts par la Ville.
Accompagnement et encadrement	
5	Donner un accès gratuit aux infrastructures pour les familles les plus défavorisées.
6	Outils les employés afin qu'ils redirigent les personnes vers les bonnes ressources. Si possible, embaucher des personnes-ressources issues des communautés concernées.
7	Généraliser la francisation au sein de certaines communautés.
8	Mieux encadrer l'accompagnement des nouveaux arrivants relativement aux problématiques qu'ils éprouvent de tous ordres.
9	User de la concertation afin de favoriser un meilleur vivre-ensemble et lutter contre l'exclusion sociale.
10	De meilleures ressources d'accompagnements pour les nouveaux arrivants afin d'aider à leur insertion sociale.
11	Sensibiliser les populations sur le vivre-ensemble et la discrimination en associant les communautés vulnérables.
12	Que la Ville de Montréal participe davantage à certains événements organisés par diverses communautés, par exemple, la Semaine de sensibilisation de la communauté musulmane (Conseil canadien des femmes musulmanes); la Ville de Montréal pourrait aussi potentiellement s'en inspirer dans ses initiatives propres.
Autres	
13	Mettre en place un programme d'aide pour l'insertion des personnes avec des problèmes de santé mentale autre que l'aide sociale.
14	Renforcer la collaboration entre les organismes communautaires, les lieux de culte, les épiceries communautaires et les services des arrondissements.
Communication et information	
15	Rendre les dépliants disponibles en différentes langues dans les bibliothèques.

16	Mieux faire connaître les ressources existantes.
Disparités territoriales	
17	Planifier les actions en fonction des besoins réels qui prennent en compte chaque couche de la population.
18	Lutter contre l'embourgeoisement de certains quartiers.
19	Une meilleure accessibilité et répartition des services, notamment dans des secteurs où la diversité est surreprésentée.
Financement	
20	Changement des priorités gouvernementales.
21	Favoriser la récurrence des projets en garantissant des financements à long terme. Ainsi, les employés d'organismes passeraient moins de temps à réécrire les projets, à faire la reddition des comptes. Ceci garantit aussi le maintien de l'expertise des employés du milieu.
22	Garantir des financements à long terme aux organismes communautaires.
23	Donner plus de moyens aux organismes communautaires.
24	Que la Ville de Montréal finance des projets par et pour des jeunes de la diversité pour promouvoir l'égalité.
25	Les critères d'octroi de subventions par la Ville de Montréal sont souvent très stricts. Il faudrait voir comment on pourrait offrir davantage d'autonomie aux groupes qui postulent pour ces subventions.
26	Investissements : Investir davantage dans les organismes existants où réside déjà une certaine expertise et élargir les collaborations.
Formation	
27	Formation pour favoriser la sensibilité aux réalités des nouveaux arrivants.
Politiques et règlements	
28	Mettre en place un plan d'urgence de lutte contre la pauvreté dans l'arrondissement de Montréal-Nord.
29	Mettre en place des politiques économiques à la Ville permettant de lutter contre les discriminations envers les groupes vulnérables.
30	Voter des lois et règlements pour favoriser l'accès universel aux services et aux soins de santé ou à l'éducation pour tous et toutes.
Processus institutionnels	
31	Que la Ville de Montréal s'intéresse davantage à l'expertise présente dans le milieu communautaire.
Reconnaissance de la contribution	

32	Reconnaître à sa juste valeur l'apport réel des organismes communautaires auprès de la population. Responsabilité: Ville et arrondissements, entreprises et organismes.
Représentativité	
33	Impliquer les différentes couches de la population dans le développement local.
Accompagnement et encadrement	
34	Apporter un appui aux organismes qui diffusent des messages antiracistes dans les médias sociaux.
Profilage racial et social	
Accompagnement et encadrement	
1	Créer des espaces de collaboration et d'échanges entre les jeunes et les policiers du même quartier.
2	Sensibiliser les jeunes dès le secondaire relativement à leurs droits.
3	Éducation populaire sur la connaissance des droits et la relation avec les autorités.
4	Offrir du soutien aux victimes de profilage et d'abus policier.
5	Créer des cliniques juridiques pour accompagner les victimes.
6	Youth can be trained on how to interact with the SPVM to ensure their psychological, emotional and physical safety.
Autres	
7	Organiser des activités entre les établissements scolaires pour favoriser l'échange de cultures.
8	Former et sensibiliser sur la diversité et le vivre-ensemble dès le jeune âge.
Communication et information	
9	Sensibiliser la population par des affichages dans des espaces publics (métro, etc.).
10	Valoriser les actions des personnes issues des minorités et vulgariser le droit auprès des jeunes.
11	Sensibiliser les citoyens sur les enjeux du civisme au moyen d'annonces à la télévision, dans les médias sociaux et les écriteaux.
12	Valoriser et publiciser les réalisations de jeunes issus des communautés noire et arabe.
13	Dénoncer sur les médias et émissions d'intérêt public les cas d'abus policiers.
14	Éducation populaire sur le racisme, le sexisme et la discrimination.

15	Sensibiliser, à grande échelle de tout le Québec, autant les institutions publiques que la population afin de démystifier les préjugés et le racisme.
16	Sensibiliser le milieu scolaire à la diversité et aux enjeux culturels.
17	The government at the municipal, provincial and federal level should lead an educational campaign that brings awareness and initiates discussions about racism and Black history (beyond and prior to slavery).
18	News outlets must also be permitted and encouraged to address issues of racism and racial profiling, especially when these events are happening in Montreal.
19	Éduquer davantage le public sur les peuples autochtones et leurs réalités au moyen de campagnes de sensibilisation (affiches, art, peintures murales, etc.).
Devoirs et responsabilités	
20	Citizens must hold Members of Parliament accountable to report citizens' testimonials of their experiences of racial profiling and racial discrimination, including acts of physical and emotional violence, to the appropriate governmental bodies.
21	Police officers must keep each other accountable.
Droits	
22	En cas d'absence du policier, rendre automatiquement un jugement par défaut lors de la contestation d'une contravention.
Financement	
23	Éducation culturelle et mise en place des budgets participatifs.
24	Financer la production de documentaires sur les minorités et leur contribution à la société québécoise.
Formation	
25	Formations spécifiques en matière de prévention pour les policiers.
26	Doter les organisations de politiques/processus antiracisme. Le contrôle interne doit favoriser des mesures préventives, notamment la sensibilisation, la formation.
27	Sensibiliser les policiers aux pratiques antiracistes.
28	Introduire des modules sur la diversité et les pratiques antiracistes dans le cursus de formation des policiers.
29	Former les policiers quant aux réalités de la diversité.
30	Educate police cadets on socialization to deny the influence of older officers and fight off perpetuated perceptions towards minorities.
31	Enseigner et intégrer l'histoire autochtone dans les manuels scolaires.
32	Incorporer dans les écoles et à tous les niveaux les ateliers de déconstruction des préjugés.

33	Former adéquatement les agents de la SPVM au profilage racial.
34	Training for SPVM members, police officers and students training to become police officers.
35	Améliorer la qualité de la formation des forces de police et des forces de l'ordre en intégrant les éléments spécifiques aux peuples autochtones.
Politiques et règlements	
36	Créer un poste dédié à la gestion des plaintes pour profilage racial à l'image de l'ombudsman.
37	Recruter plus d'enseignants titulaires issus des communautés.
38	Renforcer les sanctions contre les propos haineux diffusés dans les médias.
39	Prioriser les aînés dans les files d'attente ou instituer une caisse pour aînés dans les magasins.
40	Mettre en place des politiques de reddition de compte mesurables en ce qui concerne les abus policiers.
41	Mettre en place, au niveau de la Ville, un bureau de plaintes pour abus policiers indépendant.
42	Créer un organe spécial d'enquête et de sanction des policiers contrevenants.
43	Augmenter la représentation de la diversité dans le corps policier.
44	Put in place incentives to have police officers originating from the communities/areas with who they will work with/in or that are subject to profiling.
45	Implemented changes/policies need to be standardized to the whole of the organization.
46	New policies need to have precise benchmarks in terms of what they are supposed to achieve.
47	Community based mobilization that leads to some form of organization that would responsible for implementing reforms for the police: <ul style="list-style-type: none"> o Independent but funded by the city o Bottom to top approach o Allows the empowerment of victimized communities o A model similar to the Office de consultation publique de Montréal
48	Mettre en place un bureau d'enquête indépendant pour examiner les allégations liées aux interventions policières.
49	Reconnaître la discrimination et le racisme comme des crimes et légiférer clairement et concrètement sur des paroles, des insultes, des attitudes.
Processus institutionnels	
50	Réajuster les interventions policières pour ne plus stigmatiser les jeunes.

51	Documenter systématiquement les interventions policières et tenir des statistiques sur l'appartenance ethnique et raciale des personnes interceptées.
52	Bannir les quotas de contraventions imposés aux policiers en modifiant le règlement.
53	Imposer les sanctions financières individuelles aux policiers fautifs et s'assurer que le syndicat ne les prennent pas en charge.
54	Reconnaissance formelle de la problématique du racisme et de la discrimination systémiques qui alimente le profilage.
55	A cultural change has to emerge from within the higher hierarchy of the police by formally recognizing racial profiling.
56	Que la Ville de Montréal repense la manière dont les plaintes faites contre la police sont traitées.
57	Que le SPVM remette en place des comités spécifiques aux différentes communautés culturelles afin d'avoir un lien entre eux et la police.
58	Mettre en œuvre des protocoles de lanceurs d'alertes anonymes visant à dénoncer les actes de discrimination et de racisme.
59	Punir les citoyens coupables de racisme envers d'autres et rendre l'information publique.
60	Appliquer la loi, établir des mécanismes de suivi et rendre les organisations imputables.
61	Mettre en place un bureau d'enquête indépendant sur le racisme de la police et des sanctions plus sévères.
62	Création d'un Conseil de lutte au racisme indépendant à l'échelle provinciale qui aurait des prérogatives s'inspirant du Conseil du statut de la femme.
Représentativité	
63	Intégrer un plus grand nombre de jeunes issus des minorités au sein de la police.
64	Recruter et former des policiers issus des quartiers à forte concentration de jeunes.
Sports et loisirs	
Accessibilité	
1	Augmenter le nombre de jeux dans les parcs en fonction du nombre de jeunes de 0-18 ans habitant autour desdits parcs.
Financement	
2	Accroître les investissements dans les infrastructures de sport et loisirs.
3	Financer les organismes qui offrent des activités de loisirs et de sport aux jeunes.
Urbanisme et aménagement du territoire	
Accessibilité	

1	La STM doit mettre en circulation des bus à intervalles réguliers.
2	Favoriser l'installation des épiceries à proximité des résidences.
3	Construire des rampes d'accès dans tous les commerces majeurs par des subventions aux propriétaires et la modification des normes des bâtiments à usage commercial.
4	Réalisation du projet de la ligne rose du métro et prolongement de la ligne bleue.
Disparités territoriales	
5	Organiser un transport accessible en augmentant les lignes de bus et en prolongeant le métro.
Politiques et règlements	
6	Uniformiser les standards en matière d'aménagement des parcs, de pistes cyclables et de déneigement.
Vie démocratique	
Accompagnement et encadrement	
1	Donner du pouvoir aux communautés marginalisées en leur garantissant des espaces d'échanges et de concertation concernant leurs enjeux.
2	Favoriser l'accès aux espaces démocratiques et vulgariser leur fonctionnement.
3	Renforcer la collaboration entre les décideurs et les membres des différentes communautés.
4	La Ville doit également faire plus d'efforts pour entrer en contact avec les citoyen.ne.s de certains quartiers.
5	Mieux collaborer avec les groupes communautaires pour mieux comprendre les besoins et les réalités de la communauté.
Communication et information	
6	Les organismes publics et privés doivent rendre publics les démarches et mécanismes requis pour accéder aux CA.
7	Faire du lobbying (veille stratégique) communautaire.
8	La Ville doit encourager l'implication citoyenne qui, pour plusieurs, demeure une des clés de voûte d'une véritable inclusion et du développement d'un sentiment d'appartenance.
Formation	
9	Proposer des formations en leadership pour les jeunes et groupes marginalisés.
Politiques et règlements	
10	Amender la Charte montréalaise des droits et responsabilités pour indiquer que « Montréal est un territoire non cédé »; réintroduire les traités et les respecter.

11	Amender la Charte montréalaise des droits et responsabilités et y enlever la mention « minorités visibles ».
12	Créer des organismes avec un pouvoir contraignant envers les décideurs politiques pour éviter la mise en place de politiques discriminatoires.
13	Impliquer les groupes vulnérables dans la mise en place des mesures de discrimination positive.
Processus institutionnels	
14	Créer un indice de diversité qui mesurerait la capacité des conseils d'administration à recruter et à intégrer les personnes issues des minorités.
15	Mettre un point permanent à l'ordre du jour du conseil municipal pour le suivi du dossier de la représentativité au sein des CA.
16	Mettre en place une Commission Vérité et Réconciliation au niveau municipal.
Représentativité	
17	Mettre en place un système électoral proportionnel avec des quotas de représentation pour les populations vulnérables.
Autres	
Accompagnement et encadrement	
1	Vulgariser les documents et études de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse auprès des jeunes et des enseignants.
2	Favoriser les échanges entre les communautés ethnoculturelles.
Autres	
3	Avoir accès à plus d'ordinateurs pour lire les documents importants.
4	Organiser des excursions à l'extérieur de Montréal pour les nouveaux arrivants.
5	Enseigner l'histoire des autres peuples dans les écoles du Québec.
6	Décloisonner la lutte antiraciste en la liant aux luttes féministes, environnementales.
7	Créer des solidarités entre les différents groupes ethnoculturels.
8	Enseigner l'histoire d'autres peuples dans les écoles secondaires.
9	Que l'on favorise davantage la mixité sociale entre Montréal et d'autres villes au Québec, voire d'autres villes dans le monde.

10	La Ville ne peut pas s'en tenir à une vision trop restrictive de ses compétences si elle souhaite contrer le racisme et la discrimination systémiques. Si les limites de ce que peut faire la Ville sont bien réelles (tant sur le plan légal que de ses ressources), il importe de bien le reconnaître et d'identifier les collaborations nécessaires pour surmonter de telles limites, ce qui nécessitera sans aucun doute un apport plus conséquent des paliers gouvernementaux supérieurs et de l'ensemble des citoyen.ne.s montréalais.e.s.
11	La nature tentaculaire des enjeux implique une action concertée qui, si elle revient en partie au palier municipal montréalais en tant que gouvernement de proximité, nécessite également un effort concerté comprenant les paliers gouvernementaux fédéral et provincial, les citoyens et la société civile (milieux communautaires et associatifs).
Communication et information	
12	Mettre de l'avant les belles réussites et donner la parole aux citoyens par une campagne nationale de visibilité appuyée par les pouvoirs publics.
13	Rendre visibles les méfaits de la colonisation subis par les Peuples autochtones ainsi que l'esclavage des Noirs.
14	Sensibiliser les jeunes aux différences culturelles et à l'ouverture d'esprit.
15	Attirer l'attention des citoyens sur les risques et conséquences de gestes discriminants.
16	Rendre les informations claires et explicites auprès des candidats à l'immigration.
17	Les politiciens doivent utiliser des mots/termes inclusifs pour désigner les citoyens issus de l'immigration.
18	Que la Ville de Montréal puisse porter davantage une histoire qui est représentative de la diversité.
19	Rendre les sites internet de la Ville plus accessibles en les traduisant dans plusieurs langues.
20	Favoriser les échanges mixtes entre les communautés d'accueil et les personnes venues d'ailleurs.
Formation	
21	Introduire dans les programmes scolaires québécois les éléments d'histoire et de culture/religions d'autres peuples.
Processus institutionnels	
22	Surveiller le harcèlement psychologique en créant une ligne d'appel anonyme et colliger les données dans un rapport périodique.
23	Mettre en place un processus de certification pour les services qui implémentent les politiques inclusives.
24	Intégrer des modules sur la résolution des problèmes liés à la discrimination raciale dans les programmes de formation d'enseignants.

25	Rechercher et documenter la problématique du racisme et de la discrimination systémiques au niveau de Montréal.
26	Reconnaître formellement le racisme.
27	Que les employés et les cadres de la Ville de Montréal soient « reprogrammés », les forcer à se remettre en question, comment est-ce qu'on fait pour faire comprendre aux gens qui détiennent un pouvoir qui devrait pouvoir appartenir à tout le monde.
28	Il importe d'abord que la Ville reconnaisse véritablement l'ampleur du problème, ce qui implique de combler un manque de ressources, mais aussi d'écoute en matière de racisme et de discrimination systémiques.
29	Rendre les formulaires de la Ville plus inclusifs.