

# **TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

## **Rapport final**

### **Présentation des résultats des travaux de la Table à l'Office de consultation publique de Montréal**

### **Dans le cadre des consultations publiques sur le racisme et les discriminations systémiques**

#### **Copie conforme à :**

Valérie Plante, Mairesse de Montréal

Magda Popeanu, Vice-présidente du comité exécutif et responsable de la culture et de la diversité montréalaise

Serge Lamontagne, Directeur général

#### **Préparé par**

L'ensemble des membres de la Table

Rapport entériné par les membres de la Table

Date : 2 décembre 2019

Appui à la recherche et à la rédaction : Azzeddine Marhraoui

## Liste des membres de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations

Dr. Myrna Lashley, Présidente

Marie-Pier Boisvert

Marie-Ève Bordeleau

Karla Étienne

Paul Evra

Hector Giraldo

Bochra Manai

Kerlande Mibel

Myrlande Pierre (Présidente pour la période : mars 2018 à juin 2019)

Will Prosper

Shahad Salman (membre pour la période : mars 2018 à mars 2019)

Marie Turcotte

Joshua Wolfe

# **TABLE DES MATIÈRES**

<b>LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE AUX DISCRIMINATIONS</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>1. PRÉSENTATION DU MANDAT DE LA TABLE</b>	<b>7</b>
<b>2. RÉSUMÉ DES AXES</b>	<b>7</b>
2.1. Emploi et formation des employés de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité.	7
2.2. Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu'en art et en culture	11
2.3. Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social	14
<b>3. LA VILLE DE MONTRÉAL FACE AU RACISME ET AUX DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES : LES RECOMMANDATIONS DES MEMBRES LA TABLE</b>	<b>20</b>
- Recommandation 1. Pour une politique interculturelle et antiraciste montréalaise	20
- Recommandation 2. Pour un Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme	23
<b>CONCLUSION</b>	<b>24</b>

## Introduction

Ce document vise à présenter les résultats des travaux de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (ci-après la Table) dans le cadre des consultations sur le racisme et la discrimination systémique organisées par l'Office de consultation publique de Montréal. Il a donc pour objectif de présenter les conclusions de la Table en réponse au mandat que nous a confié la mairesse de la Ville de Montréal, le 19 mars 2018 (voir section, présentation du mandat de la Table)

À l'instar de la Déclaration de Durban de 2001 sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, la tenue de ces consultations témoigne de la production et la reproduction des phénomènes de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance, remettant en cause les termes démocratiques et pacifiques du vivre-ensemble dans des sociétés pluralistes. Dans cette déclaration, les États signataires signalaient déjà que les dispositifs juridiques, administratifs, politiques et institutionnels existants, aussi bien au plan national qu'international, sont inadéquats pour faire face aux mutations du racisme. Ce phénomène social est révélateur du malaise suscité par la présence de cet « Autre » qui n'est plus seulement l'Autochtone, le ou la migrant.e ou le ou la réfugié.e, objets traditionnels du racisme et des discriminations. Il est aujourd'hui aussi une personne LGBTQ2+, une personne en situation de handicap ou ne correspondant pas au « mainstream » culturel.

Le racisme est un phénomène trans-historique. Chaque époque est marquée par l'altérisation et l'exclusion d'un groupe humain de la communauté civique et politique et de l'accès à ses institutions. Si ces mutations rendent difficile la lutte contre le racisme et les discriminations, leur définition doit en tenir compte. Or, l'étude de la diversité des sociétés contemporaines en général et du racisme en particulier exige un certain recul car, la terminologie courante est loin d'être neutre dans ses usages idéologiques et scientifiques. Sur le plan idéologique, la construction statistique des groupes sociaux dits minoritaires ne correspond pas seulement à un « exercice de cohérence définitionnelle », mais constitue « l'un des terrains contestés sur lequel se négocient les relations entre l'État et la société civile ».<sup>1</sup> Par conséquent, le décompte des origines de la population apparaît comme une réponse à des considérations politiques préalablement conditionnées par la « compréhension de l'esprit national ».<sup>2</sup> Dans cette perspective, la question du statut de la différence et des origines de la population donne lieu à une objectivation des groupes sociaux dans des données censitaires (ce que Conrad Kobayashi appelle des statistextes) qui expriment la permanence de l'inégalité de traitement et des rapports de pouvoir de type dominants/dominés.<sup>3</sup> Cela conduit à une essentialisation et à une hiérarchisation des groupes. C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre la racisation de certains groupes. Elle renvoie au « processus d'attribution de signification aux traits biologiques humains et, de là, à construire des collectivités sociales distinctes et hiérarchisées,

---

<sup>1</sup> Kobayashi, C., 1993. « Représentation de l'ethnicité : statistextes politiques », dans Statistique Canada et U.S. Bureau of Census. *Les défis que pose la mesure de l'origine ethnique : science, politique et réalité*. Conférence canado-américaine sur la mesure de l'origine ethnique (1992, Ottawa), Washington, DC, U.S. Government Printing Office, p.579.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 580.

<sup>3</sup> *Idem.*

auxquelles on donne le qualificatif de “ races ”. La racisation est en outre un processus idéologique qui peut susciter une mobilisation de résistance autour de cette identité socialement construite ». <sup>4</sup>

Sur le plan scientifique, l'étude du racisme est traversée par une ambiguïté que plusieurs auteurs, délaissant les définitions dites objectives, ne manquent pas de souligner en mettant en relief le jumelage de la « nature » (par la référence aux traits physiques comme la couleur de la peau) et la culture. À cet égard, Colette Guillaumin fait remarquer que la référence à la nature n'est neutre ni dans ses prémisses ni dans ses finalités car, elle constitue le soutien intellectuel supposément objectif de la « naturalisation des différences » culturelles à partir desquelles sont catégorisés et classifiés socialement et statistiquement les groupes sociaux. En outre, la définition des groupes sur la base de critères physiologiques ou phénotypiques confère aux processus sociaux une substance objective qui réintroduit la catégorie « race » dans le langage savant. Les caractéristiques physiques ou biologiques se trouvent alors auréolées d'une validité pseudoscientifique déterminant la compréhension et l'explication du statut et de la condition sociale et politique des groupes minoritaires infériorisés. <sup>5</sup>

Face à ces enjeux sémantiques et conceptuels, les pouvoirs publics ont une lourde responsabilité. Le mode de gestion de la diversité <sup>6</sup> qu'ils privilégient peut contribuer à assainir le débat. Or, force est de constater que la catégorisation étatique des groupes issus de la diversité introduit, dans les politiques publiques, dans les lois, dans le discours public et dans les débats de société, des notions ambiguës. Les notions de communautés culturelles ou de minorités visibles par exemple, malgré leur fonction d'abord administrative, ont fini par engendrer des effets pervers sur le sentiment d'identité et d'appartenance chez les personnes visées dans la mesure où elles contribuent à la légitimation juridique de la racisation de ces groupes ainsi nommés et chassés de la commune appartenance à la société. En effet, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée par le Parlement canadien pour mettre en œuvre les Programmes d'équité en emploi en 1986, définit une partie de la population canadienne de la manière suivante : « font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la *peau blanche*. » <sup>7</sup> Au-delà de cette définition étatique utilisée par nombre de citoyen.nes, d'instances gouvernementales et municipales, le racisme et la discrimination auxquels font face les groupes ainsi désignés sont des réalités intellectuellement et académiquement supportées, ainsi que nous l'avons mentionné plus

---

<sup>4</sup> Labelle, M., Legault, G. et A. Marhraoui, 1996. *Stratégies et discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité au sein des municipalités de la région métropolitaine de Montréal. Problématique générale de la recherche*. Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, cahier no 21, p.53. [https://criec.uqam.ca/upload/files/Cahiers\\_du\\_CRIEC\\_21\\_complet.PDF](https://criec.uqam.ca/upload/files/Cahiers_du_CRIEC_21_complet.PDF) (consulté le 20 septembre 2019)

<sup>5</sup> Guillaumin, C., 1992. *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Paris, Côté-femmes, pp. 171 et ss.

<sup>6</sup> Par gestion de la diversité la Table entend les moyens mis en place afin de permettre l'inclusion de tous et toutes dans la société

<sup>7</sup> À propos des enjeux qui sous-tendent ce mode de catégorisation étatique des groupes de la diversité, voir Labelle, M. (2004). « The 'Language of Race', Identity Options and 'Belonging' in the Quebec Context », dans F. Devine et M. C. Waters (dir.), *Social Inequalities in Comparative Perspective*. Blackwell Publishers, p. 39-65.

haut. Répondant certes à des considérations bureaucratiques, l'usage du concept de minorités visibles exige une réévaluation de ses effets sur les groupes ainsi désignés. La terminologie qui sous-tend l'utilisation du terme « minorités visibles » manifeste aussi la croyance, encore répandue dans notre société, en la validité du terme « race » qui continue à parsemer nombre de documents gouvernementaux et municipaux malgré les avertissements des chercheurs, chercheuses et des scientifiques.

Répondant au mandat qui lui a été confié, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations présentera, dans un premier temps, son mandat, puis dans un deuxième temps les recommandations contenues dans les trois rapports soumis à l'administration montréalaise. Enfin, dans la troisième partie, nous présenterons des recommandations additionnelles se caractérisant par leur portée plus générale que nous demandons à la Ville de Montréal de mettre en œuvre afin que la boucle soit bouclée et que, en s'appuyant sur les organismes de la société civile et ses partenaires gouvernementaux et institutionnels, soit engagée la lutte au racisme et aux discriminations par le biais de la Charte montréalaise des droits et responsabilités.

## 1. Présentation du mandat de la Table

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations a été créée par la mairesse de la Ville de Montréal, madame Valérie Plante, pour que la métropole du Québec bénéficie d'un regard externe d'expert.es issu.es des différents milieux de la diversité montréalaise et pour recueillir des propositions concrètes afin de rendre les instances et les institutions de la Ville de Montréal plus inclusives et plus représentatives de la population montréalaise. La Table est composée de treize personnes expertes dans les questions qui intéressent la Table. Ces personnes sont issues de la diversité et des communautés autochtones. Elle est présidée par la professeure Myrna Lashley qui a succédé à madame Myrlande Pierre partie relever d'autres défis professionnels puisqu'elle a été nommée par le gouvernement du Québec au poste de vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

La Table a pour mandat de proposer des actions et des mesures concrètes afin de favoriser la pleine et entière participation à la vie montréalaise des membres des différents milieux de la diversité en lien avec les trois axes d'intervention prioritaires qu'il convient de rappeler ici :

1. Emploi et formation des employés de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité.
2. Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu'en art et en culture.
3. Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social et autres recommandations.

## 2. Résumé des axes

Nous vous présentons ci-dessous les principales recommandations issues du travail des membres de la Table et vous invitons à consulter les documents de présentation de chacun des axes pour plus de détails

### 2.1. Emploi et formation des employés de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité.

Au-delà de ces politiques et actions et en tenant compte des recommandations et avis déjà émis, la Ville demande à la Table d'émettre des propositions d'actions innovantes ou de proposer une priorisation des recommandations et actions à prendre, susceptibles de générer des effets probants.

#### **QUESTIONS :**

- Outre les obstacles déjà documentés notamment par le CIM, quels sont les défis auxquels font face les personnes issues de la diversité pour accéder à un emploi à la Ville de Montréal, quels sont les freins subjectifs existants?

- Outre, les politiques et moyens déjà mis de l'avant et en tenant compte du cadre législatif, conventionnel et des avis des Conseils consultatifs à cet égard, comment la Ville peut-elle améliorer ces pratiques pour favoriser une plus grande diversité?
- Parmi les 87 mesures identifiées dans le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 et les recommandations émises par la CDPDJ et les conseils consultatifs, lesquelles prioriser, quelles sont les bonnes pratiques et les actions structurantes et prioritaires à prendre? Des actions à proposer pour le plan 2020-2023?

### **REPOSES DE LA TABLE :**

Dans le rapport qu'elle a remis à l'administration municipale, la Table a présenté une série de recommandations que nous présentons ici *in extenso* :

1. Mettre de l'avant une déclaration politique formelle de la mairesse s'engageant à ce que l'administration municipale et les organismes paramunicipaux et ce, à tous les échelons, reflètent beaucoup plus fidèlement la diversité de la population montréalaise actuelle, dans les délais les plus courts possible, soit d'ici trois ans. Des cibles précises doivent être définies clairement. La déclaration visera à témoigner de la ferme volonté de la mairesse de corriger les écarts de représentation des groupes désignés visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi et la Table, ainsi qu'à favoriser l'émergence d'un milieu de travail véritablement inclusif et diversifié.

2. La Table recommande que l'administration municipale de Montréal nomme **clairement, sans ambiguïté et en toute transparence**, ce à quoi un Plan d'accès à l'égalité est destiné, soit à combattre les discriminations systémiques en emploi dans la perspective d'actualiser le principe d'égalité réelle entre les citoyens sur le marché du travail.

3. Il est connu que l'adhésion de tous les intervenants et intervenantes, et plus particulièrement l'engagement manifeste de la haute direction, comptent parmi les conditions de succès de l'égalité en emploi. La Table recommande de

- Constituer une liste de candidats et candidates qui auront démontré dans le cadre de leur évaluation annuelle des aptitudes et des capacités en gestion, leadership et dotés.es de vision stratégique. – Pour la relève
- Inviter les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, à participer à des programmes de leadership et de perfectionnement de cadres et s'assurer que des places leur soient réservées.
- Mettre en place un programme de jumelage et mentorat pour les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées – Plan de relève
- Nommer des membres des minorités visibles/racisées, Autochtones et personnes handicapées dans des postes intérimaires de gestion, de direction et de cadre supérieur de durée déterminée (variant entre trois et cinq mois ou plus). Offrir un soutien adéquat dans l'accomplissement de la fonction intérimaire (suivi et accompagnement, discussion informelle, conseils et outils à leur disposition, etc.).

4. Les instances syndicales devraient considérer la possibilité de suspendre, au besoin, les

critères d'ancienneté pour permettre à des membres des groupes cibles, notamment les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées employées de la Ville d'avoir des conditions plus équitables leur permettant de faire des demandes de mutation, notamment lorsqu'une sous-représentativité chronique est constatée.

## 5. À toutes les étapes, il faut une approche différente adaptée.

Appliquer systématiquement les séquences suivantes :

- Analyse de l'effectif et établissement de cibles de représentativité sous le prisme de l'analyse intersectionnelle
- Analyse du processus de recrutement et des données relatives à la **progression** de carrière et à la **réention** du personnel sous le prisme de l'analyse intersectionnelle.
- Revue des façons de faire pour les affichages des postes à la Ville : réseau de diffusion et songer à la possibilité de ne pas passer par l'affichage interne uniquement
- Établissement de collaborations formelles avec divers organismes de la société civile en vue d'élargir les bassins de recrutement.
- Présence des ressources humaines sur le terrain pour élargir les bassins de candidat-e-s externes. Il est impératif que ces bassins aient une masse critique de candidat-e-s des groupes cibles.

## 6. Formation

Selon le **Plan d'action pour la Diversité de la Ville – 2016-2019**, un nouveau module de formation en gestion de la diversité a été déployé en 2015 par le Centre de leadership de la Ville de Montréal.

Outre la formation/communication interculturelle et de gestion de la diversité offerte aux employé.es de la Ville, la Table est d'avis qu'une formation spécifique sur le PAÉE, sur les discriminations et le racisme structurels en emploi serait appropriée. La formation pourrait se décliner en cinq (5 volets) :

- L'application du PAÉE (les obligations légales, les notions: compétences équivalentes, etc.)
- Les discriminations systémiques,
- Les biais inconscients et les préjugés
- Le racisme (opérationnalisation, ses aspects sournois et insidieux)
- Les micro-agressions sexistes, raciales, fondées sur le handicap, l'orientation sexuelle et les vécus trans.

En conséquence, la Table recommande fortement de rendre obligatoire pour les gestionnaires et les cadres une formation spécifique sur le Programme d'accès à l'égalité qui comprendrait les **cinq (5) volets cités ci-haut**. Cette formation serait développée et offerte par la CDPDJ et serait adaptée à la réalité et aux besoins de la Ville. Il est important de ne pas confondre une formation sur la gestion de la diversité et une formation antiraciste.

## **Sensibilisation et identification d'appartenance à un groupe cible**

Par ailleurs, il est recommandé que des efforts de sensibilisation soient déployés auprès des candidates et candidats externes membres des groupes visés afin de les sensibiliser.

Conséquemment, pour les candidates et candidats membres des groupes cibles qui participent à des processus externes : les sensibiliser à l'importance de se déclarer comme membres des groupes cibles lors de leur inscription :

- Revoir le contenu du portail d'Emploi à la Ville pour **accentuer l'importance** de se déclarer membre d'un groupe cible ;
- S'assurer que les appels à candidatures permettent un accès direct à la section portant sur l'accès à l'égalité en emploi du portail.
- De plus, afin d'obtenir un portrait plus juste de leur présence au sein de la Ville et de ses entités, des actions doivent être entreprises pour que les employées et employé.es qui hésitent encore à mentionner leur appartenance à un groupe cible **soient sensibilisés** à l'importance de le faire.
- Former les employé.es de première ligne sur les enjeux LGBTQ+, et trouver le moyen de diffuser les emplois de la Ville dans les communautés LGBTQ+.

## **Actions de promotion**

En ce qui a trait à l'attraction, les efforts de promotion doivent être poursuivis afin que les membres des minorités visibles et ethniques, autochtones et personnes handicapées et de la communauté LGBTQ+ continuent de s'inscrire en grand nombre à des processus externes. Il est important de miser sur une **masse critique** des candidat.es de groupes cibles. Dans un souci d'efficacité, les moyens pour les rejoindre doivent être améliorés et mieux ciblés, notamment par la création de nouveaux partenariats avec des organismes œuvrant en employabilité et organismes à caractère ethnique de la société civile.

## **Reconnaissance des efforts déployés**

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés en matière d'accès à l'égalité en emploi, il est recommandé de :

- Déterminer et mettre en place des moyens de reconnaissance des résultats obtenus par les directions, les services et organismes performants de la Ville, en lien avec l'atteinte des cibles. Rendre ces reconnaissances publiques par souci de transparence et de reddition de compte des cibles.
- Rendre ces reconnaissances **publiques** par souci de **transparence et de reddition de compte**. Responsable : Directeur général et Commissaire/inspecteur à la diversité et aux droits de la personne.

## **7. Exiger que**

- Les contractants de la Ville instaurent et mettent en œuvre des mesures et des programmes efficaces en faveur de la diversité.

- S'assurer autant que possible que les produits/résultats des contrats de service reflètent la diversité de Montréal (par exemple, éviter un autre fiasco des publicités pour le 375<sup>e</sup>). Envisager des sanctions/conséquences pour les administrateurs qui échouent à atteindre les objectifs de la diversité.

8. La Table exhorte la Ville à systématiquement, développer une approche évaluative pour tous ses programmes, mesures et initiatives en y définissant des indicateurs de résultats et des cibles à atteindre. Il est impératif que les **pratiques d'embauche** ainsi que les **activités de formation** soient accompagnées d'instruments d'évaluation et de mesure adaptés.

- Identification des facteurs de succès et de risque.
- Suivi à l'aide d'indicateurs de mesure : ces indicateurs permettront d'apprécier le degré d'atteinte des objectifs.
- Réajustement des prochaines actions.
- Communication aux parties concernées.

## **2.2. Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu'en art et en culture**

Plusieurs études et rapports font état du déficit de participation et de représentation politique et communautaire des personnes issues de la diversité et plus spécifiquement, au sein des institutions montréalaises. Dans un rapport à être publié le 11 septembre, le Conseil interculturel Montréalais analyse ces enjeux et énonce des recommandations. À partir des conclusions et recommandations tirées des avis rendus et de celui à venir, la Ville demande à la Table de proposer des actions nouvelles ou de prioriser les actions proposées pour une mise en œuvre efficace des recommandations.

### **QUESTIONS :**

- Quels sont les défis auxquels font face les personnes issues de la diversité pour jouer un rôle ?
- Outre, les politiques et moyens déjà mis de l'avant et des avis des Conseils consultatifs à cet égard, comment la Ville peut-elle améliorer ces pratiques pour favoriser une plus grande représentativité et participation des personnes issues de la diversité à la vie citoyenne, politique et en culture?
- Quelles sont les pistes d'actions pour la mise en œuvre des recommandations émises, quelles sont les bonnes pratiques et les actions structurantes et prioritaires à prendre?

### **REPONSES DE LA TABLE :**

En réponse aux demandes des autorités de la Ville de Montréal, la Table recommande

#### **2.2.1. En matière de participation politique et citoyenne des personnes issues de la diversité**

**Recommandation 1.** *Que la Ville de Montréal mette en œuvre les orientations du Conseil interculturel de Montréal sous la supervision du ou de la Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme dont le poste devrait être créé et que des objectifs quantifiables, avec un échéancier précis, soient établis pour que les citoyen.nes puissent mesurer les progrès et les lacunes.*

**Recommandation 2.** *Que la Ville de Montréal confie au Président d'Élections Montréal le mandat d'établir les bases réglementaires afin que la proportion des personnes issues de la diversité dans les structures politiques, consultatives et dans les instances de juridiction municipale corresponde grosso modo à leur poids démographique au sein de la population montréalaise.*

**Recommandation 3.** *Que des incitatifs financiers soient accordés aux partis politiques municipaux en fonction du nombre de candidat.es présenté.es et d'élu.es issu.es de la diversité montréalaise.*

**Recommandation 4.** *Que les conseillers et conseillères de Montréal et des arrondissements enjoignent leurs partis politiques respectifs de changer leurs règles présidant au choix des candidat.es aux élections afin de donner de meilleures chances aux personnes issues de la diversité de faire leur entrée dans les instances politiques montréalaises.*

**Recommandation 5.** *Que la Ville de Montréal utilise la diversité comme critère de nomination politique afin d'augmenter le nombre de personnes issues des groupes minoritaires, autochtones et racisés dans l'administration municipale.*

**Recommandation 6.** *Que la Ville de Montréal oblige ses sociétés paramunicipales à recruter davantage de femmes et de jeunes des milieux de la diversité.*

**Recommandation 7.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets additionnels pour le soutien à l'action communautaire en vue d'encourager la participation civique citoyenne des personnes issues de la diversité.*

### **2.2.2. En matière de représentation de la diversité dans la culture et dans les arts**

L'un des fondements de la nouvelle politique de développement culturel (2017-2022) portant sur l'inclusion et l'équité retient comme objectif de « favoriser l'apport et la représentativité de tous les citoyens et de toutes les influences culturelles afin que chacun s'y reconnaisse et développe son plein potentiel ». Des actions sont en cours pour : 1) assurer une contribution de l'ensemble des artistes professionnels montréalais au développement culturel de la ville, 2) tendre vers l'exemplarité en révisant les programmes et les pratiques du Service de la culture et 3) améliorer annuellement, dans le réseau Accès culture, la représentativité de la diversité culturelle montréalaise et des artistes issus de la diversité ainsi que ceux des communautés autochtone et anglophone, aussi bien dans la programmation que dans les publics. L'actualité récente a fait valoir l'importance de mettre de l'avant des mesures pour combler le manque de représentativité de la diversité dans le domaine de la culture.

## **RÉPONSES DE LA TABLE**

En réponse aux demandes des autorités de la Ville de Montréal, la Table recommande

**Recommandation 8.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets spécifiques à la promotion et la valorisation des œuvres culturelles et artistiques des personnes issues des groupes de la diversité.*

**Recommandation 9.** *Que le Service de la culture soutienne, de manière continue, ses employé.es dans l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques en matière de lutte antiraciste contre les biais culturels et les obstacles systémiques pour que l'équité soit réellement une valeur transversale, horizontale et holistique.*

**Recommandation 10.** *Que la Ville de Montréal, son Service de la culture et les arrondissements mettent en œuvre les orientations contenues dans la Politique de développement de la culture 2017-2022 en tenant compte des spécificités des groupes faisant partie de la diversité montréalaise et de l'intersectionnalité des discriminations.*

**Recommandation 11.** *Que la Ville et ses services appropriés soient attentifs à toute forme d'appropriation culturelle et s'assurent que les employé.es dédié.es aux arts et à la culture aient une formation adéquate dans ce domaine.*

**Recommandation 12.** *Que la Ville et ses arrondissements fassent un effort additionnel pour embaucher des personnes-ressources issues des groupes racisés formées à l'inclusion et à l'équité afin de contribuer à une meilleure prise en compte de la diversité.*

**Recommandation 13.** *Que la gouvernance des divers services des arts, du patrimoine et de la culture relevant de la Ville de Montréal soit modifiée pour inclure plus de personnes de la diversité dans leurs conseils d'administration*

**Recommandation 14.** *Que le tiers des membres des comités consultatifs et des jurys d'évaluation des demandes de financement ou d'attribution de prix de reconnaissance proviennent des milieux de la diversité.*

**Recommandation 15.** *Élargir le bassin des personnes-ressources issues de la diversité participant aux divers comités afin que plus de différentes personnes participent aux processus de consultation ou de décision.*

**Recommandation 16.** *Que les formulaires soient rendus plus accessibles et l'accueil amélioré afin d'augmenter le nombre de demandes acceptées issues de la diversité.*

**Recommandation 17.** *Que les divers services de la culture de la Ville se dotent d'un guide de bonnes pratiques en matière de lutte contre les biais culturels, l'antiracisme et autres formes de discrimination à l'endroit des artistes LGBTQ2+, handicapés et autochtones.*

**Recommandation 18.** *Que la Ville de Montréal et les arrondissements conçoivent un programme de soutien financier pour la mise à niveau des salles de spectacles pour les adapter aux personnes ayant un handicap.*

**Recommandation 19.** *Qu'un soutien plus effectif soit apporté au réseau des salles de spectacle alternatives, souvent lieux de diffusion des artistes de la diversité afin que ces derniers bénéficient de salles aux normes professionnelles reconnues comme telles.*

**Recommandation 20.** *Que le Programme Diversité des expressions culturelles - Festivals et événements de la Ville de Montréal, sous-financé, soit mieux conçu et revoie sa structure de financement qui cause de la confusion et de la frustration chez les organismes des*

*communautés de la diversité (4% seulement des budgets des projets présentés sont financés) et que le tiers du jury soit formé de personnes issues de la diversité montréalaise.*

**Recommandation 21.** *Que chaque arrondissement embauche un.e agent.e de liaison pour développer des liens plus étroits avec les groupes de la diversité pour que l'accès aux arts et à la culture soit plus inclusif.*

**Recommandation 22.** *Que la Ville de Montréal exige des entreprises avec lesquelles elle fait affaire qu'elles démontrent qu'elles sont un plan d'inclusion et d'équité à l'endroit des groupes de la diversité.*

**Recommandation 23.** *Que les bibliothèques augmentent considérablement leur offre de livres provenant de la diversité.*

**Recommandation 24.** *Que la Ville de Montréal s'arrime avec la politique du Conseil des arts de Montréal en matière d'inclusion et d'équité.*

**Recommandation 25.** *Que la Ville de Montréal cible des objectifs précis d'atteintes de résultats, évalue quantitativement et qualitativement les mesures et ce, de manière continue. La Ville devra également se réajuster en fonction des évaluations. Que la Ville informe régulièrement les citoyens des résultats de sa politique de développement culturel.*

**Recommandation 26.** *Que la Ville de Montréal fasse état de l'avancement de ses réalisations en matière d'autochtonie contenue dans sa Politique de développement culturel 2017-2022.*

### **2.3. Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social et autres recommandations**

Lors d'une consultation publique tenue en juin 2017, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse soulignait dans un mémoire que, malgré les recommandations faites et actions prises au cours des dix dernières années, le profilage racial et social perdure à Montréal et que de nombreuses actions s'imposent pour enrayer ce type de discrimination.

À la suite de ce Mémoire, la Commission sur le développement social et la diversité Montréalaise et la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal ont énoncé des recommandations que la Ville, dans une réponse, s'est engagée à mettre en œuvre.

#### **QUESTION:**

Dans ce contexte et pour s'assurer de progrès, quelles actions ou priorisations d'actions la Table propose-t-elle?

#### **RÉPONSES DE LA TABLE :**

Les membres de la Table ont procédé à l'analyse des recommandations de la Commission conjointe et apporté d'autres pistes d'actions qui vont au-delà de ce que cette dernière a formulé comme actions.

##### **2.3.1. En lien avec les recommandations de la commission conjointe**

Pour la reconnaissance de la persistance de comportements de profilage social et racial au sein de l'administration publique montréalaise, la Table recommande

- *Qu'une page du site Internet de la Ville de Montréal soit dédiée exclusivement à la problématique du profilage racial et social.*
- *Que la Ville fasse un rapport annuel à l'intention de la population en ce qui a trait à la mise en œuvre des recommandations de la Commission conjointe.*

Afin de mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration Montréalaise, la Table recommande

- *Que l'information du public se fasse à l'aide d'un calendrier ou un tableau de bord présentant les actions qui doivent être mises en œuvre à court, moyen et long terme.*

Afin de prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial, la Table recommande

*a. Dans le cadre de la révision des politiques publiques et du cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial*

- *Que la Ville de Montréal annonce le moment où la révision des règlements et directives induisant des comportements de profilage aurait lieu, ainsi que le moment où un mandat serait octroyé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.*
- *Que la Ville de Montréal procède à une harmonisation des mesures anti-profilages racial et social et leur mise à niveau pour que les agent.es de la paix (SPVM et STM) soient tous formé.es et accomplissent leurs devoirs sur la base de règles équitables pour ne pas porter atteinte aux droits et libertés des personnes.*
- *Que la Ville de Montréal rappelle régulièrement à la population le droit de porter plainte contre un.e agent.e du SPVM ou de la STM et qu'elle utilise la page Internet dédiée à la lutte contre les profilages racial et social pour décrire et expliquer le processus de plainte.*

*b. Dans le cadre de la sensibilisation des citoyen.nes et des fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et du développement de leurs connaissances interculturelles et psychosociales*

- *Qu'au-delà de la sensibilisation des agent.es à la réalité des groupes profilés, leur immersion dans la communauté soit plus importante. Il est important que les policières et policiers aient une très bonne connaissance du milieu.*
- *Que la préparation de cette immersion se fasse en étroite collaboration avec les différents organismes communautaires du milieu, afin d'établir les bonnes pratiques pour leur immersion dès le début.*
- *Que la lutte contre le profilage racial et social s'appuie sur les organismes communautaires, les travailleurs et les travailleuses de rue et autres intervenant.es sociaux en matière de santé mentale et des Autochtones pour*

*qu'elle devienne davantage une intervention citoyenne plutôt que strictement policière à travers la constitution d'équipes multidisciplinaires d'intervention dans les périmètres problématiques.*

*- D'aller au-delà des formations annuelles ou ponctuelles pour s'assurer que la transmission des compétences interculturelles aux employés municipaux constitue une valeur organisationnelle interne partagée et intégrée au processus d'évaluation des employé.es et que les acquis qui en découlent deviennent un critère pour l'avancement de leur carrière professionnelle.*

*c. Dans le cadre de la révision des méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial*

*- Que si l'utilisation de caméras doit être étendue aux véhicules du SPVM afin de réduire le plus possible les zones d'ombre et donner confiance aux citoyen.nes, il est nécessaire que cela soit précédé par un débat démocratique sur la généralisation de l'usage de caméras pour fixer des balises strictes définissant les conditions et les finalités d'un tel usage.*

*- Que les agent.es du SPVM soient munis de « body camera » dans les conditions suivantes : 1) que les images captées lors d'une interpellation policière soient rendues publiques et que la décision de les révéler ou non ne soit pas laissée à la seule discrétion du SPVM; 2) les images captées par le SPVM ne peuvent être utilisées pour faire de la reconnaissance faciale ou comme outils de collecte d'informations.*

*- Que le SPVM impose à ses agent.es de faire un rapport chaque fois qu'elle ou ils font usage de leur arme à feu contre un.e citoyen.ne. Ce rapport est accompagné d'une rencontre avec ses supérieur.es pour faire une analyse de cette action et considérer les différents recours qu'ils auraient pu utiliser autrement. Ce processus a permis à des forces policières de réduire considérablement le nombre de personnes atteintes par des tirs policiers.*

*- Avoir des formations de tirs scénarisés qui démontrent les biais implicites de la part des agent.es du SPVM, afin de conscientiser ceux-ci sur les impacts négatifs sur les personnes racisées.*

*d. Dans le cadre de la facilitation de la dénonciation des comportements de profilage social et racial des employés municipaux*

*- Que les intervenant.es, y compris le personnel de l'appareil judiciaire et la Fraternité des policiers, soient mieux formés aux processus de plainte pour profilage racial et social.*

*e. Dans le cadre de l'objectif visant la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales*

*- Que la Ville de Montréal crée un Bureau de l'inclusion et l'antiracisme dont le mandat consisterait, entre autres responsabilités, la compilation de données sur les profilages racial et social et de les rendre publiques annuellement.*

*- Que les élu.e.s aient accès à des séances de formation et de sensibilisation aux effets multidimensionnels des profilages racial et social afin qu'ils puissent mieux demander des comptes aux autorités politiques et policières.*

### **2.3.2 Recommandations additionnelles**

Par ailleurs, dans le but de lutter contre le profilage racial et social et de protéger les populations vulnérables, la Table recommande notamment

*a. La prise en compte de la vulnérabilité de certaines populations. A cette fin :*

*Que les règlements municipaux soient révisés afin de réduire leur utilisation discriminatoire contre les populations marginalisées et racisées et s'assurer que les règlements ne diffèrent pas d'un arrondissement à l'autre.*

*Que l'Arrondissement de Montréal-Nord et la Ville de Montréal mettent en œuvre un plan d'action relatif à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes et des communautés qui composent la population de Montréal-Nord. Ce plan d'action devrait être rendu public.*

*Que Montréal soit déclarée Ville sanctuaire et qu'il soit interdit au SPVM de collaborer avec les services frontaliers afin de s'assurer que les personnes sans statut soient traitées de manière non discriminatoire.*

*Que la Ville de Montréal enquête sur les cas de décès de personnes racisées aux prises avec des problèmes de santé mentale après des interventions policières.*

*Que soient comparées par une équipe de chercheur.es indépendant.es les conditions de libération octroyées par le SPVM aux personnes blanches et non blanches pour s'assurer que le traitement des personnes racisées n'est pas discriminatoire.*

*Que la ville de Montréal mette en place une consultation publique pour développer des mécanismes et des mesures afin d'adresser les enjeux des communautés LGBTQ+ et particulièrement des personnes trans.*

*Que soient prévues des formations pour les agent.es du SPVM, premier.ères répondant.es, ambulancier.ères, intervenant.es sociaux afin d'éviter des comportements hétéronormatifs auprès des populations trans et issues des communautés LGBTQ+.*

*Que soit permis l'accès aux parcs de la ville au-delà de 23 h 00, car il s'agit de lieux publics qui devraient être accessibles en tout temps. Ceci permettrait de diminuer le profilage social pour les personnes sans résidence fixe.*

*Que soit organisée une consultation publique sur la décriminalisation du travail du sexe*

b. d'apporter une attention particulière à la présence et aux interventions policières. A cette fin :

***Que soient produites des données cartographiques sur les quartiers où les interventions du SPVM sont les plus nombreuses.***

***Que soient produites des données cartographiques sur l'origine des appels qui amènent l'intervention des agent.es de la police et que le SPVM soit invité à faire un travail de sensibilisation destiné aux citoyen.nes sur les appels et les interventions.***

***Que l'on mette fin à la présence policière disproportionnée dans les quartiers à forte concentration de personnes racisées.***

***Que des protocoles et ententes d'interventions spécifiques soient mis place dans les secteurs où des populations vulnérables sont concentrées, notamment en intégrant des travailleurs et travailleuses de rue et des intervenant.es spécialisé.es lors d'interventions policières pour attroupement, bruits de fêtes, etc.***

***Qu'un moratoire contre les armes alternatives du SPVM, (ex : balles de plastique ayant joué un rôle dans la mort de Bony Jean-Pierre et Pierre Coriolan) soit imposé. En lieu et place, étudier les possibilités de se doter d'armes alternatives non létales comme les fusils filet (Net gun) déjà utilisés par d'autres forces policières dans le monde.***

***Que soit revu le modèle de désescalade, pour prendre en considération l'établissement d'un périmètre de sécurité si la personne qui a nécessité l'intervention policière ne représente pas une menace pour un.e autre citoyen.ne.***

***Que soit utilisées les recommandations du Coroner Perreault dans le cadre de l'enquête sur la mort de Freddy Villanueva comme un apprentissage collectif pour contrer la criminalité.***

c. De se pencher sur la question du fichage des citoyen.nes. A cette fin :

***Qu'un groupe de chercheur.es indépendant.es examine les modalités de fichage des individus et le contenu des banques de données du SPVM en lien avec les personnes fichées en tant que membres de gangs de rue.***

d. D'apporter une attention particulière au traitement des plaintes et à la réparation. A cette fin :

***Que soient améliorés les délais pour le traitement des plaintes en déontologie, particulièrement pour profilage racial. La Ville devrait aussi avoir plus d'enquêteurs et enquêteuses issu.es des communautés racisées.***

***Que la Ville cesse d'utiliser des tactiques dilatoires retardant le processus judiciaire de toute plainte en lien avec le profilage racial ou le racisme.***

***Que la Ville offre des excuses publiques aux communautés noires et autochtones pour le profilage racial et les pratiques subies.***

***Que des services de soutien psychologique similaires au CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels) soient offerts aux familles ayant perdu un proche aux mains de la police.***

*e. D'assurer le suivi des recommandations de la Table de la diversité et de la Commission conjointe sur le profilage social et racial. A cette fin :*

***- Que soit confiée à une instance indépendante composée de citoyen.nes et d'expert.es la tâche de surveiller le processus et de faire rapport quant à la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations. Cette instance devrait par ailleurs faire rapport à l'administration municipale.***

*f. D'assurer le suivi des recommandations formulées par quelques organisations membres de la société civile et présentées en annexe du Rapport 3.*

### 3. La Ville de Montréal face au racisme et aux discriminations systémiques : les recommandations des membres la Table

#### - Recommandation 1. Pour une politique interculturelle et antiraciste montréalaise

Au fil des années, la Ville de Montréal a réalisé des expériences et développé des outils intéressants en matière de gestion de la diversité.

Pour bien comprendre le rôle de la Ville de Montréal dans le processus d'intégration des immigrant.es et l'aménagement des conditions nécessaires au vivre-ensemble, il faut se rappeler qu'il s'agit là en grande partie d'une prérogative relevant du gouvernement du Québec.<sup>8</sup> En plus de sélectionner ses immigrant.es, c'est à ce dernier qu'incombe effectivement la responsabilité de la francisation des nouveaux arrivants, de l'aide à leur insertion sur le marché du travail, de l'éducation de leurs enfants, de l'accès aux services de santé et des services sociaux, du soutien financier aux organismes qui œuvrent auprès des communautés culturelles, etc. Toutefois, au-delà de ces enjeux d'envergure nationale, les responsabilités de la Ville de Montréal sont loin d'être négligeables dans la mesure où elles ont une incidence directe sur la qualité de vie des citoyen.nes. Songeons ici à l'offre de services de sports, de loisirs, de la culture, la sécurité publique, le logement social, l'aménagement urbain, l'entretien et l'occupation de l'espace public, etc. Ces services dits de proximité permettent à la Ville de Montréal d'agir sur les conditions immédiates touchant à des besoins fondamentaux de ses citoyens.

Depuis le milieu des années 1980, la Ville de Montréal a tenté de prendre en compte la diversité quand vient le temps de formuler une politique municipale. Dans cette perspective, elle a procédé à la création du Bureau interculturel de Montréal, une unité-conseil sur la gestion de la diversité dans les services municipaux en 1984<sup>9</sup>, l'adoption d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi (1989), l'adoption de la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989), la création d'un Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales de Montréal (1989), le lancement du Mois de l'histoire des Noirs en février 1992, la tenue de l'*Année de l'harmonie interculturelle et interr raciale* en 1993, etc.

---

<sup>8</sup> L'immigration est un domaine partagé entre les deux ordres de gouvernement avec prédominance du fédéral. Grâce à des ententes administratives successives, le Québec a réussi à obtenir d'importants pouvoirs. Celle de 1991 (Entente Gagnon-Tremblay/McDougall) consacre la responsabilité exclusive du Québec en matière de sélection des immigrants permanents se destinant à son territoire, réaffirme sa responsabilité de fixer les volumes d'immigration qu'il souhaite accueillir, ainsi que la reconnaissance de la responsabilité exclusive du Québec quant aux programmes d'intégration des immigrants. Voir Gouvernement du Québec, 2007. L'immigration au Québec. Partage des responsabilités Québec-Canada, statuts des personnes se trouvant au Québec, Catégories d'immigration. Québec: ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

<sup>9</sup> En 1994, le Bureau interculturel de Montréal a été transformé en Division des Affaires interculturelles chargée de soutenir les services municipaux dans l'acquisition de compétences en diversité. À son tour, celle-ci a été intégrée au Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle en 2006.

De manière concomitante, la Ville de Montréal s'est engagée dans la mise en forme de sa « philosophie d'intégration » en basant sa gestion de la diversité sur une approche dite interculturelle dont les principes sont contenus dans plusieurs documents solennels, notamment la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*, la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* (2004) et la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* (2006).

Certains documents datant des années 1990 ont tenté de définir l'approche interculturelle de la Ville de Montréal. Elle « repose sur le respect de l'expression et du rayonnement de chaque culture, ainsi que sur la recherche délibérée de la réciprocité. »<sup>10</sup> Le principe de l'interculturalisme a été privilégié parce qu'il cherche justement à favoriser l'échange et la compréhension mutuelle. Ce faisant, la Ville reconnaît le « caractère pluraliste des valeurs de notre société, de notre ville et de leurs institutions. » Cette perspective interculturelle est animée par « l'esprit d'équité, d'égalité et d'inclusion de tous les citoyens. »<sup>11</sup> Elle oriente le mode de prestation des services, la planification des activités et l'élaboration d'énoncés de principes touchant la population montréalaise sans que cela aboutisse à la création de services parallèles qui se traduirait par une marginalisation symbolique des groupes issus de la diversité et engendrer ainsi leur faible participation à la vie collective. La « reconnaissance du rôle des organismes communautaires en tant que partenaires privilégiés de l'action municipale » est une orientation congruente avec cette philosophie interculturelle.

Le principe de l'interculturalisme se diffuse dans d'autres instruments importants comme la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, adoptée en janvier 2006 après un très large processus de consultation des citoyen.nes à la faveur du Sommet de Montréal et qui a été citée en exemple par l'UNESCO et l'ONU-Habitat « comme un exemple phare, unique en son genre, permettant de promouvoir le droit à la ville et l'inclusion sociale. »<sup>12</sup> Ce texte solennel garantit le respect de la dignité humaine, l'égalité, la justice ainsi que des dispositions spécifiques touchant la non-discrimination. En outre, l'article 12 stipule que « le cosmopolitisme de Montréal représente une richesse mise en valeur par la promotion de l'inclusion et de relations harmonieuses entre les communautés et les individus de toutes les origines. » Par conséquent, la Ville de Montréal s'engage à « favoriser la représentation des femmes de toutes les origines, des autochtones, des minorités visibles, des membres des communautés ethnoculturelles et des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives » et à « combattre la discrimination, la xénophobie, le racisme, le sexisme, l'homophobie, la pauvreté et l'exclusion, lesquels sont de nature à miner les fondements d'une société libre et démocratique. » En portant une attention particulière à la question du

---

<sup>10</sup> Ville de Montréal, 1997. *Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles*. Montréal : Division des Affaires interculturelles, p. 4.

<sup>11</sup> Ville de Montréal, 1994. *Plan d'action institutionnel de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles*. Montréal : Division des Affaires interculturelles, p.18.

<sup>12</sup> Conseil interculturel de Montréal, 2007. *Accommoder pour mieux vivre ensemble. Pour une mise à jour du modèle québécois d'intégration et de gestion de la diversité*. Mémoire du Conseil interculturel de Montréal présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. Montréal, CIM, p. 10.

racisme, la Ville de Montréal indique clairement que ce phénomène représente un obstacle majeur à l'intégration et à la pleine participation de tous.

Dès lors, **une politique interculturelle et antiraciste** représenterait pour la Ville de Montréal un aboutissement logique, urgent et ancré dans les années d'expériences et de plans d'actions sans cadre de référence formel. **En adoptant une telle politique, la Ville de Montréal assumerait son rôle de métropole du Québec en étant le leader de la lutte contre le racisme et les diverses formes de discrimination.**

En présentant cette recommandation, la Table soutient le Conseil interculturel de Montréal (CIM) qui a déjà présenté un avis allant dans ce sens.<sup>13</sup> Dans son avis, le CIM « considère qu'une politique interculturelle doit et peut servir précisément à colmater le clivage entre les efforts consacrés à contrer le racisme et les discriminations et une stratégie axée sur les rapprochements interculturels. » Dans cette perspective, le CIM identifie les étapes suivantes pour un tel accomplissement :

1. Que la Ville enchâsse un principe interculturel dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités;
2. Que la Ville poursuive et consolide ses efforts en matière de relations interculturelles à travers l'élaboration d'une politique interculturelle qui découle de l'adoption du principe interculturel;
3. Que la Ville appuie les démarches en vue de l'élaboration d'un cadre de gestion et de référence pour les fonctionnaires municipaux qui s'arrime à la politique interculturelle;
4. Que la Ville mandate une instance et alloue les ressources humaines et financières nécessaires afin de coordonner l'ensemble du chantier interculturel à venir et d'assurer, par la suite, un suivi et une évaluation conséquente des démarches de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles;
5. Que la Ville de Montréal mène une consultation publique inclusive et participative sur la mise en œuvre d'une politique interculturelle;
6. Que la Ville, dans toutes ses initiatives réglementaires et administratives, anticipe les effets potentiels sur les personnes issues de la diversité et qu'elle insère une clause d'impact diversité dans ses sommaires décisionnels.

Cette recommandation nous apparaît comme une nécessité institutionnelle pour encadrer l'ensemble des actions de la Ville de Montréal en matière de lutte contre le racisme et les discriminations d'une part, d'autre part elle constituerait un cadre de référence pour son modèle de gestion de la diversité et les efforts de rapprochement que cela encouragerait. L'appel à une politique antiraciste répond à une nécessité, non pas d'époque, mais de trame de fond dans la mesure où les pratiques racistes et discriminatoires ne datent pas d'aujourd'hui. Ce changement de paradigme permettrait de modifier, un tant soit peu, les rapports de pouvoir et enverrait un signal fort à tout un chacun que le racisme, la

---

<sup>13</sup> Conseil interculturel de Montréal, 2018. *Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle*. Montréal, Conseil interculturel de Montréal

discrimination et toutes les formes d'intolérance que cela présuppose sont combattues par et au sein de l'administration montréalaise.

**- Recommandation 2. Pour un.e Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme**

Ce qui précède démontre que la Ville de Montréal a acquis l'expérience et développé les outils nécessaires pour l'élaboration d'une politique de gestion de la diversité et de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques dont la supervision de la mise en œuvre incomberait à un.e Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme dont le poste relèverait du Directeur général de la Ville. Ce Commissaire se verrait attribuer, en vertu de cette politique formelle, la mission expresse de mobiliser les ressources de l'administration municipale en faveur de la promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations systémiques et de publier un rapport annuel pour informer les citoyens sur l'état de la situation. De surcroît, ce Commissaire pourrait avoir pour fonction d'évaluer les indicateurs de performance en matière de gestion et de promotion de la diversité et de sa représentation dans les structures administratives de la Ville, il recevrait aussi les plaintes pour racisme ou discrimination. Il agirait ainsi en chien de garde à l'intérieur de l'appareil administratif municipal pour que la prise en compte de la diversité et la lutte contre le racisme et les discriminations occupent une place réellement transversale et holistique. Ce travail de surveillance viendrait rappeler à la Ville de Montréal à la fois ses engagements et ses défaillances.

## Conclusion

La décision de la Ville de Montréal de constituer une Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, ainsi que la tenue de consultations publiques sur le racisme et la discrimination systémiques témoignent certainement d'une prise de conscience de la part des autorités politiques montréalaises quant à l'acuité de la situation.

La lutte contre ces deux phénomènes incombe, de manière prépondérante, à l'État et aux municipalités dans la mesure où c'est leur responsabilité de contrecarrer les attitudes, les comportements et les fonctionnements institutionnels qui contreviennent aux Chartes des droits de la personne et aux traités et conventions internationales que le Québec et la Ville de Montréal ont endossés. La gestion politique de la diversité ne peut plus faire l'impasse sur le racisme et les discriminations dont le prix est trop élevé pour des groupes déjà fragilisés par leurs conditions et leur statut social minoritaire. Cela exige une stratégie de longue haleine qui fait de la lutte contre les phénomènes discriminatoires la pierre angulaire d'un modèle ou d'un cadre de référence normatif et d'action.

La Ville de Montréal, riche d'une expérience historique de gestion de la diversité est interpellée, aujourd'hui plus qu'hier, à intervenir pour rendre ses institutions représentatives de la diversité qui la rend si palpitante à habiter. Compte tenu de la porosité des frontières et des effets des événements internationaux sur les relations sociales à Montréal, les autorités doivent comprendre, de manière définitive, que le racisme et les discriminations systémiques portent atteinte à la quiétude des Montréalais.es, à leur sentiment d'appartenance et à leur participation active aux affaires de la Cité.

# **TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (TDILD)**

**RAPPORT PRÉSENTANT LES RECOMMANDATIONS, MESURES ET  
ACTIONS SPÉCIFIQUES**

## **AXE PRIORITAIRE 1 :**

**Emploi à la Ville de Montréal, représentativité et formation des employé.es de la  
Ville de Montréal face aux enjeux de la diversité et des communautés  
autochtones.**

**L'INCLUSION ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ET DES OPPORTUNITÉS À L'EMPLOI  
SELON LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION**

### **Présenté à**

Valérie Plante, Mairesse de Montréal

Magda Popeanu, Vice-présidente du comité exécutif et responsable de la  
diversité montréalaise

Copie conforme à Serge Lamontagne, Directeur général

### **Préparé par**

Le sous-groupe de travail sur l'axe 1 :

Mmes Myrlande Pierre, responsable, Marie-Ève Bordeleau, Marie Turcotte et  
Kerlande Mibel

Avec la collaboration de l'ensemble des membres de la Table

Rapport entériné par la Table le 1<sup>er</sup> avril 2019

## **Composition de la Table**

Présidée par Myrlande Pierre, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations compte également parmi ses membres Marie-Pier Boisvert, Marie-Ève Bordeleau, May Chiu, Karla Étienne, Paul Evra, Hector Giraldo, Odile Joannette, Dr Myrna Lashley, Bochra Manaï, Kerlande Mibel, Will Prosper, Marie Turcotte et Joshua Wolfe

De courtes biographies et des photos sont disponibles en cliquant [ici](#).

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE : LES PRIVILÈGES ET DÉTERMINANTS SOCIAUX ET LEURS COÛTS ÉNORMES POUR  
LES ADMINISTRATIONS ET LA SOCIÉTÉ

1. CONTEXTUALISATION.....	1
2. MANDAT DE LA TABLE.....	3
2.1    Objectif des travaux sur l’Axe 1 .....	4
2.2    Approche préconisée .....	4
2.3    Défis de la Table .....	5
3. EMPLOI À LA VILLE DE MONTRÉAL ET REPRÉSENTATIVITÉ : PRINCIPAUX CONSTATS, RECOMMANDATIONS ET MESURES SPÉCIFIQUES .....	6
3.1    Importance d’un engagement réitéré aux plus hauts niveaux de l’administration municipale montréalaise.....	7
3.3    Le déficit de représentation dans les postes de gestion, direction et cadre supérieur : Un changement de paradigme s’impose.....	9
3.4    Faire des syndicats des alliés dans l’atteinte des objectifs pour les groupes cibles du PAÉE.....	15
3.5    Renouveler les stratégies de recrutement et de rétention .....	15
4. FORMATION ET SENSIBILISATION : PRINCIPAUX CONSTATS ET PROPOSITIONS D’ACTIONS ET DE MESURES SPÉCIFIQUES .....	19
5. LES AUTRES LEVIERS DONT DISPOSE L’ADMINISTRATION MUNICIPALE POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ DANS LE DOMAINE DE L’EMPLOI.....	22
5.1    Approvisionnement/Obligations contractuelles et diversité montréalaise .....	22
5.2    Mécanismes de suivis et d’évaluation systématiques .....	23
6. CONCLUSION .....	23
ANNEXE 1 : DÉFINITIONS.....	25
ANNEXE 2 : EVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION ET PROGRESSION DE L’EMBAUCHE PAR GROUPES CIBLÉS.....	28
RÉFÉRENCES .....	30



## **PRÉAMBULE : LES PRIVILÈGES ET DÉTERMINANTS SOCIAUX ET LEURS COÛTS ÉNORMES POUR LES ADMINISTRATIONS ET LA SOCIÉTÉ**

Tant pour ceux qui écrivent ce rapport que ceux qui le lisent, il est important de garder à l'esprit la notion de privilège. Identifier le privilège d'autrui et reconnaître le sien n'est pas un appel à la culpabilité ni au blâme, mais plutôt un appel à la création d'alliances afin de renforcer le pouvoir de notre société à inscrire ses fondations dans l'inclusion.

Il est également important de rester conscients que lorsque des individus et des communautés se voient refuser l'inclusion et la pleine participation à leur société, de tels refus agissent comme des multiplicateurs d'impacts sociaux nocifs - tels que le stress, le racisme, les maladies mentales et physiques, une mauvaise estime de soi, etc. En d'autres termes, à long terme, qu'il s'agisse de pratiques conscientes ou inconscientes de discrimination et d'exclusion, toute la société en paie le prix en augmentant les coûts des soins de santé, la méfiance civile, la perte de productivité, le manque de cohésion sociale, etc. Or, la cohésion sociale comprend la recherche continue de nouvelles approches et mécanismes adaptés aux réalités et dynamiques changeantes de la Ville de Montréal. Il est donc important de « repenser » de manière constante les moyens pour atteindre cet objectif, notamment dans une perspective de développement et de mise en œuvre de politiques publiques et de programmes. Cette recherche constante en faveur de l'innovation impose un changement de paradigme dans la façon de concevoir l'inclusion et la diversité, qui autrement, peuvent être des concepts creux et vidés de leur essence s'ils ne sont pas accompagnés d'une démarche cohérente de lutte à la discrimination systémique et au racisme structurel. On ne saurait par ailleurs considérer complète la lutte contre la discrimination et le racisme structurels sans une remise en cause des dispositifs politiques à l'œuvre dans les organisations où des injustices organisationnelles s'opèrent au détriment des valeurs d'égalité énoncées.

La discrimination institutionnelle ou systémique fondée sur l'ethnicité ou la « race » est définie « comme étant un ensemble de comportements qui font partie des structures sociales et administratives du milieu de travail, qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour certains et une situation privilégiée pour d'autres groupes ou pour des individus en raison de leur identité au sein du groupe ». (Agocs, C., 2004). Il serait néanmoins essentiel de comprendre comment ces processus d'exclusion et de stigmatisation structurent encore aujourd'hui les pratiques organisationnelles au Québec et au Canada. Au risque de figer des catégories telles que la couleur de peau et l'ethnicité qui n'existent que dans les représentations et qui sont attribuables à des constructions sociales. La « race » reste un marqueur social et les personnes racisées continuent de

vivre des situations de discrimination raciale dans le domaine de l'emploi et dans d'autres sphères (M. Pierre, 2019). Les processus d'exclusion pour les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ+ persistent aussi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche\\_Synthese\\_2\\_Expierientiel\\_FR\\_Web\\_FINAL.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche_Synthese_2_Expierientiel_FR_Web_FINAL.pdf) et page 13 de la recension : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport\\_Recension\\_FR\\_FINAL\\_Web.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport_Recension_FR_FINAL_Web.pdf)

## 1. CONTEXTUALISATION

**La représentativité en emploi et dans les postes de direction à la Ville de Montréal revêt un caractère important qui s'est transformé en sentiment d'urgence. En effet, la population montréalaise s'exprime en faveur d'un rattrapage et de résultats ambitieux à la hauteur de la force que peut représenter la diversité.**

L'administration municipale montréalaise doit repousser ses limites. Elle doit s'engager à aller plus loin, à se démarquer. Elle doit développer ce sentiment d'urgence pour assurer une juste et équitable représentativité dans le domaine de l'emploi, et ce, à tous les échelons de l'appareil administratif, ce qui est spécialement important au moment où la démographie change à un rythme sans précédent.

La Table reconnaît que des efforts importants ont été faits par la Ville de Montréal en matière de diversité et d'inclusion au cours des dernières années. Parmi ceux-ci :

- Une nouvelle priorité organisationnelle et des cibles sur la diversité et l'inclusion;
- L'organisation d'activités de réseautage ciblées pour le recrutement de cadres issus de la diversité;
- Une dotation proactive par la participation à de nombreuses activités de réseautage lors de foires d'emploi ou d'événements liés à l'emploi et à l'employabilité;
- Des actions de concertation pour favoriser les échanges avec des groupes comme DÉPHY Montréal, RÉSEAU pour la stratégie urbaine autochtone de Montréal et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI);
- Un nouveau parcours de formation en ligne en cours de développement pour les cadres, les employé.es de première ligne et les gestionnaires de projets;
- L'augmentation du budget et du nombre de stages du programme de parrainage professionnel;
- Une campagne d'information et de sensibilisation des employé.es à l'importance de mettre à jour leur identification dans les systèmes RH de la Ville afin d'augmenter la fiabilité des données (projet d'auto-identification).

**Il reste néanmoins encore beaucoup de chemin à parcourir.** Les défis qui ralentissent le progrès à ce chapitre sont considérables. Selon la Table, les obstacles à surmonter reposent notamment sur différents aspects liés à l'emploi à la Ville de Montréal :

- La méconnaissance et/ou la négation de l'existence du racisme, du capacitisme et des LGBTphobies en milieu de travail;
- Les biais cognitifs inconscients dans les pratiques de recrutement et d'embauche;
- Certaines politiques, directives et pratiques d'embauche désuètes;
- La résistance au changement et à l'innovation.

Un autre élément a retenu l'attention de la Table, qui selon elle limite et freine encore la représentativité des groupes cibles en emploi : l'idée voulant qu'une approche plus directe et proactive, intégrant une dimension coercitive axée sur l'obligation de résultats organisationnels dans l'embauche des groupes cibles, aurait pour effet de « *braquer les gestionnaires* ».

Les changements qui doivent s'opérer concrètement ne devraient pas reposer sur la volonté individuelle des gestionnaires publics à réaliser ou pas les résultats en matière de diversité, mais sur l'obligation de résultats. L'approche devrait trouver son fondement dans des stratégies administratives systémiques ancrées dans une culture organisationnelle axée sur l'imputabilité et la responsabilisation.

Ces défis exigent également un engagement courageux de la haute direction et des pouvoirs politiques dans la voie de la lutte contre les discriminations et le racisme dans le domaine de l'emploi à la Ville de Montréal.

La diversité constitue une caractéristique importante de la Ville de Montréal. Ainsi, puisque la diversité est un fait, l'inclusion est un choix. Il faut choisir de prendre la responsabilité d'agir. Choisir l'inclusion, c'est s'engager de manière consciente et délibérée.

Le caractère éminemment pluriel et cosmopolite<sup>2</sup> de la Ville de Montréal est une dimension constitutive de son identité et de notre vivre-ensemble. Cette réalité constitue une richesse, une fierté collective, mais également un défi d'intégration socioéconomique, d'inclusion et de pleine participation. Les obstacles et les situations de discrimination, auxquels de nombreuses personnes issues de la diversité incluant les minorités ethnoculturelles et racisées, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes LGBTQ+ sont confrontées dans le domaine de l'emploi, constituent de véritables freins à l'égalité et au plein exercice de la citoyenneté. Ces difficultés

---

<sup>2</sup> Selon statistique Canada, les personnes issues de l'immigration (nées à l'étranger ou ayant au moins un des deux parents né à l'étranger) représentent 59 % de sa population totale.

contribuent à la précarité de leur situation économique dans leurs efforts d'insertion et de participation à la vie montréalaise. Il devient urgent de s'attaquer aux obstacles qui freinent ou qui compromettent l'intégration socioéconomique des Montréalais.es qui vivent des situations d'inégalité, d'injustice et de précarité. L'obstacle de la discrimination, voire du racisme des employeurs est souvent évoqué dans de nombreuses études. Cet obstacle tendrait à exclure les personnes issues des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles/racisées.

Ainsi, le racisme et les discriminations créent des situations d'inégalité dans le domaine de l'emploi. La Ville de Montréal, en tant qu'employeur d'importance et prestataire de services, se doit d'être exemplaire. Elle a la responsabilité de mettre en place des pratiques, des instruments et des mécanismes qui permettent un accès égal et des opportunités équitables sans discrimination. Cela implique des efforts continus de l'administration municipale pour contrer les préjugés, les discriminations et le racisme dans tous les domaines de la vie municipale.

La lutte contre les discriminations directes, indirectes ou systémiques est une responsabilité collective qui exige des efforts soutenus. Une approche sérieuse et en profondeur exige de repenser la culture organisationnelle de nombreuses institutions montréalaises. Elle exige surtout que l'administration municipale, dans le cadre du « projet de ville », prenne acte de la diversité et de la réalité multiethnique intrinsèque de Montréal et qu'elle se donne un cadre d'intervention qui assure l'harmonisation et la cohérence des pratiques des diverses institutions (CiM, 2013)<sup>3</sup>

## **2. MANDAT DE LA TABLE**

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (ci-après la «Table»), a été créée par la Mairesse Plante pour bénéficier du regard externe et des propositions d'expert.es issus de la diversité pour rendre la Ville de Montréal plus inclusive et représentative de la population montréalaise. La Table, qui regroupe quatorze (14) expert.es issus de la diversité et des communautés autochtones, est présidée par Myrlande Pierre.

La Table a pour mandat de proposer des actions et des mesures concrètes afin de favoriser la pleine et entière participation à la vie montréalaise des membres des différentes diversités en lien avec les quatre axes d'intervention prioritaires.

---

<sup>3</sup> Conseil interculturel de Montréal, (2013). Le Plan de développement de Montréal et les relations interculturelles.

L'objectif spécifique visé par la Table est de formuler des propositions spécifiques et concrètes susceptibles de conduire à des résultats organisationnels tangibles, mesurables et durables en y définissant des indicateurs de résultats et des cibles à atteindre.

Forte des nombreuses recommandations émises par le Conseil interculturel de Montréal (CIM), le Conseil des Montréalaises et le Conseil jeunesse de la Ville de Montréal au cours des dernières années, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations entend donner une impulsion et convaincre l'administration municipale de donner suite à ses recommandations qui se veulent actualisées et novatrices.

La Table est une table d'impact et non une table politique.

Le présent rapport se centre sur l'Axe 1 : Emploi et formation des employé.es de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité et des communautés autochtones.

## **2.1 Objectif des travaux sur l'Axe 1**

L'objectif de la Table en lien avec l'Axe 1 est de proposer des solutions et des mesures concrètes et durables, engageant l'ensemble des acteurs de l'administration municipale montréalaise, afin d'éradiquer la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi. Les propositions de la Table ciblent plus particulièrement les pratiques, les règles et les procédures qui en apparence se veulent neutres, mais induisent des pratiques discriminatoires envers certains groupes ou catégories de personnes pouvant être cibles de racisme et de discriminations fondées sur le sexe, l'origine ethnique et la «race», les croyances religieuses et le handicap.

Bien que l'orientation sexuelle et les vécus trans ne fassent pas partie des groupes cibles dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité à l'heure actuelle, la Table souhaite et recommande néanmoins que ces sources de discrimination fassent l'objet de différentes mesures volontaires et proactives au sein de la Ville, telles la formation et la sensibilisation.

## **2.2 Approche préconisée**

La Table a pris en compte les travaux réalisés par le passé par les différents conseils et les différentes instances de la Ville. Elle a également fait une brève recension des bonnes pratiques en matière d'accès à l'égalité et à l'équité dans différentes villes telles que Toronto, Londres, Sydney et des villes de Nouvelle-Zélande. Elle s'est aussi appuyée et

inspirée des pratiques mises en place par d'autres paliers de gouvernement : Québec, Ontario, gouvernement du Canada, etc.

Des consultations auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), d'un expert de l'ENAP<sup>4</sup>, de la direction des ressources humaines. Quelques employé.es et ex-employé.es de la Ville de Montréal ont également été consulté.es.

La Table fonde également sa démarche sur les bases qui sont déjà jetées par la Ville de Montréal :

- La Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989)
- La Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004)
- La Charte montréalaise des droits et des responsabilités (2006)
- L'adhésion de la Ville de Montréal la Coalition internationale des villes unies contre le racisme de l'UNESCO (2006)
- La politique en accessibilité universelle de la Ville de Montréal (2011).

### 2.3 Défis de la Table

Un des défis de la Table est de conduire à une réaffirmation de l'importance de l'atteinte de l'égalité réelle comme socle des valeurs de justice sociale et démocratique inscrites dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et de la Charte montréalaise des droits et des responsabilités.

Pour la Table, il est fondamental que les solutions proposées puissent s'inscrire à l'intérieur d'un cadre normatif de politiques publiques **amélioré, renforcé et renouvelé** dans le but d'éradiquer la discrimination systémique dans les pratiques d'embauche à la Ville de Montréal au sein de ses différentes constituantes et des organismes par-municipaux. Conséquemment, il importe de corriger les règles et pratiques institutionnelles susceptibles d'avoir des effets discriminatoires directs et indirects.

La Table retiendra la définition suivante pour guider son analyse et la formulation de recommandations et de mesures spécifiques.

«La discrimination systémique» est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte» (Chicha-Pontbriant, 1989).

Pour une compréhension commune, des définitions sont présentées à l'**Annexe 1**.

---

<sup>4</sup> Éric Charest, Ph. D., est professeur en gestion des ressources humaines à l'École nationale d'administration publique (ENAP).

### 3. EMPLOI À LA VILLE DE MONTRÉAL ET REPRÉSENTATIVITÉ : PRINCIPAUX CONSTATS, RECOMMANDATIONS ET MESURES SPÉCIFIQUES

Malgré les belles intentions du gouvernement du Québec et de la Ville de Montréal depuis de nombreuses années, les personnes issues de l'immigration, les minorités ethnoculturelles et racisées, les personnes handicapées, les Autochtones vivant en milieu urbain ainsi que les personnes LGBTQ+ se heurtent à des obstacles systémiques dans le domaine de l'emploi, compromettant ainsi les principes fondamentaux du droit au travail.

Même si les principaux leviers des politiques publiques se trouvent sous l'égide des gouvernements centraux, les villes ont néanmoins une grande autonomie dans la prise de décision et disposent de moyens d'intervention dans plusieurs domaines, dont l'emploi. À ce titre, la Ville de Montréal détient plusieurs leviers par lesquels elle peut agir pour faciliter des pratiques équitables en emploi, promouvoir la diversité dans le marché du travail et s'engager, en tant qu'employeur et fournisseur de services, à assurer l'égalité des chances.

La Ville de Montréal, à l'instar d'autres villes du Québec, est assujettie à l'article 92 de la Charte et a l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Toujours selon cette disposition, la Ville doit soumettre un bilan triennal à la CDPDJ.

Les programmes d'accès à l'égalité constituent une approche proactive pour lutter contre les discriminations en emploi, mais encore faut-il qu'ils soient appliqués de manière optimale pour atteindre des résultats organisationnels tangibles et significatifs :

*«Le Programme d'accès à l'égalité permet de procéder à une analyse rigoureuse en fonction d'un cadre prédéfini, de leurs effectifs et de leur système d'emploi, afin d'identifier les éventuelles sous-représentations des groupes cibles dans les différentes catégories d'emplois et les obstacles qui peuvent freiner l'embauche et la progression en emploi de ceux-ci, fixer des objectifs raisonnables de représentations cohérents avec les résultats de l'analyse et mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin d'atteindre ces objectifs.» (Chicha, 2001; Chicha-Pontbriand, 1989).*

Pour plus de détails, voir les données récentes sur les effectifs de la Ville par groupes visés présentées à l'**Annexe 2**.

### **3.1 Importance d'un engagement réitéré aux plus hauts niveaux de l'administration municipale montréalaise.**

Le nouvel élan souhaité et décrit ci-haut demande un geste fort qui traduise l'adhésion sans équivoque de l'administration à atteindre cet objectif démocratique tant dans l'administration municipale qu'au sein des organismes et entités para-municipales.

#### **CONSTATS | 1**

Les nominations dans des postes au sein de la Ville de Montréal et des organismes et entités para-municipales (Bureau du taxi de Montréal, Commission des services électriques de Montréal, Société de transport de Montréal – Office municipale d'habitation, Agence de mobilité durable, Société d'habitation et de développement de Montréal, etc.) doivent refléter l'engagement de l'administration municipale à diversifier la fonction publique.

#### **RECOMMANDATIONS | 1**

Mettre de l'avant une déclaration politique formelle de la mairesse s'engageant à ce que l'administration municipale et les organismes para-municipaux et ce, à tous les échelons, reflètent beaucoup plus fidèlement la diversité de la population montréalaise actuelle, dans les délais les plus courts possible, soit d'ici trois ans. Des cibles précises doivent être définies clairement. La déclaration visera à témoigner de la ferme volonté de la mairesse de corriger les écarts de représentation des groupes désignés visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi et la Table, ainsi qu'à favoriser l'émergence d'un milieu de travail véritablement inclusif et diversifié.

### **3.2 Des assises légales imposent de ne pas confondre la diversité et la lutte contre les discriminations et le racisme**

Le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) vise à assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation, et à identifier et corriger les règles et pratiques en gestion des ressources humaines susceptibles d'avoir des effets discriminatoires (CDPDJ). Ainsi, le Programme d'accès à l'égalité de la Ville vise à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre en vue d'avoir un impact positif significatif sur l'embauche et le maintien en emploi des groupes cibles.

Les assises légales se retrouvent dans la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12 (ci-après « la Charte ») qui traite des programmes d'accès à l'égalité et précise le rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après «CDPDJ ») à l'égard de ces programmes. Selon l'article 86 de la Charte, un programme d'accès à l'égalité en emploi (ci-après «PAÉE») est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

Rappelons que les groupes visés par le PAÉE sont les femmes, les minorités ethniques et visibles<sup>5</sup> les personnes handicapées et les Autochtones. Il s'agit de groupes qui sont susceptibles d'être victimes de discriminations systémiques en emploi.

Outre les assises légales, le programme d'accès à l'égalité de la Ville de Montréal s'inscrit dans le contexte d'initiatives diverses de la Ville en faveur d'une meilleure représentation de la diversité dans divers secteurs et corps d'emploi. Un engagement à cet effet figure dans le **Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019**.

## **CONSTATS | 2**

Ce Plan d'action présente la vision de l'administration municipale par l'énoncé suivant «Ville inclusive, solidaire et équitable, Montréal veut refléter la diversité de sa population au sein de ses employé.es. Conscients que la réussite passe par l'intégration socioprofessionnelle, nous relevons le défi d'être un employeur responsable en matière de recrutement et d'intégration en emploi». (p.10).

Bien que le Plan d'action présente plusieurs mesures intéressantes et pertinentes, nous constatons et déplorons toutefois que les termes employé.es pour nommer ledit plan occultent les notions qui évoquent concrètement ce pour quoi il a été élaboré et mis en place. En effet, l'objectif de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est de corriger les situations de discrimination en emploi.

**Il est important dans ce sens de ne pas confondre la diversité et la lutte contre les discriminations et le racisme.** Ce flou conceptuel peut masquer la réalité, entre autres, des personnes racisées et Autochtones qui font face au racisme, aux préjugés, à

---

<sup>5</sup> La notion de «groupe racisé» ou de «minorité racisée» (qui nous appariât plus approprié) réfère à un processus de racisation et signifie ici l'extension d'une signification raciale à des relations non-classifiées ou caractérisées en termes raciaux dans une phase antérieure. (Omi et Winant, 1986, p. 69). Ainsi le groupe racisé renvoie aux groupes porteurs d'identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme. Notons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi réfère à la notion de minorité visible qui désigne «les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche».

l'islamophobie et à des dispositifs institutionnels et législatifs contribuant à leur stigmatisation.

## RECOMMANDATIONS | 2

La Table recommande que l'administration municipale de Montréal nomme **clairement, sans ambiguïté et en toute transparence**, ce à quoi un Plan d'accès à l'égalité est destiné, soit à combattre les discriminations systémiques en emploi dans la perspective d'actualiser le principe d'égalité réelle entre les citoyens sur le marché du travail.

## MESURE SPECIFIQUE | 2

La Table recommande le titre suivant dans les années à venir : **Plan d'action pour corriger les discriminations systémiques en emploi: Égalité des chances à la Ville de Montréal**. Ce titre remplacerait le titre actuel : *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* figurant sur le document officiel.

### 3.3 Le déficit de représentation dans les postes de gestion, direction et cadre supérieur : Un changement de paradigme s'impose.

À ce jour, on peut observer une augmentation du nombre d'embauches des cadres entre 2013 et 2018.

Evolution de l'embauche des groupes visés à la Ville de Montréal (nombre et %)												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018						
<b>CADRES DE DIRECTION</b>												
Minorités visibles	1	11,11%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Minorités ethniques	0	0,00%	2	14,29%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Femmes	1	11,11%	4	28,57%	4	28,57%	11	45,83%	10	66,67%	9	40,91%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches CADRES DE DIRECTION</b>	<b>9</b>		<b>14</b>		<b>14</b>		<b>24</b>		<b>15</b>		<b>22</b>	
<b>CADRES ADMINISTRATIFS</b>												
Minorités visibles	8	6,78%	4	5,80%	5	5,00%	10	7,09%	11	7,75%	22	13,25%
Minorités ethniques	11	9,32%	2	2,90%	5	5,00%	7	4,96%	4	2,82%	8	4,82%
Femmes	45	38,14%	23	33,33%	44	44,00%	73	51,77%	63	44,37%	84	50,60%
Autochtones	0	0,00%	1	1,45%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,70%	2	1,20%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	1	1,00%	0	0,00%	3	2,11%	2	1,20%
<b>Total embauches CADRES ADMINISTRATIFS</b>	<b>118</b>		<b>69</b>		<b>100</b>		<b>141</b>		<b>142</b>		<b>166</b>	

Il n'en demeure pas moins que leur taux de représentation demeure très faible.

Cadres de direction

Minorités visibles	7	3,93%	6	3,43%	7	3,78%	4	2,11%	4	1,98%	4	1,94%
Minorités ethniques	4	2,25%	5	2,86%	4	2,16%	2	1,05%	3	1,49%	4	1,94%
Femmes	52	29,21%	56	32,00%	63	34,05%	67	35,26%	79	39,11%	85	41,26%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,53%	2	0,99%	2	0,97%
<b>Total employés</b>	<b>178</b>		<b>175</b>		<b>185</b>		<b>190</b>		<b>202</b>		<b>206</b>	

Cadres administratifs

Minorités visibles	83	4,88%	84	5,06%	86	5,16%	99	5,88%	112	6,55%	138	7,81%
Minorités ethniques	69	4,06%	61	3,67%	71	4,26%	82	4,87%	81	4,74%	88	4,98%
Femmes	773	45,47%	748	45,03%	750	45,02%	762	45,28%	766	44,82%	817	46,26%
Autochtones	4	0,24%	6	0,36%	5	0,30%	6	0,36%	7	0,41%	8	0,45%
Personnes handicapées	17	1,00%	13	0,78%	12	0,72%	12	0,71%	12	0,70%	11	0,62%
<b>Total employés</b>	<b>1700</b>		<b>1661</b>		<b>1666</b>		<b>1683</b>		<b>1709</b>		<b>1766</b>	

Il est primordial et nécessaire pour la Ville de procéder à des changements significatifs au niveau des mentalités et des pratiques concrètes dans l'administration municipale pour rendre le milieu de travail plus représentatif de la population Montréalaise, notamment dans les postes de gestion, de direction et de hauts cadres.

**La Table croit qu'un changement de paradigme s'impose.**

Afin de corriger la sous-représentation, notamment dans les **postes de gestion et de direction**, la mise en place d'objectifs clairs de représentation, et des moyens proactifs et musclés doivent être déployés afin d'atteindre des résultats organisationnels dans des délais raisonnables puisqu'un rattrapage doit être fait.

La faible représentation des membres des minorités ethnoculturelles et racisées dans les postes de gestion de direction et de cadres au sein de l'administration municipale montréalaise a été décriée à maintes reprises. Il suffit à cet égard de prendre connaissance des recommandations antérieures émises par les différents conseils consultatifs de la Ville<sup>6</sup>. La mise en œuvre de ces recommandations est essentielle et urgente.

**CONSTAT | 3**

Selon la Table, à moins d'un effort proactif et soutenu, les membres des groupes visés, notamment les minorités visibles et les Autochtones, continueront à affronter de sérieux obstacles à leur avancement à la Ville de Montréal. Le phénomène du plafond de verre (*glass ceiling*) est un des facteurs qui explique le confinement des minorités aux postes inférieurs, des postes qui les laissent encore bien loin dudit plafond pour les maintenir à de bas niveaux d'emploi. Il est fondamental que la Ville porte une attention particulière

<sup>6</sup> Avis sur le programme d'accès en emploi de la Ville de Montréal – CIM, 2011

aux facteurs de discrimination systémique qui affectent tout spécialement cette population.

Il est important de comprendre et d'identifier les facteurs qui contribuent à la mobilité ascendante de ces groupes désignés et quels sont ceux qui, dans le cas inverse, les freinent.

«Subséquentement, comment s'articulent la production du pouvoir et la reproduction des dominations, des exclusions, des inégalités et des résistances?»  
(Pierre, 2013)

Dans ce contexte, il devient légitime de soulever certaines questions: le pouvoir public demeure-t-il la prérogative d'un segment relativement homogène de la population? La composition de ces lieux stratégiques de pouvoir administratif est-elle représentative de la population montréalaise, caractérisée par une grande diversification des origines ethnoculturelles? Pourtant, de nombreux signes montrent que l'enjeu d'une représentativité équilibrée de la diversité ethnoculturelle, comme c'est le cas pour les femmes aux postes stratégiques décisionnels, paraît crucial tant pour l'administration municipale que pour la population montréalaise dans son ensemble. Les minorités racisées demeurent particulièrement sous-représentées dans les échelons supérieurs de l'administration municipale montréalaise, alors que les tendances démographiques révèlent un accroissement significatif de leur nombre et de leur poids dans la population montréalaise.

Dans le cas des fonctionnaires appartenant aux minorités visibles/racisées, la promotion aux postes de haute gestion et de direction est pratiquement stagnante à la Ville de Montréal. Or, à la Ville, les valeurs d'égalité et d'équité et de diversité sont omniprésentes dans le discours politique et normatif. Le manque d'engagement et de leadership aux plus hauts niveaux de l'appareil administratif, au fil des ans, a contrarié et ralenti les progrès dans ce domaine.

Si l'administration municipale souhaite réellement passer de la parole à l'acte, elle devra être proactive dans ce sens et poser des actions et des gestes d'envergure, inscrits dans une certaine continuité en impliquant les diverses directions (ressources humaines etc.) et instances de protection des employés (syndicats etc.).

Dans une autre étude, Kalev, Dobbin, et Kelly (2006) ont comparé l'efficacité de différentes approches liées à la promotion de la diversité et de l'inclusion. Cette étude démontre que les meilleurs résultats étaient obtenus lorsque certaines personnes étaient désignées comme responsables de l'atteinte des objectifs. « Les structures qui

incorporent la reddition de comptes, l'autorité et l'expertise (des plans d'action positive, des comités et des groupes de travail sur la diversité, des gestionnaires et des services responsables de la diversité) sont les moyens les plus efficaces » (p. 611). À titre d'exemple, ces chercheurs ont constaté que la création d'un « comité sur la diversité » permanent dans une organisation augmentait la probabilité qu'une femme noire soit recrutée au sein de l'équipe de direction de 27 pour cent. La création d'un poste à temps plein de responsable de la diversité augmentait les chances d'embauche d'une femme noire de 12 pour cent. Cette même étude révèle qu'une structure qui s'inscrit dans une culture de reddition de comptes, d'autorité et d'expertise et qui s'appuie sur du personnel habilité à reconnaître les biais inconscients est une véritable force organisationnelle. La responsabilité de l'inclusion et de la diversification des employés devrait être partagée et ancrée dans une culture de travail. La culture d'inclusion passe nécessairement par des pratiques professionnelles renouvelées.

Dans les milieux de travail de la fonction publique en particulier on peut, en principe, accroître de manière juste et équitable la présence des groupes cibles dans les postes de haute direction et de cadres supérieurs dans l'administration municipale montréalaise. Pour que cela advienne, il pourrait s'avérer nécessaire d'infléchir les forces d'inertie actuelles. Si des moyens coercitifs ou incitatifs ne sont pas mis en place, on risque de voir perdurer cette sous-représentation. L'amélioration de la représentativité des groupes cibles dans le domaine de l'emploi, notamment dans les postes de gestion, de direction et de cadres administratifs procède d'un habile, sensible et lucide dosage d'éducation, de persuasion, d'exhortation et de coercition puisqu'aucun de ces éléments ne semble pouvoir réussir seul dans ce domaine.<sup>7</sup>

### **RECOMMANDATIONS | 3**

Il est connu que l'adhésion de tous les intervenants et intervenantes, et plus particulièrement l'engagement manifeste de la haute direction, comptent parmi les conditions de succès de l'égalité en emploi.

La Table recommande de

- constituer une liste de candidats et candidates qui auront démontré dans le cadre de leur évaluation annuelle des aptitudes et des capacités en gestion, leadership et doté.es de vision stratégique. – Pour la relève

---

<sup>7</sup> Pierre, M. (2001), Pouvoir politique et représentation de la diversité : Constats, mesures et principes à la lumière d'écrits divers et d'expériences étrangères, Conseil des relations interculturelles, Gouvernement du Québec.

- Inviter les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, à participer à des programmes de leadership et de perfectionnement de cadres et s'assurer que des places leur soient réservées.
- Mettre en place un programme de jumelage et mentorat pour les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées – Plan de relève
- Nommer des membres des minorités visibles/racisées, Autochtones et personnes handicapées dans des postes intérimaires de gestion, de direction et de cadre supérieur de durée déterminée (variant entre trois et cinq mois ou plus). Offrir un soutien adéquat dans l'accomplissement de la fonction intérimaire (suivi et accompagnement, discussion informelle, conseils et outils à leur disposition, etc.).

### **MESURES SPÉCIFIQUES | 3**

- **Reddition de compte**

Il est également recommandé que des mesures spéciales de reddition de compte soient prises dans un délai de trois (3) mois, suivant le dépôt du présent rapport de la Table.

La création d'un poste Commissaire/inspecteur à la diversité avait été mise de l'avant dans les recommandations initiales de la Table. Pour rappel, son rôle imposerait notamment une analyse trimestrielle continue des processus d'embauche par la Direction des ressources humaines pour identifier les étapes où les personnes racisées et Autochtones échouent de manière disproportionnée afin de réviser, adapter et améliorer ces étapes s'il y a lieu. Aux yeux de la Table, un tel examen pourrait permettre de détecter la nature exacte des biais culturels et des autres obstacles dans le processus d'embauche. Les résultats de cette analyse devraient être présentés au Commissaire/inspecteur de la diversité qui émettrait des recommandations appropriées et assurerait un suivi quant à leur mise en œuvre. Son rôle s'appliquerait à tous les niveaux d'emploi.

Cela constituerait un moyen de contrôle pour documenter et analyser les motifs pour lesquels les membres des groupes visés ayant posé leur candidature n'ont pas été retenus afin de s'assurer qu'ils ne résultent pas de biais systémique à cet égard.

- **Postes de catégorie professionnelle**

En vue d'une réduction de la déperdition des candidat.es membres de minorités visibles autochtones ou handicapées : préalablement à une décision finale dans le cadre d'un processus d'embauche pour un poste de professionnel, le gestionnaire responsable de l'embauche ou le comité de sélection devra présenter les motifs explicatifs pour lesquels la candidature dudit candidat n'a pas été retenue ou a été éliminée en cours de processus auprès du Commissaire/inspecteur de la diversité et auprès de la Commission de la fonction publique.

- **Postes de cadres de direction et cadres administratifs**

Les personnes chargées de l'embauche du personnel de la catégorie de direction de cadre supérieur devraient faire l'objet de mesures spéciales de reddition de comptes. Préalablement à la décision finale dans le cadre d'un processus d'embauche, alors que la candidature de membres d'une minorité visible ou autochtone était envisagée, mais que la candidature n'a pas été retenue, le gestionnaire responsable de l'embauche ou le comité de sélection devra présenter les motifs explicatifs auprès du Commissaire-inspecteur de la diversité et auprès de la Commission de la fonction publique. Une explication formelle devrait être présentée qui relate les considérations et paramètres d'évaluation, les aspects évalués qui démontrent clairement que le-la candidat.e ne détient pas les qualités et les compétences requises pour être nommé.e dans ledit poste.

Dans le cadre du processus de dotation de **cadres de direction et administratifs**, les responsables devront rendre compte des efforts entrepris pour assurer une représentativité juste et équitable des minorités racisées et des Autochtones à chacune des étapes du processus. Ils devront également justifier le rejet des candidatures de ces groupes auprès du Commissaire/inspecteur à la diversité.

Les responsables devront en ce sens justifier au préalable, auprès de l'autorité responsable de la diversité, pourquoi ils ne peuvent satisfaire à ce principe. En effet, si cela se fait a posteriori, tout changement de décision par les responsables du processus devient, dans les faits, impossible.

### **3.4 Faire des syndicats des alliés dans l'atteinte des objectifs pour les groupes cibles du PAÉE**

Lors des recrutements internes incluant (mutations ou changement d'accréditation) chez les cols blancs et les professionnels, les règles d'ancienneté pourraient être suspendues pour permettre à des membres des groupes cibles, notamment les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées employées de la Ville d'avoir des conditions plus équitables pour faire des demandes de mutation. Par exemple, que l'on permette à un-e employé-e des groupes cibles ayant moins de séniorité d'être également reçu-e en entrevue par le gestionnaire qui cherche à combler un poste. Ainsi le gestionnaire, pourrait dans le cas d'une sous-représentativité au sein de son effectif, appliquer la règle de *compétence équivalente*, prioriser la candidature d'un membre des groupes cibles. Une telle approche contribuerait à la constitution d'une liste présentant une masse critique de candidat-e-s membres des groupes cibles.

#### **CONSTAT |4**

Le rôle des syndicats pour la mise en œuvre d'une telle mesure est incontournable.

#### **RECOMMANDATION |4**

Les instances syndicales devraient considérer la possibilité de suspendre, au besoin, les critères d'ancienneté pour permettre à des membres des groupes cibles, notamment les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées employées de la Ville d'avoir des conditions plus équitables leur permettant de faire des demandes de mutation, notamment lorsqu'une sous-représentativité chronique est constatée.

### **3.5 Renouveler les stratégies de recrutement et de rétention**

Les stratégies de recrutement habituelles au sein d'une organisation entraînent souvent une routine de pensée qui réduit la capacité de remise en question des pratiques existantes. La Ville de Montréal n'en est pas exempte.

#### **CONSTAT |5**

La diversification de l'effectif passe inexorablement par des stratégies diversifiées de recrutement et de rétention. En définitive, la Ville, en tant qu'employeur, doit pouvoir

compter sur des leaders responsables pour assurer une mise en œuvre optimale du Programme d'accès à l'égalité et innover dans les pratiques d'embauche en général.

## RECOMMANDATION | 5

**À toutes les étapes, il faut une approche différente – adaptée.**

Appliquer systématiquement les séquences suivantes :

- Analyse de l'effectif et établissement de cibles de représentativité sous le prisme de l'analyse intersectionnelle.<sup>8</sup>
- Analyse du processus de recrutement et des données relatives à la **progression** de carrière et à la **rétenion** du personnel sous le prisme de l'analyse intersectionnelle.
- Revue des façons de faire pour les affichages des postes à la Ville :
  - a) réseau de diffusion
  - b) songer à la possibilité de ne pas passer par l'affichage interne uniquement
- Établissement de collaborations formelles avec divers organismes de la société civile en vue d'élargir les bassins de recrutement.
- Présence des ressources humaines sur le terrain pour élargir les bassins de candidat-e-s externes. Il est impératif que ces bassins aient une masse critique de candidat-e-s des groupes cibles.

Dans les deux prochaines années, il y aurait lieu d'instaurer, comme le fait le gouvernement du Québec pour les communautés anglophones, un blitz d'embauche de la diversité. C'est une des façons de casser le cycle « déficit de diversité en emploi », donc la difficulté à attirer des personnes de la diversité.

---

<sup>8</sup> L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Crenshaw 1989 ; Collins 2000 ; Brah & Phoenix 2004). Elle propose d'appréhender « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant *multiples* et déterminées *simultanément* et de façon *interactive* par plusieurs *axes d'organisation sociale* significatifs » (Stasiulis 1999 : 345).

## MESURES SPÉCIFIQUES | 5

### Recrutement

- Revoir les façons de faire pour les affichages des postes à la Ville :
  - a) réseau de diffusion
  - b) songer à la possibilité de ne pas passer par l’affichage interne uniquement
- Établir des collaborations formelles avec divers organismes de la société civile en vue d’élargir les bassins de recrutement.
- Assurer la présence des ressources humaines sur le terrain pour élargir les bassins de candidat.es externes. Il est impératif que ces bassins aient une **masse critique** de candidat.es des groupes cibles.
- Entreprendre une tournée annuelle des écoles secondaires et des cégeps dans les quartiers centraux avec une forte représentation d’étudiants issus de l’immigration pour discuter des emplois d’été et des possibilités de carrières à la Ville de Montréal.
- Établir des protocoles d’entente avec des organismes communautaires qui travaillent à l’intégration à l’emploi dans les arrondissements à forte densité ethnique en vue d’élaborer et de mettre en œuvre des approches adaptées et ciblées de recrutement à la Ville de Montréal.

### Sélection

- Favoriser la participation d’un membre des groupes visés (notamment minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées et LGBTQ+) au sein des comités de présélection, de sélection et d’évaluation lors des processus de recrutement et de promotion comportant un examen écrit et oral.
- Offrir un soutien aux responsables de l’embauche pour le repérage des membres des groupes visés pouvant faire partie d’un comité de sélection. Il serait également avisé d’avoir un représentant du public appartenant aux groupes cibles sur les comités d’embauche – postes à combler à l’interne et à l’externe.
- Établir une liste composée de personnes issues des groupes visés, à laquelle les gestionnaires doivent obligatoirement recourir lors de tout processus d’embauche pour assurer la constitution de comités de sélection et d’embauche diversifiés, liste qui serait constituée par la Direction des ressources humaines (RH) de la Ville.

## **Rétention**

- Développer un outil de compilation des raisons/motifs de départ et d'évaluation et de suivi. Rendre ce mécanisme formel et systématique dans les pratiques des ressources humaines. Faire une compilation, analyser et en rendre compte annuellement au Commissaire-inspecteur à la diversité et aux droits de la personne.
- À l'instar de la fonction publique fédérale, que la Commission de la fonction publique municipale entreprenne de réaliser un sondage approfondi auprès des employé.es de la Ville à chaque trois ans. Inclure à ce sondage des questions portant sur la discrimination, le harcèlement et le racisme. Effectuer une analyse désagrégée par direction, arrondissement, service et division et croiser les données sur la base de l'analyse intersectionnelle. Le questionnaire pourrait être élaboré, les données colligées et analysées par un organisme neutre tel que la Commission de la fonction publique.
- Une fois les résultats détaillés du sondage obtenus, il est recommandé de les soumettre au Commissaire/inspecteur à la diversité et aux droits de la personne qui en assurera un suivi et exigera des correctifs s'il y a lieu.

## **Imputabilité**

- Mettre l'accent sur la responsabilisation et l'imputabilité dans l'atteinte des résultats et des cibles liées à la diversité.

Le directeur général de la Ville de Montréal, les cadres administratifs et de direction, les gestionnaires ainsi que les dirigeants d'organismes para-municipaux devraient être tenus responsables et imputables des résultats atteints au sein de leur direction, dans leur service, division et unité. Les directeurs d'arrondissements et les directeurs de services, dans le même ordre d'idées, seraient également responsables et imputables.

## **Mécanismes de recours**

- Mettre en place des mécanismes de recours pour un traitement efficace des plaintes de harcèlement raciste, xénophobe, sexiste, etc. en milieu de travail.
- Prendre les moyens appropriés pour que le comité Ville-syndicat analyse les plaintes et les griefs ayant une composante liée au racisme.

- Développer des mécanismes pour soutenir et accompagner les victimes de discrimination et de racisme en milieu de travail à la Ville de Montréal.

#### **4. FORMATION ET SENSIBILISATION : PRINCIPAUX CONSTATS ET PROPOSITIONS D' ACTIONS ET DE MESURES SPÉCIFIQUES**

L'objectif est de favoriser l'adhésion de l'ensemble du personnel aux apports positifs d'une administration municipale reflétant la diversité et le respect des différences.

Il est connu que l'adhésion de tous les intervenants et intervenantes et, plus particulièrement, l'engagement manifeste de la haute direction, comptent parmi les conditions de succès du Programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les gestionnaires jouent, pour leur part, un rôle de premier plan dans l'atteinte des objectifs poursuivis. Par conséquent, il serait bénéfique que ces derniers puissent profiter d'une offre de formation donnée en collaboration avec des organismes qui connaissent bien la réalité des membres des groupes cibles.

Dans un autre ordre d'idées, il subsiste encore de multiples idées préconçues, des mythes et préjugés au sein de la population, mais également au sein des organisations publiques et privées au sujet des programmes d'accès à l'égalité et parfois même au sein des services des ressources humaines qui doivent accompagner les gestionnaires dans l'application des PAÉE. «Ces mythes et préjugés associent une telle politique à de la discrimination à rebours, à l'imposition de quotas d'embauche de personnes non compétentes simplement parce qu'elles appartiennent à un groupe-cible, ou encore, à la mise au rancart du principe du mérite. Ils discréditent ainsi cette politique auprès d'une large fraction de la population, incluant les membres des groupes cibles qui se sentent ainsi stigmatisés». (Chicha, Charest, 2013)

#### **CONSTAT | 6**

Il importe de miser sur des modèles de pratiques prometteuses d'activités de formation et de suivi de leurs résultats qui contribueront à pérenniser les effets des formations. Il n'existe pas de modèle unique de formation qui comblera tous les besoins liés à une inclusion plus dynamique et réussie. Ainsi le recours à des approches différenciées est essentiel. De plus, la formation seule ne suffit pas et des actions de renforcement des capacités ou des mesures complémentaires doivent être prises, comme le mentorat par exemple.

## RECOMMANDATIONS | 6

### Formation

Selon le **Plan d'action pour la Diversité de la Ville – 2016-2019**, un nouveau module de formation en gestion de la diversité a été déployé en 2015 par le Centre de leadership de la Ville de Montréal. (p.10)

Outre la formation/communication interculturelle et de gestion de la diversité offerte aux employé.es de la Ville, la Table est d'avis qu'une formation spécifique sur le PAÉE, sur les discriminations et le racisme structurels en emploi serait appropriée. La formation pourrait se décliner en cinq (5 volets) :

- L'application du PAÉE (les obligations légales, les notions: compétences équivalentes, etc.)
- Les discriminations systémiques,
- Les biais inconscients et les préjugés
- Le racisme (opérationnalisation, ses aspects sournois et insidieux)
- Les micro-agressions sexistes, raciales, fondées sur le handicap, l'orientation sexuelle et les vécus trans.

En conséquence, la Table recommande fortement de rendre obligatoire pour les gestionnaires et les cadres une formation spécifique sur le Programme d'accès à l'égalité qui comprendrait les **cinq (5) volets cités ci-haut**. Cette formation serait développée et offerte par la CDPDJ et serait adaptée à la réalité et aux besoins de la Ville.<sup>9</sup> Il est important de ne pas confondre une formation sur la gestion de la diversité et une formation antiraciste.

### Sensibilisation et identification d'appartenance à un groupe cible

Par ailleurs, il est recommandé que des efforts de sensibilisation soient déployés auprès des candidates et candidats externes membres des groupes visés afin de les sensibiliser

---

<sup>9</sup> Il est à noter que la CDPDJ s'est dite disposée à développer et à offrir de la formation sur le Programme d'accès à l'égalité aux hauts gestionnaires et aux cadres de la Ville de Montréal.

aux avantages de s'auto-identifier comme tel au moment de leur inscription à un processus ouvert à l'externe en vue d'obtenir un emploi à la Ville de Montréal ou à une entité de la Ville. Plusieurs personnes appartenant à des minorités visibles, ethniques, personnes handicapées et Autochtones craignent de s'auto-identifier de peur d'être stigmatisés ou d'exacerber les discriminations à leur endroit au lieu de les corriger.

Conséquemment, pour les candidates et candidats membres des groupes cibles qui participent à des processus externes : les sensibiliser à l'importance de se déclarer comme membres des groupes cibles lors de leur inscription :

- Revoir le contenu du portail d'Emploi à la Ville pour **accentuer l'importance** de se déclarer membre d'un groupe cible ;
- S'assurer que les appels à candidatures permettent un accès direct à la section portant sur l'accès à l'égalité en emploi du portail.

De plus, afin d'obtenir un portrait plus juste de leur présence au sein de la Ville et de ses entités, des actions doivent être entreprises pour que les employées et employé.es qui hésitent encore à mentionner leur appartenance à un groupe cible **soient sensibilisés** à l'importance de le faire.

- Former les employé.es de première ligne sur les enjeux LGBTQ+, et trouver le moyen de diffuser les emplois de la Ville dans les communautés LGBTQ+.

### **Actions de promotions**

En ce qui a trait à l'attraction, les efforts de promotion doivent être poursuivis afin que les membres des minorités visibles et ethniques, autochtones et personnes handicapées et de la communauté LGBTQ+ continuent de s'inscrire en grand nombre à des processus externes. Il est important de miser sur une **masse critique** des candidat.es de groupes cibles. Dans un souci d'efficacité, les moyens pour les rejoindre doivent être améliorés et mieux ciblés, notamment par la création de nouveaux partenariats avec des organismes œuvrant en employabilité et organismes à caractère ethnique de la société civile.

### **Reconnaissance des efforts déployés**

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés en matière d'accès à l'égalité en emploi, il est recommandé de :

Déterminer et mettre en place des moyens de reconnaissance des résultats obtenus par les directions, les services et organismes performants de la Ville, en lien avec l'atteinte

des cibles. Rendre ces reconnaissances **publiques** par souci de **transparence et de reddition de compte** ~ Responsable : DG et Commissaire/inspecteur à la diversité et aux droits de la personne.

## **MESURES SPÉCIFIQUES ALLANT AU-DELÀ DE LA FORMATION | 6**

- Créer un réseau d' « allié.es » contre le racisme: des employé.es volontaires qui recevront des formations approfondies sur le racisme et la discrimination en milieu de travail et qui serviront d'agents de changement pour une approche préventive et lorsque des situations ou événements se manifestent.
- Faire mention de l'accès à l'égalité dans le manuel des employé.es en expliquant ce que c'est vraiment et en détruisant les mythes entretenus au sujet du programme d'accès à l'égalité.
- Procéder à l'étude des griefs et plaintes (notamment dans le cadre de la nouvelle politique contre le harcèlement psychologique et sexuel) reçus qui concernent des employé.es racisé.es et Autochtones pour déterminer s'il peut y avoir des liens avec le racisme.
- Procéder à un exercice de consultation des employé.es des groupes cibles pour qu'ils puissent rendre compte des obstacles rencontrés et des stratégies individuelles qu'ils ont dû mettre en œuvre tout au long de leur carrière.
- Entreprendre une vaste campagne de sensibilisation grand public sur l'importance de l'accès à l'emploi. La campagne s'étalerait sur une période de trois (3) ans et viserait un impact réel et un effet transformateur. La Table encourage à Ville de Montréal à établir une entente de collaboration avec d'autres municipalités de manière étendre la portée de la campagne de sensibilisation. Une telle collaboration offrirait une occasion pour réfléchir collectivement avec d'autres municipalités sur les défis de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi.

## **5. LES AUTRES LEVIERS DONT DISPOSE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI**

### **5.1 Approvisionnement/Obligations contractuelles et diversité montréalaise**

## **RECOMMANDATIONS | 7**

Exiger que les contractants de la Ville instaurent et mettent en œuvre des mesures et des programmes efficaces en faveur de la diversité.

S'assurer autant que possible que les produits/résultats des contrats de service reflètent la diversité de Montréal (par exemple, éviter un autre fiasco des publicités pour le 375<sup>e</sup>). Envisager des sanctions/conséquences pour les administrateurs qui échouent à atteindre les objectifs de la diversité.

## 5.2 Mécanismes de suivis et d'évaluation systématiques

L'insuffisance des systèmes et des mécanismes de suivi et d'évaluation limite l'aptitude et les capacités de l'administration municipale montréalaise à mesurer les impacts directs et indirects de ses programmes, ses mesures et ses initiatives.

### RECOMMANDATIONS | 8

À cet égard, la Table exhorte la Ville à systématiquement, développer une approche évaluative pour tous ses programmes, mesures et initiatives en y définissant des indicateurs de résultats et des cibles à atteindre. Il est impératif que les **pratiques d'embauche** ainsi que les **activités de formation** soient accompagnées d'instruments d'évaluation et de mesure adaptés.

- Identification des facteurs de succès et de risque
- Suivi à l'aide d'indicateurs de mesure : ces indicateurs permettront d'apprécier le degré d'atteinte des objectifs
- Réajustement des prochaines actions
- Communication aux parties concernées

L'engagement de la Direction de la Ville est très important tout au long de ces phases.

## 6. CONCLUSION

Il est possible, en principe, d'accroître rapidement la représentativité des minorités, notamment dans les postes de gestion, de la haute direction et de cadres supérieurs au sein de l'administration municipale et des organismes para-municipaux. Il faut néanmoins, s'assurer de créer les conditions favorables et d'avoir une masse critique d'employé.es de la Ville de Montréal qui embrassent les valeurs et les principes qui sous-tendent l'équité et à l'égalité en emploi à tous les échelons. Il pourrait s'avérer nécessaire d'infléchir les forces d'inertie et de résistance actuelles. Voilà pourquoi la Table soutient que des moyens coercitifs et incitatifs doivent être mis en place pour éliminer les «blocages administratifs structurels». Autrement, cette situation de déficit de représentativité au sein de la Ville risque de perdurer. L'amélioration de la représentation et de représentativité, notamment dans les postes de gestion, de la haute direction et de cadres supérieurs doit être combinée à un habile, sensible et lucide dosage **d'éducation**,

**de persuasion, d'exhortation et de coercition.** C'est par la complémentarité de ces approches que l'administration municipale parviendra à des résultats significatifs qui permettront une représentation plus juste, plus équitable et pérenne des groupes les plus touchés par les discriminations systémiques et le racisme dans le domaine de l'emploi.

Selon la Table, il va de soi que le rendement en matière de diversité dans le domaine de l'emploi doit en bonne partie être axé sur l'obligation de résultats. La reddition de comptes et l'imputabilité des détenteurs de charges publiques à la Ville de Montréal constituent selon la Table, la pierre angulaire de toutes stratégies propres à lever les obstacles structurels qui compromettent l'accès à l'égalité en emploi.

Enfin, la Table est d'avis que le **leadership politique** de l'administration municipale montréalaise est un levier indispensable au développement des politiques de diversité et d'inclusion pour parvenir à surmonter les défis de société que sont la lutte aux discriminations et au racisme dans le domaine de l'emploi au sein de la Ville et des organismes para-municipaux.

## **ANNEXE 1 : DÉFINITIONS**

**DIVERSITÉ** : coexistence de plusieurs modes de pensée, courants ou opinions au sein d'une société, d'une collectivité, d'un système organisé (Académie Française, parution de 1986).

**INCLUSION** : principe qui reconnaît que chaque personne est membre à part entière du groupe et de la société. Selon Mercier, l'inclusion est un « processus dialectique où d'un côté la personne en situation de handicap [physique ou social] cherche à s'adapter le plus possible aux normes sociales, et de l'autre, les normes sociales s'adaptent pour accepter les différences : développement de stratégies par lesquelles chaque population, avec ses spécificités, devrait trouver sa place ».

**DISCRIMINATION** : distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la « race », la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou le traitement défavorable. (MICC, 2008). C'est lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par une organisation (Commission de droits de la personne et des droits de la jeunesse, CDPD)

**INTÉGRATION** : interdépendance harmonieuse entre les membres d'un groupe. À l'intérieur d'un groupe, l'intégration est l'ensemble des phénomènes d'interaction qui provoquent une accommodation et un ajustement réciproques et qui amènent ainsi chaque membre à une conscience de son identification avec ce groupe (Lexique de l'interculturel - Ressources pour enseigner de l'académie de Grenoble, 2010).

**INTERCULTURALISME** favorise ainsi les échanges entre des personnes et des groupes de cultures différentes dans une interaction dynamique misant dès lors sur des relations interculturelles au sein de la collectivité.

**Les RELATIONS INTERCULTURELLES** renvoient les individus et les groupes de cultures différentes à leurs capacités d'être en relation en vue de permettre la création d'une culture commune, condition essentielle pour le vivre ensemble.

**Le VIVRE ENSEMBLE** est la capacité et l'assentiment des habitants, dans un environnement de diversité sociale et culturelle, à partager harmonieusement leur lieu de vie.

**La COHÉSION SOCIALE** résulte d'un ensemble d'actions qui favorise l'inclusion, le respect de la diversité et le vivre-ensemble. Ainsi, les membres d'une même société, à toutes les étapes de leur vie, se sentent acceptés et reconnus, peu importe leur origine culturelle ou ethnique, leur sexe ou leur orientation sexuelle, leur âge, leur religion, leur allégeance politique, leur condition familiale, sociale ou physique. L'exclusion sociale extrême étant la pauvreté et l'itinérance, des actions globales et intégrées doivent avoir pour objectif d'y mettre fin. (Politique du développement social : Montréal de tous les possible, Ville de Montréal)

**Des MILIEUX INCLUSIFS** permettent la participation pleine et entière des Montréalaises et Montréalais de toutes origines et de toutes conditions. (Politique du développement social : Montréal de tous les possible, Ville de Montréal)

**RACISME** : idéologie qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence, impliquant des rapports de pouvoir entre des groupes sociaux, qui a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination, et dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et l'espace (CASNAV, Lexique de l'interculturel, Ressources pour enseigner de l'académie de Grenoble, 2010). Le racisme possède plusieurs dimensions. On peut le définir comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens (MICC, 2008).

**RACISME SYSTÉMIQUE** : La 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. Barreau du Québec.

**PERSONNES RACISÉES** : La notion de “groupe racisé” ou de “minorité racisée” réfère à un processus de racisation et signifie ici l’extension d’une signification raciale à des relations non classifiées ou caractérisées en termes raciaux dans une phase antérieure. (Omi et Winant, 1986, p. 69). Ainsi le groupe racisé renvoie aux groupes porteurs d’identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme. Notons que la Loi sur l’équité en matière d’emploi réfère à la notion de minorité visible qui désigne «les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche». **UN LEXIQUE DU RACISME** : Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes par Micheline Labelle Université du Québec à Montréal (UQAM).

**L’IDENTITÉ DE GENRE** désigne le genre (ex: femme, homme, non-binaire, etc.) auquel une personne s’identifie, sans égard à ce que la ou le médecin a coché sur son acte de naissance ; c’est un sentiment profond et intime. Pour cette raison, seule la personne peut affirmer son identité (auto-identification) et s’engager, s’il y a lieu, dans un parcours de transition qui lui convient.

**TRANS** (adj.) Terme inclusif désignant toutes les personnes qui ne s’identifient pas au genre qui leur a été assigné à la naissance. Elles ont en commun leur transitude (le fait d’être trans). Certaines personnes transitionnent de manière sociale et/ou médicale, de manière binaire ou non binaire.

**LGBTQIA+, LGBT, LGBTI, LGBTQ.** Acronymes regroupant différents termes désignant des pratiques et des subjectivités non-normatives quant à l’orientation sexuelle, à l’identité et à l’expression de genre, et +

<https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf>

<http://setue.net/wp-content/uploads/2018/04/Guide-enjeux-LGBTQIA-UQAM-2017.pdf>

## ANNEXE 2 : EVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION ET PROGRESSION DE L'EMBAUCHE PAR GROUPES CIBLÉS

Évolution de la représentativité des groupes visés parmi les effectifs de la Ville de Montréal (nombre et %)										
	31-déc-13	31-déc-14	31-déc-15	31-déc-16	31-déc-17	31-déc-18				
<b>Total Ville</b>										
Minorités visibles	2 822	10,72%	2 817	11,04%	2 986	11,69%	3 195	12,41%	3315	12,96%
Minorités ethniques	1 417	5,38%	1 391	5,45%	1 438	5,63%	1 465	5,69%	1 472	5,76%
Femmes	10030	38,10%	9690	37,38%	9757	38,20%	9769	37,96%	9761	38,17%
Autochtones	71	0,27%	71	0,28%	67	0,26%	73	0,28%	75	0,29%
Personnes handicapées	243	1,35%	256	1,49%	228	1,31%	207	1,19%	192	1,11%
<b>Total employés</b>	<b>26324</b>		<b>25512</b>		<b>25543</b>		<b>25735</b>		<b>25570</b>	<b>25687</b>
Pour les personnes handicapées, le total des employés ne comprend pas les policiers, pompiers et chauffeurs cols bleus pour lesquels il n'y a pas d'objectifs d'embauche. Pour ce groupe, les pourcentages sont établis sur le nombre d'employés visés.										
<b>Cols blancs</b>										
Minorités visibles	1 517	17,09%	1 548	18,13%	1 704	19,95%	1 783	20,93%	1834	21,99%
Minorités ethniques	618	6,96%	618	7,24%	646	7,56%	652	7,65%	658	7,89%
Femmes	5126	57,76%	4913	57,54%	4890	57,25%	4853	56,97%	4778	57,29%
Autochtones	18	0,20%	19	0,22%	18	0,19%	14	0,16%	15	0,18%
Personnes handicapées	88	0,99%	82	0,96%	68	0,80%	68	0,80%	67	0,78%
<b>Total employés</b>	<b>8874</b>		<b>8539</b>		<b>8542</b>		<b>8519</b>		<b>8340</b>	<b>8512</b>
<b>Cols bleus</b>										
Minorités visibles	480	8,97%	451	8,78%	432	8,67%	506	9,79%	521	10,43%
Minorités ethniques	300	5,61%	294	5,73%	298	5,98%	306	5,92%	299	5,98%
Femmes	972	18,17%	927	18,06%	917	18,40%	912	17,65%	877	17,55%
Autochtones	25	0,47%	22	0,43%	21	0,42%	22	0,43%	21	0,42%
Personnes handicapées	124	3,20%	142	3,91%	132	3,57%	111	3,03%	98	2,78%
<b>Total employés</b>	<b>5349</b>		<b>5134</b>		<b>4983</b>		<b>5166</b>		<b>4997</b>	<b>4790</b>
<b>Pompiers</b>										
Minorités visibles	19	0,80%	18	0,77%	19	0,80%	24	1,02%	23	0,99%
Minorités ethniques	38	1,60%	37	1,59%	37	1,56%	38	1,61%	40	1,72%
Femmes	32	1,35%	31	1,33%	31	1,31%	30	1,27%	29	1,25%
Autochtones	2	0,08%	2	0,09%	4	0,17%	4	0,17%	5	0,21%
Personnes handicapées	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Total employés</b>	<b>2375</b>		<b>2330</b>		<b>2374</b>		<b>2354</b>		<b>2326</b>	<b>2299</b>
<b>Personnel policier (agents et officiers syndiqués)</b>										
Minorités visibles	302	6,71%	310	6,92%	313	7,00%	326	7,36%	334	7,44%
Minorités ethniques	183	4,06%	183	4,09%	178	3,98%	180	4,06%	177	3,94%
Femmes	1417	31,46%	1434	32,02%	1447	32,34%	1441	32,53%	1465	32,65%
Autochtones	18	0,40%	22	0,49%	15	0,34%	17	0,38%	19	0,42%
Personnes handicapées	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Total employés</b>	<b>4504</b>		<b>4478</b>		<b>4474</b>		<b>4430</b>		<b>4487</b>	<b>4444</b>
<b>Professionnels généraux</b>										
Minorités visibles	251	13,03%	233	12,95%	235	12,67%	256	13,37%	274	13,64%
Minorités ethniques	119	6,18%	106	5,89%	114	6,15%	120	6,27%	128	6,37%
Femmes	1059	54,98%	996	55,36%	1051	56,66%	1085	56,66%	1141	56,79%
Autochtones	2	0,10%	2	0,11%	2	0,11%	3	0,16%	4	0,20%
Personnes handicapées	11	0,57%	16	0,89%	14	0,75%	13	0,68%	12	0,60%
<b>Total employés</b>	<b>1926</b>		<b>1799</b>		<b>1855</b>		<b>1915</b>		<b>2009</b>	<b>2150</b>
<b>Cadres de direction</b>										
Minorités visibles	7	3,93%	6	3,43%	7	3,78%	4	2,11%	4	1,98%
Minorités ethniques	4	2,25%	5	2,86%	4	2,16%	2	1,05%	3	1,49%
Femmes	52	29,21%	56	32,00%	63	34,05%	67	35,26%	79	39,11%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,53%	2	0,99%
<b>Total employés</b>	<b>178</b>		<b>175</b>		<b>185</b>		<b>190</b>		<b>202</b>	<b>206</b>
<b>Cadres administratifs</b>										
Minorités visibles	83	4,88%	84	5,06%	86	5,16%	99	5,88%	112	6,55%
Minorités ethniques	69	4,06%	61	3,67%	71	4,26%	82	4,87%	81	4,74%
Femmes	773	45,47%	748	45,03%	750	45,02%	762	45,28%	786	44,82%
Autochtones	4	0,24%	6	0,36%	5	0,30%	6	0,36%	7	0,41%
Personnes handicapées	17	1,00%	13	0,78%	12	0,72%	12	0,71%	12	0,70%
<b>Total employés</b>	<b>1700</b>		<b>1661</b>		<b>1666</b>		<b>1683</b>		<b>1709</b>	<b>1766</b>
<b>Cadres non civils pompiers</b>										
Minorités visibles	0	0,00%	0	0,00%	1	1,32%	2	2,60%	2	2,74%
Minorités ethniques	1	1,43%	1	1,64%	1	1,32%	1	1,30%	1	1,37%
Femmes	1	1,43%	1	1,64%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total employés</b>	<b>70</b>		<b>61</b>		<b>76</b>		<b>77</b>		<b>73</b>	<b>67</b>
<b>Brigadiers scolaires</b>										
Minorités visibles	48	7,47%	47	7,45%	58	8,72%	62	9,61%	57	8,76%
Minorités ethniques	41	6,38%	41	6,50%	38	5,71%	34	5,27%	27	4,15%
Femmes	374	58,18%	361	57,21%	371	55,79%	367	56,90%	364	55,91%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,16%	1	0,15%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total employés</b>	<b>643</b>		<b>631</b>		<b>665</b>		<b>645</b>		<b>651</b>	<b>684</b>
<b>Professionnels architectes</b>										
Minorités visibles	2	5,13%	2	5,56%	2	5,26%	2	5,00%	2	5,41%
Minorités ethniques	1	2,56%	1	2,78%	1	2,63%	1	2,50%	1	2,63%
Femmes	18	48,15%	17	47,22%	19	50,00%	18	45,00%	17	45,95%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total employés</b>	<b>39</b>		<b>36</b>		<b>38</b>		<b>40</b>		<b>37</b>	<b>38</b>
<b>Professionnels juristes</b>										
Minorités visibles	10	8,33%	9	7,89%	9	7,32%	8	6,15%	6	4,65%
Minorités ethniques	8	6,67%	7	6,14%	8	6,50%	7	5,38%	8	6,20%
Femmes	72	60,00%	72	63,16%	83	67,48%	88	67,69%	85	65,89%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total employés</b>	<b>120</b>		<b>114</b>		<b>123</b>		<b>130</b>		<b>129</b>	<b>129</b>
<b>Professionnels scientifiques</b>										
Minorités visibles	99	23,68%	101	23,99%	108	24,55%	111	24,18%	135	27,33%
Minorités ethniques	27	6,46%	26	6,18%	31	7,05%	31	6,75%	39	7,89%
Femmes	116	27,75%	115	27,32%	118	26,82%	127	27,67%	142	28,74%
Autochtones	2	0,48%	3	0,71%	3	0,68%	4	0,87%	2	0,40%
Personnes handicapées	1	0,24%	1	0,24%	1	0,23%	1	0,22%	1	0,20%
<b>Total employés</b>	<b>418</b>		<b>421</b>		<b>440</b>		<b>459</b>		<b>494</b>	<b>490</b>
<b>Cadres policiers</b>										
Minorités visibles	4	3,13%	8	6,02%	12	9,84%	12	9,45%	11	9,24%
Minorités ethniques	8	6,25%	11	8,27%	11	9,02%	11	8,66%	10	8,40%
Femmes	18	14,06%	19	14,29%	17	13,93%	19	14,96%	18	15,13%
Autochtones	0	0,00%	1	0,75%	1	0,82%	1	0,79%	1	0,84%
Personnes handicapées	2	1,56%	2	1,50%	1	0,82%	1	0,79%	0	0,00%
<b>Total employés</b>	<b>128</b>		<b>133</b>		<b>122</b>		<b>127</b>		<b>119</b>	<b>112</b>

Total Ville	Evolution de l'embauche des groupes visés à la Ville de Montréal (nombre et %)											
	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
Minorités visibles	638	22,70%	388	20,78%	511	21,73%	486	21,33%	580	21,49%	681	25,18%
Minorités ethniques	216	7,69%	122	6,53%	170	7,23%	156	6,85%	175	6,48%	219	8,10%
Femmes	1241	44,16%	714	38,24%	948	40,31%	981	43,06%	1218	45,13%	1332	48,56%
Autochtones	3	0,11%	7	0,37%	7	0,30%	8	0,35%	12	0,44%	12	0,44%
Personnes handicapées	14	0,50%	4	0,21%	10	0,43%	13	0,57%	16	0,59%	9	0,33%
<b>Total embauches</b>	<b>2810</b>		<b>1867</b>		<b>2352</b>		<b>2278</b>		<b>2699</b>		<b>2704</b>	

Pour les personnes handicapées, le total des embauches ne comprend pas les policiers, pompiers et chauffeurs ools bleus pour lesquels il n'y a pas d'objectifs d'embauche.

COLS BLANCS	Evolution de l'embauche des groupes visés à la Ville de Montréal (nombre et %)											
	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
Minorités visibles	477	26,80%	306	28,36%	399	31,77%	363	28,86%	423	29,15%	461	31,53%
Minorités ethniques	151	8,48%	87	8,06%	125	9,95%	102	8,11%	113	7,79%	130	8,89%
Femmes	956	53,71%	494	45,78%	625	49,76%	646	51,35%	786	54,17%	766	52,39%
Autochtones	2	0,11%	4	0,37%	2	0,16%	2	0,16%	6	0,41%	4	0,27%
Personnes handicapées	11	0,62%	4	0,37%	9	0,72%	12	0,95%	10	0,69%	6	0,41%
<b>Total embauches COLS BLANCS</b>	<b>1780</b>		<b>1079</b>		<b>1256</b>		<b>1258</b>		<b>1451</b>		<b>1462</b>	
COLS BLEUS												
Minorités visibles	78	14,69%	38	16,81%	51	17,06%	45	15,52%	60	18,63%	79	21,64%
Minorités ethniques	31	5,84%	14	6,19%	18	6,02%	27	9,31%	20	6,21%	32	8,77%
Femmes	67	12,62%	33	14,60%	36	12,04%	47	16,21%	56	17,39%	63	17,28%
Autochtones	1	0,19%	1	0,44%	1	0,33%	0	0,00%	1	0,31%	0	0,00%
Personnes handicapées	1	0,19%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,31%	1	0,27%
<b>Total embauches COLS BLEUS</b>	<b>531</b>		<b>226</b>		<b>299</b>		<b>290</b>		<b>322</b>		<b>365</b>	
POMPIERS												
Minorités visibles	1	2,04%	0	0,00%	1	0,85%	5	6,94%	0	0,00%	5	8,93%
Minorités ethniques	0	0,00%	0	0,00%	1	0,85%	1	1,39%	2	2,99%	1	1,79%
Femmes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,39%	0	0,00%	1	1,79%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	2	1,69%	1	1,39%	0	0,00%	5	8,93%
Personnes handicapées												
<b>Total embauches POMPIERS</b>	<b>49</b>		<b>76</b>		<b>118</b>		<b>72</b>		<b>67</b>		<b>56</b>	
POLICIERS												
Minorités visibles	5	100,00%	8	3,94%	15	6,41%	13	7,22%	14	5,81%	10	7,14%
Minorités ethniques	0	0,00%	0	0,00%	6	2,56%	5	2,78%	11	4,56%	8	5,71%
Femmes	1	20,00%	66	32,51%	67	28,63%	45	25,00%	70	29,05%	58	41,43%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	2	0,85%	2	1,11%	3	1,24%	1	0,71%
Personnes handicapées												
<b>Total embauches POLICIERS</b>	<b>5</b>		<b>203</b>		<b>234</b>		<b>180</b>		<b>241</b>		<b>140</b>	
PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX												
Minorités visibles	42	22,11%	7	11,48%	16	12,21%	20	14,71%	30	14,02%	45	20,64%
Minorités ethniques	14	7,37%	2	3,28%	7	5,34%	10	7,35%	12	5,61%	17	7,80%
Femmes	112	58,95%	36	59,02%	81	61,83%	74	54,41%	114	53,21%	116	53,21%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	1	0,47%	0	0,00%
Personnes handicapées	2	1,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,47%	0	0,00%
<b>Total embauches PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX</b>	<b>190</b>		<b>61</b>		<b>131</b>		<b>136</b>		<b>214</b>		<b>218</b>	
CADRES DE DIRECTION												
Minorités visibles	1	11,11%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Minorités ethniques	0	0,00%	2	14,29%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Femmes	1	11,11%	4	28,57%	4	28,57%	11	45,83%	10	66,67%	9	40,91%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches CADRES DE DIRECTION</b>	<b>9</b>		<b>14</b>		<b>14</b>		<b>24</b>		<b>15</b>		<b>22</b>	
CADRES ADMINISTRATIFS												
Minorités visibles	8	6,78%	4	5,80%	5	5,00%	10	7,09%	11	7,75%	22	13,25%
Minorités ethniques	11	9,32%	2	2,90%	5	5,00%	7	4,96%	4	2,82%	8	4,82%
Femmes	45	38,14%	23	33,33%	44	44,00%	73	51,77%	63	44,37%	84	50,60%
Autochtones	0	0,00%	1	1,45%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,70%	2	1,20%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	1	1,00%	0	0,00%	3	2,11%	2	1,20%
<b>Total embauches CADRES ADMINISTRATIFS</b>	<b>118</b>		<b>69</b>		<b>100</b>		<b>141</b>		<b>142</b>		<b>166</b>	
PROFESSIONNELS ARCHITECTES												
Minorités visibles	1	50,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Minorités ethniques	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Femmes	2	100,00%		5/0	2	100,00%	1	25,00%	1	33,33%	1	50,00%
Autochtones	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches PROFESSIONNELS ARCHITECTES</b>	<b>2</b>		<b>0</b>		<b>2</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>	
PROFESSIONNELS JURISTES												
Minorités visibles	2	10,00%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	8,33%
Minorités ethniques	0	0,00%	0	0,00%	1	5,56%	0	0,00%	1	4,76%	1	8,33%
Femmes	11	55,00%	7	63,64%	16	88,89%	9	60,00%	10	47,62%	7	58,33%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches PROFESSIONNELS JURISTES</b>	<b>20</b>		<b>11</b>		<b>18</b>		<b>15</b>		<b>21</b>		<b>12</b>	
PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES												
Minorités visibles	15	24,59%	8	26,67%	8	18,18%	8	16,33%	25	32,89%	15	35,71%
Minorités ethniques	2	3,28%	2	6,67%	2	4,55%	2	4,08%	8	10,53%	6	14,29%
Femmes	22	36,07%	5	16,67%	8	18,18%	16	32,65%	30	39,47%	11	26,19%
Autochtones	0	0,00%	1	3,33%	0	0,00%	1	2,04%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES</b>	<b>61</b>		<b>30</b>		<b>44</b>		<b>49</b>		<b>76</b>		<b>42</b>	
CADRES NON CIVILS POMPIERS												
Minorités visibles		5/0	0	0,00%	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%
Minorités ethniques		5/0	0	0,00%	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%
Femmes		5/0	0	0,00%	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%
Autochtones		5/0	0	0,00%	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées		5/0	0	0,00%	0	0,00%		5/0	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total embauches CADRES NON CIVILS POMPIERS</b>			<b>2</b>		<b>4</b>				<b>3</b>		<b>5</b>	
BRIGADIERS SCOLAIRES												
Minorités visibles	8	17,78%	16	16,67%	15	11,36%	22	20,18%	16	11,11%	43	20,09%
Minorités ethniques	7	15,56%	4	4,17%	5	3,79%	2	1,83%	4	2,78%	16	7,48%
Femmes	24	53,33%	46	47,92%	65	49,24%	58	53,21%	76	52,78%	116	54,21%
Autochtones	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,92%	0	0,00%	0	0,00%
Personnes handicapées	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,92%	1	0,69%	0	0,00%
<b>Total embauches BRIGADIERS SCOLAIRES</b>	<b>45</b>		<b>96</b>		<b>132</b>		<b>109</b>		<b>144</b>		<b>214</b>	

## RÉFÉRENCES

CDPDJ (2012), Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « Testing » mené dans la grande Montréal, p.58

Chicha, M.-T., Deraedt, E. (2009), «Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Études de cas de travailleuses migrantes à Genève», Cahiers des migrations internationales, n° 97.

Chicha-Pontbriand, M.-T. (1989). Discrimination systémique: Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, Cowansville, Yves Blais

Chicha, M-T et Charest, É. 2013. Les programmes d'accès à l'égalité : une politique désuète? Revue du CREMIS. Vol. 6, NO. 2. pp. 4-9. [www.cremis.ca](http://www.cremis.ca)

Chicha, M-T et Charest, É. 2013. Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. 150 pages. CEETUM. <http://www.ceetum.umontreal.ca/documents/publications/2013/chicha-charest-2013.pdf>

Chicha, M-T. 2013. La discrimination à l'embauche au Québec. Relations. Numéro 763. Mars. pp. 20-21.

Eid, P., (2012). «Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination», Recherches sociographiques, vol. 13, n° 2, p. 415-450.

Gouvernement du Québec (2018), Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques, Une fonction publique forte de sa diversité, p. 21

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617

Labelle, M. (2007), *Les dimension d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec.*

Pierre, M. (2012), La haute fonction publique «administrante»: un regard contrasté sur les déterminants de la représentation des minorités racisées, *Observatoire international sur le racisme et les discriminations (2012)*, *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, Vol.8, Numéro 2

Sous la direction de Pierre, M. (2005), Racisme et discrimination : perspectives et enjeux, Revue Nouvelles Pratiques sociales, UQAM, vol. 17, no. 2

Service Public fédéral, Personnel et Organisation (2010), Élaborer une politique de diversité, Guide méthodologique, p.112

Conseil interculturel de Montréal, Avis sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal : Les obstacles au recrutement, à l'intégration et à la promotion des minorités visibles et des minorités ethniques à la Ville de Montréal, 2011.

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL\\_INTERC\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Av  
is\\_CIM\\_pae.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Av<br/>is_CIM_pae.pdf)

Ville de Montréal (2016), Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019, p. 34

Liens internet :

Commission européenne - Communiqué de presse (2017) Diversité et inclusion: la Commission européenne prend des mesures pour que les femmes représentent au moins 40 % de son personnel d'encadrement et lance une stratégie globale

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-2070\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_fr.htm)

Commission européenne, Equality of treatment, The Commission's treatment of employees, contractors, funding recipients, and citizens who wish to participate in the law making process.

[https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment\\_en](https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en)

Des SAVOIRS sur l'INCLUSION et l'EXCLUSION des personnes LGBTQ UNDERSTANDING INCLUSION and EXCLUSION of LGBTQ People (UNIE-LGBTQ)

[https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche\\_Synthese\\_2\\_Experientiel\\_FR\\_Web\\_FINAL.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche_Synthese_2_Experientiel_FR_Web_FINAL.pdf)

# **TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (TDILD)**

## **RAPPORT PRÉSENTANT LES RECOMMANDATIONS, MESURES ET ACTIONS SPÉCIFIQUES**

### **AXE PRIORITAIRE 2**

#### ***Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu'en art et en culture***

##### **Présenté à**

Valérie Plante, Mairesse de Montréal

Magda Popeanu, Vice-présidente du comité exécutif et responsable de la culture et de la diversité montréalaise

Copie conforme à Serge Lamontagne, Directeur général

##### **Préparé par**

Le sous-groupe de travail sur l'axe 2 : Karla Étienne (responsable), Bochra Manai et Will Prosper

Avec la collaboration de l'ensemble des membres de la Table

Entériné par les membres de la Table

Date : 2 décembre 2019

Appui à la recherche et à la rédaction : Azzeddine Marhraoui

## Préambule : Les privilèges et déterminants sociaux et leurs coûts énormes pour les administrations publiques et la société

Tant pour ceux et celles qui écrivent ce rapport que ceux et celles qui le lisent, il est important de garder à l'esprit la notion de privilège. Identifier le privilège d'autrui et reconnaître le sien n'est pas un appel à la culpabilité ni au blâme, mais plutôt un appel à la création d'alliances afin de renforcer le pouvoir de notre société à inscrire ses fondations dans l'inclusion.

Il est également important de rester conscient.es que lorsque des individus et des communautés se voient refuser l'inclusion et la pleine participation à leur société, de tels refus agissent comme des multiplicateurs d'impacts sociaux nocifs - tels que le stress, le racisme, les maladies mentales et physiques, une mauvaise estime de soi, etc. En d'autres termes, à long terme, qu'il s'agisse de pratiques conscientes ou inconscientes de discrimination et d'exclusion, toute la société en paie le prix en augmentant les coûts des soins de santé, la méfiance civile, la perte de productivité, le manque de cohésion sociale, etc. Or, la cohésion sociale comprend la recherche continue de nouvelles approches et mécanismes adaptés aux réalités et dynamiques changeantes de la Ville de Montréal. Il est donc important de « repenser » de manière constante les moyens pour atteindre cet objectif, notamment dans une perspective de développement et de mise en œuvre de politiques publiques et de programmes. Cette recherche constante en faveur de l'innovation impose un changement de paradigme dans la façon de concevoir l'inclusion et la diversité, qui autrement, peuvent être des concepts creux et vidés de leur essence s'ils ne sont pas accompagnés d'une démarche cohérente de lutte à la discrimination systémique et au racisme structurel. On ne saurait par ailleurs considérer complète la lutte contre la discrimination et le racisme structurels sans une remise en cause des dispositifs politiques à l'œuvre dans les organisations où des injustices organisationnelles s'opèrent au détriment des valeurs d'égalité énoncées.

La discrimination institutionnelle ou systémique fondée sur l'ethnicité ou la « race » est définie « comme étant un ensemble de comportements qui font partie des structures sociales et administratives du milieu de travail, qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour certains et une situation privilégiée pour d'autres groupes ou pour des individus en raison de leur identité au sein du groupe » (Agocs, C., 2004). Il serait néanmoins essentiel de comprendre comment ces processus d'exclusion et de stigmatisation structurent encore aujourd'hui les pratiques organisationnelles au Québec et au Canada. Au risque de figer des catégories telles que la couleur de peau et l'ethnicité qui n'existent que dans les représentations et qui sont attribuables à des constructions sociales. La « race » reste un marqueur social et les personnes racisées continuent de vivre des situations de discrimination raciale dans le domaine de l'emploi et dans d'autres sphères (M. Pierre, 2019). Les processus d'exclusion pour les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ persistent aussi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche\\_Synthese\\_2\\_Expierientiel\\_FR\\_Web\\_FINAL.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche_Synthese_2_Expierientiel_FR_Web_FINAL.pdf) et page 13 de la recension : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport\\_Recension\\_FR\\_FINAL\\_Web.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport_Recension_FR_FINAL_Web.pdf)

## **COMPOSITION DE LA TABLE**

Dr. Myrna Lashley, Présidente

Marie-Pier Boisvert

Marie-Ève Bordeleau

Karla Étienne

Paul Evra

Hector Giraldo

Bochra Manai

Kerlande Mibel

Myrlande Pierre (Présidente pour la période : mars 2018 à juin 2019)

Will Prosper

Shahad Salman (membre pour la période : mars 2018 à mars 2019)

Marie Turcotte

Joshua Wolfe

## **Table des matières**

<b>PRÉAMBULE : LES PRIVILÈGES ET DÉTERMINANTS SOCIAUX ET LEURS COÛTS ÉNORMES POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES ET LA SOCIÉTÉ</b>	<b>2</b>
<b>LISTE DES RECOMMANDATIONS</b>	<b>5</b>
<b>1. CONTEXTUALISATION</b>	<b>8</b>
1.1. Mandat de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations	8
1.2. Objectif des travaux sur l'Axe 2	8
1.3. Approche retenue	9
<b>2. LA PARTICIPATION POLITIQUE ET CITOYENNE DES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ À MONTRÉAL</b>	<b>10</b>
2.1. Arrière-plan conceptuel et normatif	10
2.2. Un état des lieux	11
2.3. L'Avis et les recommandations du Conseil interculturel de Montréal	13
2.4. Les recommandations de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations	15
<b>3. LA REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DE LA DIVERSITÉ DANS LA CULTURE ET DANS LES ARTS</b>	<b>19</b>
3.1. État des lieux de la participation des personnes issues de la diversité aux arts et à la culture à Montréal	19
3.2. Les recommandations de la Table	21
<b>CONCLUSION</b>	<b>25</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>26</b>

## Liste des recommandations

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations recommande :

### 1. En matière de participation politique et citoyenne des personnes issues de la diversité

**Recommandation 1.** *Que la Ville de Montréal mette en œuvre les orientations du Conseil interculturel de Montréal sous la supervision du ou de la Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme dont le poste devrait être créé et que des objectifs quantifiables, avec un échéancier précis, soient établis pour que les citoyen.nes puissent mesurer les progrès et les lacunes.*

**Recommandation 2.** *Que la Ville de Montréal confie au Président d'Élections Montréal le mandat d'établir les bases réglementaires afin que la proportion des personnes issues de la diversité dans les structures politiques, consultatives et dans les instances de juridiction municipale corresponde grosso modo à leur poids démographique au sein de la population montréalaise.*

**Recommandation 3.** *Que des incitatifs financiers soient accordés aux partis politiques municipaux en fonction du nombre de candidat.es présenté.es et d'élu.es issu.es de la diversité montréalaise.*

**Recommandation 4.** *Que les conseillers et conseillères de Montréal et des arrondissements enjoignent leurs partis politiques respectifs de changer leurs règles présidant au choix des candidat.es aux élections afin de donner de meilleures chances aux personnes issues de la diversité de faire leur entrée dans les instances politiques montréalaises.*

**Recommandation 5.** *Que la Ville de Montréal utilise la diversité comme critère de nomination politique afin d'augmenter le nombre de personnes issues des groupes minoritaires, autochtones et racisés dans l'administration municipale.*

**Recommandation 6.** *Que la Ville de Montréal oblige ses sociétés paramunicipales à recruter davantage de femmes et de jeunes des milieux de la diversité.*

**Recommandation 7.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets additionnels pour le soutien à l'action communautaire en vue d'encourager la participation civique citoyenne des personnes issues de la diversité.*

### 2. En matière de représentation équitable de la diversité dans les arts et la culture

**Recommandation 8.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets spécifiques à la promotion et la valorisation des œuvres culturelles et artistiques des personnes issues des groupes de la diversité.*

**Recommandation 9.** *Que le Service de la culture soutienne, de manière continue, ses employé.es dans l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques en matière de lutte antiraciste contre les biais culturels et les obstacles systémiques pour que l'équité soit réellement une valeur transversale, horizontale et holistique.*

**Recommandation 10.** *Que la Ville de Montréal, son Service de la culture et les arrondissements mettent en œuvre les orientations contenues dans la Politique de développement de la culture 2017-2022 en tenant compte des spécificités des groupes faisant partie de la diversité montréalaise et de l'intersectionnalité des discriminations.*

**Recommandation 11.** *Que la Ville et ses services appropriés soient attentifs à toute forme d'appropriation culturelle et s'assurent que les employé.es dédié.es aux arts et à la culture aient une formation adéquate dans ce domaine.*

**Recommandation 12.** *Que la Ville et ses arrondissements fassent un effort additionnel pour embaucher des personnes-ressources issues des groupes racisés formées à l'inclusion et à l'équité afin de contribuer à une meilleure prise en compte de la diversité.*

**Recommandation 13.** *Que la gouvernance des divers services des arts, du patrimoine et de la culture relevant de la Ville de Montréal soit modifiée pour inclure plus de personnes de la diversité dans leurs conseils d'administration*

**Recommandation 14.** *Que le tiers des membres des comités consultatifs et des jurys d'évaluation des demandes de financement ou d'attribution de prix de reconnaissance proviennent des milieux de la diversité.*

**Recommandation 15.** *Élargir le bassin des personnes-ressources issues de la diversité participant aux divers comités afin que plus de différentes personnes participent aux processus de consultation ou de décision.*

**Recommandation 16.** *Que les formulaires soient rendus plus accessibles et l'accueil amélioré afin d'augmenter le nombre de demandes acceptées issues de la diversité.*

**Recommandation 17.** *Que les divers services de la culture de la Ville se dotent d'un guide de bonnes pratiques en matière de lutte contre les biais culturels, l'antiracisme et autres formes de discrimination à l'endroit des artistes LGBTQ2+, handicapés et autochtones.*

**Recommandation 18.** *Que la Ville de Montréal et les arrondissements conçoivent un programme de soutien financier pour la mise à niveau des salles de spectacles pour les adapter aux personnes ayant un handicap.*

**Recommandation 19.** *Qu'un soutien plus effectif soit apporté au réseau des salles de spectacle alternatives, souvent lieux de diffusion des artistes de la diversité afin que ces derniers bénéficient de salles aux normes professionnelles reconnues comme telles.*

**Recommandation 20.** *Que le Programme Diversité des expressions culturelles - Festivals et événements de la Ville de Montréal, sous-financé, soit mieux conçu et revoie sa structure de financement qui cause de la confusion et de la frustration chez les organismes des communautés de la diversité (4% seulement des budgets des projets présentés sont financés) et que le tiers du jury soit formé de personnes issues de la diversité montréalaise.*

**Recommandation 21.** *Que chaque arrondissement embauche un.e agent.e de liaison pour développer des liens plus étroits avec les groupes de la diversité pour que l'accès aux arts et à la culture soit plus inclusif.*

**Recommandation 22.** *Que la Ville de Montréal exige des entreprises avec lesquelles elle fait affaire qu'elles démontrent qu'elles sont un plan d'inclusion et d'équité à l'endroit des groupes de la diversité.*

**Recommandation 23.** *Que les bibliothèques augmentent considérablement leur offre de livres provenant de la diversité.*

**Recommandation 24.** *Que la Ville de Montréal s'arrime avec la politique du Conseil des arts de Montréal en matière d'inclusion et d'équité.*

**Recommandation 25.** *Que la Ville de Montréal cible des objectifs précis d'atteintes de résultats, évalue quantitativement et qualitativement les mesures et ce, de manière continue. La Ville devra également se réajuster en fonction des évaluations. Que la Ville informe régulièrement les citoyens des résultats de sa politique de développement culturel.*

**Recommandation 26.** *Que la Ville de Montréal fasse état de l'avancement de ses réalisations en matière d'autochtonie contenue dans sa Politique de développement culturel 2017-2022.*

## **1. Contextualisation**

### **1.1. Mandat de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations**

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (ci-après la Table) a été créée par la mairesse de la Ville de Montréal, madame Valérie Plante, pour que la métropole du Québec bénéficie d'un regard externe d'expert.es issu.es des différents milieux de la diversité montréalaise et pour recueillir des propositions concrètes afin de rendre les instances et les institutions de la Ville de Montréal plus inclusives et plus représentatives de la population montréalaise. La Table est composée de treize personnes expertes dans les questions qui intéressent la Table. Ces personnes sont issues de la diversité et des communautés autochtones. Elle est présidée par la professeure Myrna Lashley qui a succédé à madame Myrlande Pierre partie relever d'autres défis professionnels puisqu'elle a été nommée par le gouvernement du Québec au poste de vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

La Table a pour mandat de proposer des actions et des mesures concrètes afin de favoriser la pleine et entière participation à la vie montréalaise des membres des différents milieux de la diversité en lien avec les trois axes d'intervention prioritaires qu'il convient de rappeler ici :

1. Emploi et formation des employés de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité.
2. Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu'en art et en culture.
3. Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social et autres recommandations.

### **1.2. Objectif des travaux sur l'Axe 2**

Dans la description détaillée du mandat confié à la Table, la Ville de Montréal demande à ce que celle-ci réponde aux questions suivantes lors du traitement de l'axe prioritaire 2, notamment en répondant aux questions suivantes :

- Quels sont les défis auxquels font face les personnes issues de la diversité pour jouer un rôle ?
- Outre, les politiques et moyens déjà mis de l'avant et des avis des Conseils consultatifs à cet égard, comment la Ville peut-elle améliorer ces pratiques pour favoriser une plus grande représentativité et participation des personnes issues de la diversité à la vie citoyenne, politique et en culture ?

- Quelles sont les pistes d’actions pour la mise en œuvre des recommandations émises, quelles sont les bonnes pratiques et les actions structurantes et prioritaires à prendre ?

Outre cette orientation indiquée par la Ville de Montréal, l’objectif spécifique visé par la Table est de formuler des propositions concrètes susceptibles de renforcer et de compléter les recommandations émises par le Conseil interculturel de Montréal (CIM) dont l’avis déposé en juin 2018 représente un important jalon pour la prise de conscience quant à la question de la participation politique des personnes issues de la diversité montréalaise. Pour la Table, il est essentiel que cet avis ne vienne pas enrichir la bibliothèque des rapports tablettés ou archivés pour les futurs chercheurs. D’autre part, certaines de nos recommandations visent à inciter les autorités à contribuer au dynamisme de la société civile pour que la participation citoyenne soit mieux reconnue.

### **1.3. Approche retenue**

Entrepris dans un esprit de collégialité et de collaboration entre les membres, les travaux de la Table sur cette question délicate ont été réalisés par un sous-groupe composé de Karla Étienne, Bochra Manai et Will Prosper. Toutefois, l’ensemble des membres de la Table ont eu leur mot à dire sur le contenu final du présent rapport. Cette approche collégiale est nécessaire compte tenu du mandat assez large et complexe de la Table et de la variété des horizons, des compétences et des expériences vécues par ses membres. Cette façon de procéder offre l’avantage d’organiser le travail d’ensemble afin de surmonter les effets de la segmentation du mandat de la Table en thématiques en apparence éloignées les unes des autres, de tendre vers des réponses collectives élaborées à partir du vécu et de l’expertise des membres, de leurs propres recherches, des rencontres qu’ils ont eues avec les différents services de la Ville de Montréal. Bref, cette manière de procéder conduit à la mise en commun des idées et des réflexions des membres de la Table dans un esprit constructif et au respect absolu des points de vue exprimés dans les travaux des sous-groupes.

Par ailleurs, la rédaction des rapports a été précédée de rencontres avec des employés des services dédiés aux domaines des arts et de la culture de la Ville de Montréal. Ces rencontres ont permis de recueillir des informations de première main ou d’obtenir des éclaircissements sur des aspects particuliers du mandat qui nous a été confié. Nous avons également pris connaissance des nombreux documents publics produits par les différents services et directions de la Ville. Ces rencontres et ces lectures ont enrichi les délibérations internes de la Table et de ses sous-groupes.

## 2. La participation politique et citoyenne des personnes issues de la diversité à Montréal

### 2.1. Arrière-plan conceptuel et normatif

Avant de formuler des recommandations susceptibles de transformer le visage sociodémographique des institutions politiques montréalaises et d'accroître la visibilité de la diversité dans les domaines des arts et de la culture, il convient de poser quelques jalons conceptuels et factuels afin de mieux apprécier la portée des solutions proposées.

Sur le plan conceptuel, le mandat confié à la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations fait la place belle à la participation politique et citoyenne. Dans la tradition de la démocratie libérale comme la nôtre, le concept de participation est un adjuvant pour une représentation effective et réelle de toutes les composantes de la société. Dans ce cadre, la représentation de la diversité dans les sphères du pouvoir est un signe de santé et d'une plus grande légitimité du régime démocratique. C'est pour cette raison que la question de la représentation politique des groupes minoritaires (minorités racisées et ethnoculturelles, nations autochtones, LGBTQ2+) revêt aujourd'hui une importance capitale parce qu'elle s'inscrit dans le cadre du processus d'approfondissement de la démocratie. Pour Arend Lijphart (1999), "majority rule is not only undemocratic but also dangerous, because minorities that are continually denied access to power will feel excluded and discriminated against and may lose their allegiance to the regime".<sup>2</sup>

Pour éviter l'érosion de la légitimité des institutions politiques municipales et conforter la confiance des membres de la diversité montréalaise en leurs représentants locaux, il est essentiel d'appréhender la représentation des personnes issues de la diversité dans les espaces politiques et citoyens comme étant indissociable de leur participation active aux affaires de la Cité. Or, dans sa globalité, la participation est, par définition, multiforme et se déploie dans une variété d'espaces sociaux déterminés par les enjeux qui la structurent et la motivent, ce qui en rend la mesure difficile et complexe. Selon Denise Helly (1997), la participation sociale est « l'ensemble des modes d'affiliation active et volontaire à des regroupements non rattachés au monde familial, ainsi que l'ensemble des modes d'activité collective non liés à des organisations politiques, au vote et à la défense d'intérêts (lobbyisme) ». <sup>3</sup> Quant à la participation politique, elle concerne l'exercice du droit de vote, de se porter candidat, d'être membre d'un parti politique, de contribuer à son financement, etc.

Qu'elle soit sociale ou politique, la participation suggère un engagement actif. C'est dans ce cadre que le gouvernement du Québec fait de la participation des groupes de la diversité un des piliers de sa politique d'intégration de ces catégories de la population

---

<sup>2</sup> Lijphart, Arend, 1999. *Government Forms and Performance in 36 Countries*. Yale University Press, New Haven, pp.32-33

<sup>3</sup> Helly, Denise, 1997. « Participation bénévole et sociale de personnes d'origine immigrée : État de la recherche au Canada. » Deuxième conférence nationale Métropolis en immigration, *Immigrants et participation civique: politique contemporaine et sujets de recherches*. Montréal, Novembre 1997. [http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly_f.html)

québécoise. De manière globale, il définit la participation « à la fois comme une responsabilité et un droit. Elle est comprise comme un droit au sens où aucun marqueur de différence ne saurait être un obstacle à la participation. Elle prend appui sur les idéaux d'égalité et de justice inclus dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La participation est également une responsabilité au sens où elle réfère à la nécessaire solidarité de la vie en société caractérisée par l'interdépendance. Pour exercer ce droit et assumer cette responsabilité, il est primordial de pouvoir compter sur l'engagement de l'ensemble des acteurs et actrices de la société. De plus, la participation présuppose et est indissociable de la capacité d'agir. Ainsi, il ne s'agit pas simplement de lever les obstacles à la participation, mais aussi d'œuvrer à outiller les personnes afin qu'elles puissent participer pleinement au devenir de la société. »<sup>4</sup> La participation est conçue donc comme le fait de participer, de prendre part au sens de contribuer, de s'engager, de s'associer, et de faire un apport à la société en général ou à un de ses sous-groupes. Dans ce sens, « une participation réussie résulte d'un partage d'engagement mutuel de la personne et de la société dans son ensemble. »<sup>5</sup>

Par ailleurs, il est pertinent de noter ici que dans le cadre de l'entente-cadre entre le Gouvernement du Québec et la Ville de Montréal relative au statut de métropole, la Ville de Montréal et le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) se sont vus confier des responsabilités accrues en matière de « concertation et mobilisation pour favoriser une pleine participation, en français, sur le territoire de la métropole. »<sup>6</sup> C'est donc dire que les acteurs gouvernementaux et municipaux sont conscients des enjeux de la participation politique et citoyenne des personnes issues de la diversité.

## 2.2. Un état des lieux

Dans sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, la Ville de Montréal a pris l'engagement solennel de « favoriser la représentation des femmes de toutes les origines, des autochtones, des minorités visibles<sup>7</sup>, des membres des communautés ethnoculturelles et des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives ». <sup>8</sup> Qu'en est-il au juste?

La faible présence des personnes issues de la diversité au sein des institutions administratives, politiques et des milieux culturels est devenue, au fil des années, une

---

<sup>4</sup> Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014. *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Cahier de consultation, Gouvernement du Québec, [http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/CAH\\_ConsultationMIDI\\_Politique.pdf](http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/CAH_ConsultationMIDI_Politique.pdf), p.33.

<sup>5</sup> Ministère de l'Immigration, la Diversité et l'Inclusion (MIDI), 2016. *Mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles*. Montréal, p.

<sup>6</sup> Le « Réflexe Montréal ». *Entente-cadre sur les engagements du Gouvernement du Québec et de la Ville de Montréal pour la reconnaissance du statut particulier de la métropole*. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PRT\\_VDM\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ENTENTE\\_CA\\_DRE\\_REFLEXE\\_MONTREAL.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PRT_VDM_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ENTENTE_CA_DRE_REFLEXE_MONTREAL.PDF), p. 4. Consulté le 16 août 2019.

<sup>7</sup> Les membres de la Table expriment ici des réserves concernant l'usage du terme « minorités visibles » et lui préfère une autre terminologie plus pertinente, comme groupes ou personnes racisées pour mieux mettre en exergue l'aspect imposé de cette catégorisation et sa désuétude.

<sup>8</sup> Ville de Montréal, 2017. *Charte montréalaise des droits et responsabilités* [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/charte\\_mtl\\_fr/media/documents/charte\\_montréalaise\\_franc\\_ais.pdf](https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/charte_mtl_fr/media/documents/charte_montréalaise_franc_ais.pdf), p. 11.

évidence répétée à satiété par tout un chacun. Nous ne reviendrons pas ici sur la faible représentation de la diversité dans les structures administratives de la Ville de Montréal puisque cela a été amplement étayé dans le premier rapport du sous-groupe chargé de se pencher sur la question de l'emploi et la formation des employés de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité déjà déposé par la Table auprès de l'administration montréalaise. Rappelons simplement que dans ce rapport, il apparaît que moins de 5% des hauts fonctionnaires de Montréal appartiennent à une minorité visible ou ethnique. Chez les cols blancs et bleus, les professionnels et les cadres administratifs, la proportion de minorités visibles et ethniques a augmenté entre 2013 et 2018, selon les données de la Ville. En revanche, leur proportion a diminué parmi les cadres de direction, passant d'environ 6% à 4%. Les embauches ne comblent pas cette lacune. Sur près d'une centaine d'embauches en cinq ans, seuls quatre cadres supérieurs s'identifiaient comme une minorité visible/ethnique. En 2018, aucun des 22 cadres de direction embauchés n'en faisait partie. Sur 25 000 employés de la Ville de Montréal, 20% sont issus des minorités visibles/ethniques. Parmi les cadres de direction, on recense 1% seulement des personnes ayant un handicap et aucun autochtone. Les membres de la Table ont dressé une liste de recommandations susceptibles de remédier à la situation.<sup>9</sup>

Lorsqu'on se penche sur la représentation de la diversité dans les structures politiques, dans la culture et dans la vie citoyenne, le constat est alarmant. En tenant compte du poids des groupes qui composent la diversité montréalaise, force est de constater que la Ville de Montréal a failli, pour l'instant, dans la concrétisation de ses valeurs d'équité et d'inclusion clairement établis dans la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* quand elle a clairement laissé entendre vouloir « engager les élues et les élus de la ville, son personnel, ses sociétés paramunicipales et les sociétés contrôlées par la Ville dans une démarche destinée à la promotion et à la protection de la citoyenneté inclusive »<sup>10</sup> et de faire en sorte que « la participation des citoyennes et des citoyens aux affaires de la Ville contribue au renforcement de la confiance envers les institutions démocratiques, au renforcement du sentiment d'appartenance à la ville ainsi qu'à la promotion d'une citoyenneté active ».<sup>11</sup>

Se basant sur les données d'Élections Montréal à la suite du scrutin de 2016, le Conseil interculturel de Montréal relève dans son avis de 2018 relatif à la participation des Montréalais.es issu.es de la diversité à la vie politique municipale, que 23% des personnes nouvellement élues proviennent des milieux la diversité, dont 6 appartiennent aux minorités visibles et 14 à des minorités ethnoculturelles). Le Conseil rappelle que 28,9% de l'ensemble des candidatures provenaient des groupes de la diversité (86 sur 298 candidatures). À peu de choses près, cette sous-représentation reproduit les résultats observés en 2013 où, sur un total de 485 candidatures, il n'y a eu que 16 personnes de la diversité qui ont eu le privilège de représenter leurs concitoyen.nes (soit 15,53% des élu.es). Or, la composition sociodémographique de la Ville de Montréal montre que 33,4% de ses résident.es appartiennent aux populations de la diversité. Pour le Conseil

---

<sup>9</sup> Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, 2019. *Axe prioritaire 1 : Emploi à la Ville de Montréal, représentativité et formation des employé.es de la Ville de Montréal face aux enjeux de la diversité et des communautés autochtones.*

<sup>10</sup> Ville de Montréal, *Charte montréalaise des droits et responsabilité*, p. 5.

<sup>11</sup> *Idem.*, p. 8.

interculturel de Montréal, nous sommes bel et bien en présence d'un déficit de représentativité au sein des instances politiques montréalaises.<sup>12</sup> Fait important à noter, les personnes issues de la diversité participent moins aux élections municipales comparativement aux élections provinciales et fédérales. Les auteurs de l'étude déjà citée du MIDI notent en effet que « La proportion des personnes appartenant à une minorité visible ayant l'intention de voter est généralement faible (79,2% au niveau fédéral, 72,7% au niveau provincial et 50,9% aux instances municipales). Il est possible que le taux de participation électorale des groupes considérés soit lié au taux de représentation de ces groupes parmi les élus. »<sup>13</sup> La même tendance s'observe chez la population immigrante comparativement aux personnes nées au Canada.<sup>14</sup>

L'étude du MIDI (2016) a mis en exergue la faible attractivité de la participation électorale au niveau municipal. À titre illustratif, ce rapport de recherche note que les personnes issues de l'immigration sont moins portées à devenir membre d'un organisme politique ou à faire du bénévolat pour un parti politique. Par contre, les actions civiques, comme la prise de parole lors d'une réunion publique, l'adhésion à un syndicat et la signature d'une pétition (papier ou en ligne), sont davantage prisées. Il semble donc que ce soit sur la place publique que les personnes participent davantage.

### 2.3. L'Avis et les recommandations du Conseil interculturel de Montréal<sup>15</sup>

Devant cet état des choses, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) s'est penché sur la question de la participation des personnes issues de la diversité. Il a formulé une série de recommandations à la Ville de Montréal pour que cette dernière assume ses responsabilités en tant que centre du pouvoir le plus proche des citoyens, à travers ses arrondissements et ses prérogatives légales pour encourager la participation et la représentation de la diversité au niveau politique. Cet avis constitue un important jalon. Nous reproduisons ici *in extenso* l'ensemble des neuf recommandations du CIM, avec leurs considérants, afin de mieux situer leur portée transformatrice et les attentes que l'on peut nourrir, à juste titre, à l'endroit de la Ville de Montréal.

#### ***Recommandation 1 du CIM : Introduire des mécanismes participatifs.***

Considérant que les personnes issues de la diversité peuvent s'approprier d'une manière plus effective les mécanismes de démocratie représentative mis en œuvre au niveau local ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville introduise la pratique des budgets participatifs, notamment au niveau des arrondissements, afin de favoriser la participation des Montréalais.e.s issu.e.s de la diversité.*

---

<sup>12</sup> Conseil interculturel de Montréal, 2018. *Vers une citoyenneté urbaine favorisant la pleine participation de toutes et de tous. Avis sur la participation des Montréalais.e.s issu.e.s de la diversité à la vie municipale.* Montréal, p. 19.

<sup>13</sup> MIDI, p. 70.

<sup>14</sup> *Idem.*, p.69.

<sup>15</sup>[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil\\_interc\\_fr/media/documents/avis\\_participation\\_monrealais\\_issu\\_diversite\\_vie\\_municipale.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/avis_participation_monrealais_issu_diversite_vie_municipale.pdf)

***Recommandation 2 du CIM : Soutenir le mentorat, le jumelage interculturel et des projets structurants.***

Considérant que les programmes déjà en place à la Ville ne permettent pas aux organismes d'obtenir un financement substantiel et récurrent pour des initiatives destinées aux personnes issues de la diversité et que ces programmes ne portent pas une attention particulière aux enjeux de la participation citoyenne ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville soutienne financièrement des initiatives porteuses et des projets structurants contribuant à favoriser la participation des personnes issues de la diversité, parmi lesquels le mentorat et le jumelage interculturel.*

***Recommandation 3 du CIM : Soutenir les organismes œuvrant à la formation à la vie municipale.***

Considérant, d'une part, l'importance de l'éducation et de la formation dans le développement de compétences permettant une participation active à la vie civique et politique montréalaise et, d'autre part, les multiples modalités de participation parmi les individus et les groupes issus de la diversité ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville mette en place une initiative afin de former les citoyen.ne.s à la politique municipale, ses enjeux et ses modalités de participation, de type Cité Elles MTL.*

***Recommandation 4 du CIM : Favoriser la représentation de la diversité montréalaise au sein des instances politiques de la Ville.***

Considérant que les élu.e.s détiennent une connaissance approfondie de la politique municipale et possèdent des réseaux qui pourraient être mis à profit pour favoriser la représentation politique des personnes issues de la diversité ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville mette en place un programme de mentorat, semblable à celui du parrainage professionnel, entre les élu.e.s et des personnes issues de la diversité pour favoriser, à long terme, leur représentation au sein des diverses instances politiques.*

***Recommandation 5 du CIM : Accorder aux résidents le droit de vote aux élections municipales.***

Considérant l'article 30 de la Charte montréalaise des droits et responsabilités, le statut de métropole de Montréal, ainsi que le fait que le droit à la ville est central dans le développement d'un sentiment d'appartenance sur lequel se fonde une participation citoyenne active ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville mette en place une consultation publique sur le droit de vote des résident.e.s peu importe leur statut afin de proposer un amendement à la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités.*

***Recommandation 6 du CIM : Mettre sur pied une campagne de sensibilisation efficace.***

Considérant que la Ville s’est engagée, par la signature de la Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble, à promouvoir la diversité et à mettre en place des bonnes pratiques en la matière ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville mène une campagne de sensibilisation grand public pour la valorisation de la diversité dans toutes ses expressions, orientée sur l’apport de la diversité à la vie montréalaise et la lutte aux discriminations.*

***Recommandation 7 du CIM : S’assurer que les enjeux de la diversité soient priorisés au sein de l’organisation institutionnelle de la Ville.***

Considérant que l’insertion socio-économique des nouveaux arrivants, des personnes immigrantes et des personnes racisées est une condition essentielle à leur participation civique et politique ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville redéfinisse le mandat du BINAM afin qu’il puisse plus largement répondre aux besoins des personnes issues de la diversité.*

***Recommandation 8 du CIM : Considérer les enjeux propres à la diversité montréalaise dans les instances de consultation publique de la Ville.***

Considérant que les enjeux portant sur la diversité montréalaise sont actuellement traités d’une manière plutôt secondaire dans le cadre des travaux des commissions permanentes ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville consulte le CIM pour donner à la Commission sur le développement social et la diversité trois mandats par année portant sur des enjeux entièrement consacrés à la diversité montréalaise.*

***Recommandation 9 du CIM : Établir une clause d’impact diversité.***

Considérant que la Ville, dans toutes ses initiatives réglementaires et administratives, doit anticiper leurs impacts potentiels sur les personnes et groupes issus de la diversité ;

*Le Conseil interculturel de Montréal recommande que la Ville, dans toutes ses initiatives réglementaires et administratives, anticipe leurs effets potentiels sur les personnes issues de la diversité et qu’elle insère une clause d’impact diversité dans ses sommaires décisionnels.<sup>16</sup>*

**2.4. Les recommandations de la Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte aux discriminations**

Comme on a pu le constater, le Conseil interculturel touche plusieurs aspects de la problématique de la représentation de la diversité et de la participation citoyenne des personnes qui en sont issues de la diversité. Aussi les membres de la Table cautionnent la

---

<sup>16</sup> Conseil interculturel de Montréal, 2018, pp. 26-27.

perspective dans laquelle s'inscrit cet Avis, ainsi que l'ensemble des recommandations du Conseil interculturel de Montréal. Plus précisément, la Table recommande

**Recommandation 1.** *Que la Ville de Montréal mette en œuvre les orientations du Conseil interculturel de Montréal sous la supervision du Commissaire à la diversité et la lutte contre le racisme dont le poste devrait être créé et que des objectifs quantifiables, avec un échéancier précis, soient établis pour que les citoyen.nes puissent mesurer les progrès et les lacunes.*

La volonté, la bonne conscience ou encore la vertu sont trop souvent pensées comme étant des postures équivalentes aux résultats souhaités. Eu égard à la complexité des changements que supposent les recommandations du CIM et les implications juridiques, légales et politiques de l'objectif d'augmenter la proportion des personnes issues de la diversité dans les institutions représentatives montréalaises (Conseil municipal et conseils des arrondissements), il est nécessaire d'établir des cibles à atteindre. Par conséquent, la Table recommande

**Recommandation 2.** *Que la Ville de Montréal confie au Président d'Élections Montréal le mandat d'établir les bases réglementaires afin que la proportion des personnes issues de la diversité dans les structures politiques, consultatives et dans les instances de juridiction municipale corresponde grosso modo à leur poids démographique au sein de la population montréalaise.*

Nous savons que la représentation de la diversité dans les instances électorales dépend d'abord et avant tout de la volonté des partis politiques. Il a été maintes fois constaté à l'occasion des élections fédérales, québécoises et montréalaises que les candidatures issues de la diversité sont trop souvent confinées dans des circonscriptions ou districts électoraux perdus d'avance. Comme si la conscience de l'importance de la représentation politique de la diversité n'est qu'une façade qui cache mal la courte vue des partis politiques. Il faut donc d'une part encourager les personnes issues de la diversité à s'impliquer dans les partis politiques municipaux pour qu'ils les amènent à opérer les changements d'attitude nécessaires à une meilleure présence dans les sphères du pouvoir, d'autre part mieux informer les minorités ethnoculturelles, racisées et les personnes autochtones et autres groupes composant la diversité montréalaise à l'importance de participer à la vie politique et électorale montréalaise en les sensibilisant au rôle moteur de la Ville de Montréal dans la vie quotidienne et en les intégrant dans les cabinets politiques des membres du Bureau du maire/de la mairesse, du Comité exécutif, dans les instances des partis, etc. afin qu'ils acquièrent l'expérience politique nécessaire pour occuper des postes importants. Pour ce faire, les partis politiques municipaux ont une responsabilité à assumer tout en veillant à ce que l'administration des élections à Montréal soit également consciente de l'enjeu de la représentation de la diversité. Il faut donc que les partis soient financièrement intéressés à « investir » dans la diversité. Dans cette perspective, la Table recommande

**Recommandation 3.** *Que des incitatifs financiers soient accordés aux partis politiques municipaux en fonction du nombre de candidat.es présenté.es et d'élu.es issu.es de la diversité montréalaise.*

On a vu précédemment que les catégories sociales composant la diversité participent moins à cet échelon de gouvernement. Une présence plus active et plus visible des groupes de la diversité pourrait revigorer le degré de participation des personnes issues de la diversité. Par conséquent, la Table souhaite

**Recommandation 4.** *Que les conseillers et conseillères de Montréal et des arrondissements enjoignent leurs partis politiques respectifs de changer leurs règles présidant au choix des candidat.es aux élections afin de donner de meilleures chances aux personnes issues de la diversité de faire leur entrée dans les instances politiques montréalaises.*

Toutefois, fixer des objectifs en matière de représentation n'est ni une panacée ni suffisant. Il est dans l'intérêt public, et pour renforcer la santé de notre démocratie municipale, que la « variable diversité » conditionne, autant que possible, les nominations politiques afin de donner aux personnes impliquées dans les structures communautaires et citoyennes une extension institutionnelle à leur participation. Ces porteurs et porteuses de causes sociales et d'expériences pourraient servir d'exemple positif pour les autres membres de leurs communautés, surtout les jeunes et les femmes. Dans cette perspective, la Table recommande

**Recommandation 5.** *Que la Ville de Montréal utilise la diversité comme critère de nomination politique afin d'augmenter le nombre de personnes issues des groupes minoritaires, autochtones et racisés dans l'administration municipale.*

Pour encourager la participation citoyenne, notamment des jeunes issus des milieux de la diversité, la Ville de Montréal devrait s'inspirer des projets du Groupe des Trente et de MtElles<sup>17</sup> pour que les conseils d'administration des sociétés paramunicipales s'ouvrent davantage à la diversité. Dans ce sens, la Table recommande

**Recommandation 6.** *Que la Ville de Montréal oblige ses sociétés paramunicipales à recruter des femmes et des jeunes des milieux de la diversité et à les intégrer dans leurs conseils d'administration.*

Pour favoriser la participation dans les espaces citoyens, il ne faut pas négliger le soutien au tissu associatif lié à la diversité. En effet, les études sociologiques ont très largement démontré le rôle des associations et des regroupements des groupes socialement minoritaires dans le processus d'intégration sociale et leur participation. Ces associations

---

<sup>17</sup> « Dans le cadre de l'initiative Leadership Montréal et avec le soutien du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Concertation Montréal (CMTL) recrute 30 ambassadrices et ambassadeurs de la diversité, toutes et tous membres de communautés ethnoculturelles et nation huronne (femmes et jeunes de moins de 40 ans) pour former le Groupe des Trente. Quant à MtElles, elle vise la participation égalitaire des femmes à la vie démocratique municipale et communautaire. D'une durée de trois ans (2017-2020), le projet porte tant sur les pratiques municipales de consultation et de participation (conseil municipal, conseils d'arrondissements, commissions permanentes du conseil, consultations de l'OCPM) que sur les lieux de concertations locales (tables de quartier). Malgré son fort potentiel, la diversité ethnoculturelle demeure sous-représentée au sein des conseils d'administration montréalais. » Voir le site Internet de Concertation Montréal (<https://concertationmtl.ca/ce-que-nous-faisons/concerter-et-connecter>). Consulté le 16 août 2019.

sont des voies de transmission des valeurs civiques de la société québécoise. Elles peuvent en outre devenir des pépinières intéressantes pour le recrutement de conseillers et conseillères municipaux, de député.es ou d'administrateurs et administratrices publics. Elles sont également en mesure de rejoindre les personnes, les amener à participer aux 31 tables de quartier où se discutent des enjeux importants pour la qualité de vie tels que l'environnement, la sécurité urbaine, etc. En tant qu'espaces de participation, les associations à caractère ethnique ou racisé et les tables de quartier doivent être mieux appuyés pour encourager une participation citoyenne des personnes de la diversité. La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations recommande

**Recommandation 7.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets additionnels pour le soutien à l'action communautaire en vue d'encourager la participation civique citoyenne des personnes issues de la diversité.*

### 3. La représentation équitable de la diversité dans la culture et dans les arts

#### 3.1. État des lieux de la participation des personnes issues de la diversité aux arts et à la culture à Montréal

Les arts et la culture ont un impact majeur sur la santé et la prospérité économique de la métropole du Québec. 82 000 emplois dépendent de ces activités, générant des retombées de 767 M\$ pour les deux gouvernements supérieurs.<sup>18</sup> Selon une étude réalisée pour le compte du Conseil des arts de Montréal<sup>19</sup>, il ressort que même si 33% des habitant.es de Montréal sont issu.es de la diversité, seulement 13% des artistes exposés dans les lieux de diffusion montréalais sont issu.es de cette diversité. Cela ne manque pas d'avoir des répercussions négatives sur le niveau de vie de ces artistes et créateurs.trices qui vivent une grande précarité financière avec un revenu moyen 28% inférieur à celui des autres artistes. L'étude susmentionnée a constaté aussi que les créateurs.trices et artistes de la diversité éprouvent d'importantes difficultés à faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences d'artistes professionnels.<sup>20</sup> Cette situation a incité le Conseil des arts de Montréal à concevoir une politique fondée sur les principes d'équité et d'inclusion dont l'adoption est prévue pour l'automne 2019.

Mais, la sous-représentation de la diversité ne se limite pas aux arts de la scène. Une étude produite pour le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) révèle que « les personnes immigrantes qui ont lu un livre ou vu un film québécois dans l'année sont proportionnellement moins nombreuses que les personnes natives. Alors que les personnes immigrantes fréquentent davantage des lieux culturels (bibliothèques, musées), elles participent moins souvent que les personnes natives à des spectacles. Les personnes immigrantes arrivées depuis plus de 10 ans sont davantage portées à s'engager dans des organisations ou associations artistiques. »<sup>21</sup> Même si ces données ne concernent que la population immigrante, elles demeurent significatives en ce qu'elles démontrent la nécessité de tenir compte de la diversité quand vient le temps de concevoir des politiques sectorielles. Ainsi en va-t-il de la *Politique de développement culturel (2017-2022)* de la Ville de Montréal qui s'est fixé comme objectif de « favoriser l'apport et la représentativité de tous les citoyens et de toutes les influences culturelles afin que chacun s'y reconnaisse et développe son plein potentiel ». D'ailleurs, dans le texte du mandat de la Table, la Ville de Montréal indique qu'elle est déjà à l'œuvre pour 1) assurer une contribution de l'ensemble des artistes professionnels montréalais au développement culturel de la ville, 2) tendre vers l'exemplarité en révisant les programmes et les pratiques du Service de la culture et 3) améliorer annuellement, dans le réseau Accès culture, la représentativité de la diversité culturelle montréalaise et des

---

<sup>18</sup> Comité de travail sur le statut de métropole, 2015. *Une métropole prospère et inclusive pour un développement durable. Rapport présenté au maire de Montréal dans le cadre des négociations du statut de métropole*

<sup>19</sup> Uzel, Jean-Philippe, 2017. *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et la diversité à Montréal.*

<sup>20</sup> *Idem*, p.7.

<sup>21</sup> Ministère de l'Immigration, la Diversité et l'Inclusion, 2016. *Mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles*, p.

artistes issus de la diversité ainsi que ceux des communautés autochtone et anglophone, aussi bien dans la programmation que dans les publics.

La culture et les arts sont l'expression quotidienne de l'universalité et de l'ouverture sur le monde. Leur dynamisme et leur essor contribuent à une plus grande diversité des expressions culturelles, des sens du vivre-ensemble, des représentations du monde qui nous entoure, la fortification du sentiment d'appartenance aux milieux de vie et à une plus grande participation des citoyen.nes à la vie sociale et culturelle, nonobstant leurs origines, leur orientation sexuelle, leur sexe ou leur handicap. C'est ce qui unit une communauté. Dans une ville comme Montréal où se côtoient une variété d'origines, de modes de vie, de visions du vivre-ensemble, de langues et de langages, la Ville de Montréal a un rôle de premier plan pour soutenir et catalyser les énergies qui font éclater les frontières de l'ethnicité, du genre ou du handicap.

Malheureusement, les artistes issus de différents milieux de la diversité montréalaise brillent par leur précarité économique, leur invisibilité. Ils sont en fait les parents pauvres du dynamisme de la culture à Montréal. Ainsi, les artistes des minorités visibles, toutes disciplines confondues, avaient un revenu annuel moyen de 20 800\$, soit 11% de moins que les autres artistes, et les artistes autochtones un revenu de 16 900 \$, soit 28% de moins que le revenu moyen des autres artistes. Citant diverses sources, l'organisme Culture Montréal notait en 2016 que :

- Entre le 1<sup>er</sup> septembre 2014 et le 31 août 2015, seulement 11% des artistes qui ont travaillé en théâtre au Québec étaient issus des groupes de la diversité ou autochtones.
- Les compagnies de théâtre établies à Montréal n'ont donné que 9,5% de leurs contrats à des artistes issus des communautés culturelles ou autochtones.
- Les minorités visibles représentent 13% de tous les artistes qui vivent principalement de leur art, alors qu'elles forment 18% de la population active.
- Moins de 5% des rôles principaux sont tenus par des comédiens issus de minorités visibles dans les émissions de fiction québécoises les plus populaires.<sup>22</sup>

L'organisme Diversité artistique de Montréal (DAM) a effectué une importante recherche<sup>23</sup> auprès d'un échantillon d'artistes issus de minorités visibles. Il met en perspective sociohistorique les effets discriminants de « catégories raciales construites depuis l'ère coloniale sur une couleur de peau, un patronyme, un accent ou un choix

---

<sup>22</sup> Culture Montréal, 2016. *Un nouveau chapitre culturel pour le Québec*. Mémoire présenté par Culture Montréal dans le cadre de la consultation publique en vue du renouvellement de la politique culturelle du Québec, Montréal, p. 12. [https://culturemontreal.ca/app/uploads/2017/07/M%C3%A9moire-de-Culture-Montr%C3%A9al-renouvellement-Politique-culturelle-du-Qu%C3%A9bec\\_2016.pdf](https://culturemontreal.ca/app/uploads/2017/07/M%C3%A9moire-de-Culture-Montr%C3%A9al-renouvellement-Politique-culturelle-du-Qu%C3%A9bec_2016.pdf). Site Internet consulté le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

<sup>23</sup> Diversité artistique de Montréal, 2018. *Pour un processus d'équité culturelle. Rapport de la consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal*. Site Internet de l'organisme <http://www.diversiteartistique.org/public/files/misc/etudes/rapport-pour-un-processus-d-equite-culturelle-racisme-systemique-dam-diversite-artistique-montreal-2018.pdf>

religieux et les obstacles que la société dresse dans leurs parcours de vie.»<sup>24</sup> L'invisibilité de la diversité contribue à « la projection d'une homogénéité blanche dans les séries télévisées, les longs-métrages, les publicités, les médias, sur les scènes des festivals et des galas et reproduit un imaginaire collectif d'exclusion. Cela se traduit par la mise au ban continue de l'identité plurielle québécoise au profit d'une image d'un Québec fantasmé "pure laine". »<sup>25</sup>

### 3.2. Les recommandations de la Table

Dans ce contexte, on comprend mieux pourquoi, dans sa récente *Politique de développement culturel 2017-2022*, la Ville de Montréal a lourdement insisté sur les valeurs d'inclusion et d'équité comme fondements transversaux de son action en la matière. Ces valeurs « impliquent une conception du vivre-ensemble qui favorise l'apport et la représentativité de tous les citoyens et de toutes les influences culturelles afin que chacun s'y reconnaisse et développe son plein potentiel. La *Politique de développement culturel* en est une de diversité. Cet énoncé de principe implique que la pleine participation de tous sans exception soit stimulée, en particulier celle des Montréalaises et des Montréalais aux prises avec des défis systémiques en raison de leur genre, leur langue, leur âge, leur origine ou des limitations fonctionnelles. »<sup>26</sup> Grande cible transversale de cette politique, l'autochtonie est érigée en priorité car, « dans une perspective de diversité des expressions culturelles et de patrimoine culturel immatériel comme bien commun de l'humanité, la Ville a la responsabilité de contribuer à la valorisation de la présence et de l'histoire autochtone de Montréal. »<sup>27</sup>

Le Conseil des arts de Montréal a lui aussi adopté une nouvelle politique institutionnelle dont la divulgation ne saurait tarder. Grosso modo, cette politique vise un meilleur soutien aux artistes de la diversité (minorités racisées, communautés culturelles, autochtones, LGBTQ2+, personnes handicapées, en situation d'handicap ainsi que socio-économiquement défavorisées), en arrimant équité et inclusion.

Si les valeurs promues par la *Politique de développement culturel de la ville de Montréal 2017-2022* répondent à des réalités historiques, sociales et identitaires incontournables, elles sont aussi l'expression du statut de Montréal comme métropole culturelle du Québec contemporain. La métropole économique et culturelle dispose de l'infrastructure nécessaire pour remplir son rôle de locomotive avec ses 125 festivals, 30 musées et centres d'expositions, 12 maisons de la culture et 44 bibliothèques publiques. Devenue un lieu d'innovation technologique pour de nombreuses industries culturelles branchées sur le monde, Montréal est un carrefour d'expertises, un lieu propice à l'innovation et à l'expression de cultures artistiques variées, venues des quatre coins de la planète. La culture et les arts à Montréal, ce sont des milliers d'emplois et un PIB qui dépasse le milliard de dollars.

---

<sup>24</sup> *Idem.*, p. 5.

<sup>25</sup> *Idem.*, p.23.

<sup>26</sup> Ville de Montréal, 2017. *Politique de développement culturel 2017-2022. Conjuguer la créativité et l'expérience culturelle citoyenne à l'ère du numérique et de la diversité*. Montréal, pp. 31-32.

<sup>27</sup> *Idem.*, p. 20.

Toutefois, un consensus existe quant à l'absolue nécessité de donner à la diversité la place qui lui revient et aux artistes qui en sont issus la reconnaissance de leurs talents et de leurs contributions. Si les acteurs gouvernementaux, municipaux, associatifs et les citoyen.nes sont d'accord sur la sous-représentation de la diversité dans les arts et la culture, il devient alors urgent que ces artistes discriminés aient accès à des ressources pour diffuser et vivre de leurs œuvres. En conséquence, la Table de la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations recommande qu'à travers ses services culturels et les institutions spécialisées (comme le Conseil des arts qu'elle finance en partie même s'il est sous l'autorité de l'agglomération)

**Recommandation 8.** *Que la Ville de Montréal dégage des budgets spécifiques à la promotion et la valorisation des œuvres culturelles et artistiques des personnes issues des groupes de la diversité.*

En réservant des budgets spécifiques aux artistes de la diversité, il ne s'agit pas d'une entorse à l'égalité. Au contraire, il s'agit de la correction de biais engendrés par le mode actuel de sélection, de financement et de promotion des arts et de la culture. Par conséquent, la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations recommande

**Recommandation 9.** *Que le Service de la culture soutienne, de manière continue, ses employé.es dans l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques en matière de lutte antiraciste contre les biais culturels et les obstacles systémiques pour que l'équité soit réellement une valeur transversale, horizontale et holistique.*

Comme nous le savons, la diversité telle que conçue par la Table recouvre des réalités individuelles et collectives très variées. On ne peut mettre dans le même panier les artistes autochtones, racisés, de communautés culturelles, LGBTQ2+ et les personnes vivant avec un handicap. Par conséquent, la Table recommande

**Recommandation 10.** *Que la Ville de Montréal, son Service de la culture et les arrondissements mettent en œuvre les orientations contenues dans la Politique de développement culturel 2017-2022 en tenant compte des spécificités des groupes faisant partie de la diversité montréalaise et de l'intersectionnalité des discriminations.*

Selon les informations colligées par les membres de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations, la Ville doit promouvoir des rapports de pouvoir égalitaires entre les groupes sur la base des droits culturels, sociaux et économiques reconnus par l'UNESCO. De sorte que la reconnaissance des différences de parcours des artistes (même ceux des nouveaux arrivants) évite les écueils générés par les biais culturels (par exemple l'eurocentrisme) qui disqualifient les artistes des groupes de la diversité et qui peuvent conduire, dans certains cas problématiques, au phénomène d'*appropriation culturelle* (voir définition à la fin du présent document). Dans ce cadre, la Table recommande

**Recommandation 11.** *Que la Ville de Montréal et ses services appropriés soient attentifs à toute forme d'appropriation culturelle et s'assurent que les employé.es dédié.es aux arts et à la culture aient une formation adéquate dans ce domaine.*

Après l'adoption de la nouvelle politique de développement culturel, les représentants des services culturels de la Ville que nous avons consultés reconnaissent qu'il y a un déficit au niveau de la présence de personnes des groupes prioritaires dont l'absence n'a pu être résolue malgré l'existence du Programme d'accès à l'égalité en emploi depuis plusieurs années déjà. Cela se reflète largement dans le Réseau Accès culture, les maisons de la culture, les bibliothèques municipales, etc. Par ailleurs, dans les conditions actuelles du mode d'embauche du personnel à la Ville de Montréal, l'accroissement de la diversité se trouve bloqué car il est souvent demandé trois ans d'expérience dans le milieu et ils.elles reçoivent 200-300 CV. Il faut une reconnaissance des expériences étrangères et connexes. Dans ce cadre, les membres de la Table recommandent

**Recommandation 12.** *Que la Ville et ses arrondissements fassent un effort additionnel pour embaucher des personnes-ressources issues des groupes racisés formées à l'inclusion et à l'équité afin de contribuer à une meilleure prise en compte de la diversité.*

La formation à l'approche interculturelle est vue comme un outil pour que les agent.es culturel.les de la Ville de Montréal puissent apprivoiser les codes non occidentaux et soient sensibilisés au caractère universel des expressions artistiques et culturelles émanant des groupes de la diversité. De plus, cela facilitera l'établissement et le développement de liens plus étroits avec les personnes issues de ces groupes et contribuera à la diversification du public.

Par ailleurs, il nous a été rapporté, lors d'entretiens avec des personnes de divers services culturels de la Ville de Montréal, que des carences criantes ont été observées dans la prestation de service et que des remèdes doivent y être apportés. Ces carences suscitent les recommandations suivantes :

**Recommandation 13.** *Que la gouvernance des divers services des arts, du patrimoine et de la culture relevant de la Ville de Montréal soit modifiée pour inclure plus de personnes de la diversité dans leurs conseils d'administration*

**Recommandation 14.** *Que le tiers des membres des comités consultatifs et des jurys d'évaluation des demandes de financement ou d'attribution de prix de reconnaissance proviennent des milieux de la diversité.*

**Recommandation 15.** *Élargir le bassin des personnes-ressources issues de la diversité participant aux divers comités afin que plus de différentes personnes participent aux processus de consultation ou de décision.*

**Recommandation 16.** *Que les formulaires soient rendus plus accessibles et l'accueil amélioré afin d'augmenter le nombre de demandes acceptées issues de la diversité.*

**Recommandation 17.** *Que les divers services de la culture de la Ville se dotent d'un guide de bonnes pratiques en matière de lutte contre les biais culturels, l'antiracisme et autres formes de discrimination à l'endroit des artistes LGBTQ2+, handicapés et autochtones.*

**Recommandation 18.** *Que la Ville de Montréal et les arrondissements conçoivent un programme de soutien financier pour la mise à niveau des salles de spectacles pour les adapter aux personnes ayant un handicap.*

**Recommandation 19.** *Qu'un soutien plus effectif soit apporté au réseau des salles de spectacle alternatives, souvent lieux de diffusion des artistes de la diversité afin que ces derniers bénéficient de salles aux normes professionnelles reconnues comme telles.*

**Recommandation 20.** *Que le Programme Diversité des expressions culturelles - Festivals et événements de la Ville de Montréal, sous-financé, soit mieux conçu et revoie sa structure de financement qui cause de la confusion et de la frustration chez les organismes des communautés de la diversité (4% seulement des budgets des projets présentés sont financés) et que le tiers du jury soit formé de personnes issues de la diversité montréalaise.*

**Recommandation 21.** *Que chaque arrondissement embauche un.e agent.e de liaison pour développer des liens plus étroits avec les groupes de la diversité pour que l'accès aux arts et à la culture soit plus inclusif.*

**Recommandation 22.** *Que la Ville de Montréal exige des entreprises avec lesquelles elle fait affaire qu'elles démontrent qu'elles sont un plan d'inclusion et d'équité à l'endroit des groupes de la diversité.*

**Recommandation 23.** *Que les bibliothèques augmentent considérablement leur offre de livres provenant de la diversité.*

**Recommandation 24.** *Que la Ville de Montréal s'arrime avec la politique du Conseil des arts de Montréal en matière d'inclusion et d'équité.*

**Recommandation 25.** *Que la Ville de Montréal cible des objectifs précis d'atteintes de résultats, évalue quantitativement et qualitativement les mesures et ce, de manière continue. La Ville devra également se réajuster en fonction des évaluations. Que la Ville informe régulièrement les citoyens des résultats de sa politique de développement culturel.*

**Recommandation 26.** *Que la Ville de Montréal fasse état de l'avancement de ses réalisations en matière d'autochtonie contenue dans sa Politique de développement culturel 2017-2022.*

## Conclusion

La représentation adéquate de la diversité dans les structures représentatives et politiques de la Ville de Montréal, dans les arts et la culture et la plus grande participation des citoyen.nes appartenant aux groupes constitutifs de la diversité montréalaise représentent un enjeu incontournable pour les décideurs politiques. La présence de ces groupes et leur contribution accrue au dynamisme de la métropole du Québec sont une condition essentielle à la cohésion sociale, à l'échange interculturel et au développement d'un sentiment d'appartenance fort.

Les recommandations élaborées par la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations s'inscrivent dans une perspective de changement de paradigme en s'appuyant sur une définition large de la diversité (non restreinte à l'acception usuelle qui en fait l'équivalent exclusif de la dimension ethnoculturelle ou religieuse). Le caractère transversal et l'intersectionnalité des recommandations présentées ici signifient que les souhaits ne peuvent plus tenir lieu de politique concrète. Certes, des initiatives et des mesures déjà entreprises par la Ville de Montréal rendent possible un tel changement. Toutefois, la Table mise sur l'esprit de reddition de compte et de transparence pour juger, dans l'avenir, les actions de la Ville dans la prise en compte de la diversité en général et la lutte au racisme et aux discriminations en particulier.

## Glossaire

### **Appropriation culturelle<sup>28</sup>**

Désigne l'utilisation et la transformation illégitime ou hors contexte, par des membres d'un groupe dominant, d'éléments culturels appartenant à une culture minoritaire, racisée ou dominée

---

<sup>28</sup> Regroupement québécois de la danse. *Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse. Lexique commenté*. Montréal, p. 19. Site Internet de l'organisme [https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/lexique\\_inclusion\\_rqd\\_final\\_web\\_2019.pdf](https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/lexique_inclusion_rqd_final_web_2019.pdf)

# TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (TDILD)

## RAPPORT PRÉSENTANT LES RECOMMANDATIONS, MESURES ET ACTIONS SPECIFIQUES

### AXE PRIORITAIRE 3

*Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le  
profilage racial et social adoptées par le comité exécutif – 21 mars 2018 et  
autres recommandations*

#### **Présenté à**

Valérie Plante, Mairesse de Montréal

Magda Popeanu, Vice-présidente du comité exécutif et responsable de la culture et de la  
diversité montréalaise

Copie conforme à Serge Lamontagne, Directeur général

#### **Préparé par**

Le sous-groupe de travail sur l'axe 3 : Dr. Myrna Lashley (responsable), Will Prosper et  
Shahad Salman

Avec la collaboration de l'ensemble des membres de la Table

Rapport entériné par les membres de la Table

Date : 2 décembre 2019

Appui à la recherche et à la rédaction : Azzeddine Marhraoui

## COMPOSITION DE LA TABLE

Dr. Myrna Lashley, Présidente

Marie-Pier Boisvert

Marie-Ève Bordeleau

Karla Étienne

Paul Evra

Hector Giraldo

Bochra Manai

Kerlande Mibel

Myrlande Pierre (Présidente pour la période : mars 2018 à juin 2019)

Will Prosper

Shahad Salman (membre pour la période : mars 2018 à mars 2019)

Marie Turcotte

Joshua Wolfe

## **Préambule : Les privilèges et déterminants sociaux et leurs coûts énormes pour les administrations publiques et la société**

Tant pour ceux et celles qui écrivent ce rapport que ceux et celles qui le lisent, il est important de garder à l'esprit la notion de privilège. Identifier le privilège d'autrui et reconnaître le sien n'est pas un appel à la culpabilité ni au blâme, mais plutôt un appel à la création d'alliances afin de renforcer le pouvoir de notre société à inscrire ses fondations dans l'inclusion.

Il est également important de rester conscient.es que lorsque des individus et des communautés se voient refuser l'inclusion et la pleine participation à leur société, de tels refus agissent comme des multiplicateurs d'impacts sociaux nocifs - tels que le stress, le racisme, les maladies mentales et physiques, une mauvaise estime de soi, etc. En d'autres termes, à long terme, qu'il s'agisse de pratiques conscientes ou inconscientes de discrimination et d'exclusion, toute la société en paie le prix en augmentant les coûts des soins de santé, la méfiance civile, la perte de productivité, le manque de cohésion sociale, etc. Or, la cohésion sociale comprend la recherche continue de nouvelles approches et mécanismes adaptés aux réalités et dynamiques changeantes de la Ville de Montréal. Il est donc important de « repenser » de manière constante les moyens pour atteindre cet objectif, notamment dans une perspective de développement et de mise en œuvre de politiques publiques et de programmes. Cette recherche constante en faveur de l'innovation impose un changement de paradigme dans la façon de concevoir l'inclusion et la diversité, qui autrement, peuvent être des concepts creux et vidés de leur essence s'ils ne sont pas accompagnés d'une démarche cohérente de lutte à la discrimination systémique et au racisme structurel. On ne saurait par ailleurs considérer complète la lutte contre la discrimination et le racisme structurels sans une remise en cause des dispositifs politiques à l'œuvre dans les organisations où des injustices organisationnelles s'opèrent au détriment des valeurs d'égalité énoncées.

La discrimination institutionnelle ou systémique fondée sur l'ethnicité ou la « race » est définie « comme étant un ensemble de comportements qui font partie des structures sociales et administratives du milieu de travail, qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour certains et une situation privilégiée pour d'autres groupes ou pour des individus en raison de leur identité au sein du groupe ». (Agocs, C., 2004). Il serait néanmoins essentiel de comprendre comment ces processus d'exclusion et de stigmatisation structurent encore aujourd'hui les pratiques organisationnelles au Québec et au Canada. Au risque de figer des catégories telles que la couleur de peau et l'ethnicité qui n'existent que dans les représentations et qui sont attribuables à des constructions sociales. La « race » reste un marqueur social et les personnes racisées continuent de vivre des situations de discrimination raciale dans le domaine de l'emploi et dans d'autres sphères (Myrlande Pierre, 2019). Les processus d'exclusion pour les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ+ persistent aussi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche\\_Synthese\\_2\\_Expierientiel\\_FR\\_Web\\_FINAL.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/06/Fiche_Synthese_2_Expierientiel_FR_Web_FINAL.pdf) et page 13 de la recension : [https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport\\_Recension\\_FR\\_FINAL\\_Web.pdf](https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/02/Rapport_Recension_FR_FINAL_Web.pdf)

## **TABLE DE MATIÈRES**

<b>COMPOSITION DE LA TABLE</b>	<b>2</b>
<b>PRÉAMBULE : LES PRIVILÈGES ET DÉTERMINANTS SOCIAUX ET LEURS COÛTS ÉNORMES POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES ET LA SOCIÉTÉ</b>	<b>3</b>
<b>LISTE DES RECOMMANDATIONS</b>	<b>6</b>
<b>1. CONTEXTUALISATION</b>	<b>11</b>
<b>2. MANDAT DE LA TABLE</b>	<b>11</b>
2.1. Objectif des travaux de l’Axe 3	12
2.2. Approche retenue	13
<b>3. RECOMMANDATIONS</b>	<b>14</b>
3.1. Reconnaître la persistance de comportements de profilage social et racial au sein de l’administration publique montréalaise	14
3.2. Mesurer l’ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l’administration Montréalaise	15
3.3. Prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial	16
3.3.1. Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire dont l’application a pour effet d’induire des comportements de profilages social et racial	16
3.3.2. Sensibiliser les citoyen.nes et les fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et développer leurs connaissances interculturelles et psychosociales	17
3.3.3. Revoir les méthodes d’interpellation policière susceptibles d’induire des comportements de profilages social et racial	20
3.3.4. Faciliter la dénonciation des comportements de profilage social et racial des employé.es municipaux	21
3.3.5. Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l’égard des institutions municipales	22
<b>4. RECOMMANDATIONS ADDITIONNELLES</b>	<b>23</b>
4.1. Prise en compte de la vulnérabilité de certaines populations	23
4.2. Présence et interventions policières	24
4.3. Fichage des citoyen.nes	25
4.4. Traitement des Plaintes et réparation	25

<b>4.5. Suivi des recommandations de la Table de la diversité et de la Commission conjointe sur le profilage social et racial</b>	<b>26</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>27</b>
<b>DÉFINITIONS</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE : RECOMMANDATIONS ÉMANANT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE</b>	<b>30</b>

## Liste des recommandations

### I. En lien avec les recommandations de la commission conjointe la Table fait les recommandations suivantes :

Pour la reconnaissance de la persistance de comportements de profilage social et racial au sein de l'administration publique montréalaise, la Table recommande

- *Qu'une page du site Internet de la Ville de Montréal soit dédiée exclusivement à la problématique du profilage racial et social.*
- *Que la Ville fasse un rapport annuel à l'intention de la population en ce qui a trait à la mise en œuvre des recommandations de la Commission conjointe.*

Afin de mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration Montréalaise, la Table recommande

- *Que l'information du public se fasse à l'aide d'un calendrier ou un tableau de bord présentant les actions qui doivent être mises en œuvre à court, moyen et long terme.*

Afin de prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial, la Table recommande

a. *Dans le cadre de la révision des politiques publiques et du cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial*

- *Que la Ville de Montréal annonce le moment où la révision des règlements et directives induisant des comportements de profilage aurait lieu, ainsi que le moment où un mandat serait octroyé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.*
- *Que la Ville de Montréal procède à une harmonisation des mesures anti-profilages racial et social et leur mise à niveau pour que les agent.es de la paix (SPVM et STM) soient tous et toutes formé.es et accomplissent leurs devoirs sur la base de règles équitables pour ne pas porter atteinte aux droits et libertés des personnes.*
- *Que la Ville de Montréal rappelle régulièrement à la population le droit de porter plainte contre un.e agent.e du SPVM ou de la STM et qu'elle utilise la page Internet dédiée à la lutte contre les profilages racial et social pour décrire et expliquer le processus de plainte.*

b. *Dans le cadre de la sensibilisation des citoyen.nes et des fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et du développement de leurs connaissances interculturelles et psychosociales*

- *Qu'au-delà de la sensibilisation des agent.es à la réalité des groupes profilés, leur immersion dans la communauté soit plus importante. Il est important que les policières et policiers aient une très bonne connaissance du milieu.*

*- Que la préparation de cette immersion se fasse en étroite collaboration avec les différents organismes communautaires du milieu, afin d'établir les bonnes pratiques pour leur immersion dès le début.*

*- Que la lutte contre le profilage racial et social s'appuie sur les organismes communautaires, les travailleurs et travailleuses de rue et autres intervenant.es sociaux en matière de santé mentale et des Autochtones pour qu'elle devienne davantage une intervention citoyenne plutôt que strictement policière à travers la constitution d'équipes multidisciplinaires d'intervention dans les périmètres problématiques.*

*- D'aller au-delà des formations annuelles ou ponctuelles pour s'assurer que la transmission des compétences interculturelles aux employé.es municipaux constitue une valeur organisationnelle interne partagée et intégrée au processus d'évaluation des employé.es et que les acquis qui en découlent deviennent un critère pour l'avancement de leur carrière professionnelle.*

*c. Dans le cadre de la révision des méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial*

*- Que si l'utilisation de caméras doit être étendue aux véhicules du SPVM afin de réduire le plus possible les zones d'ombre et donner confiance aux citoyen.nes, il est nécessaire que cela soit précédé par un débat démocratique sur la généralisation de l'usage de caméras pour fixer des balises strictes définissant les conditions et les finalités d'un tel usage.*

*- Que les agent.es du SPVM soient munis de « body camera » dans les conditions suivantes : 1) que les images captées lors d'une interpellation policière soient rendues publiques et que la décision de les révéler ou non ne soit pas laissée à la seule discrétion du SPVM; 2) les images captées par le SPVM ne peuvent être utilisées pour faire de la reconnaissance faciale ou comme outils de collecte d'informations.*

*- Que le SPVM impose à ses agent.es de faire un rapport chaque fois qu'elle ou ils font usage de leur arme à feu contre un.e citoyen.ne. Ce rapport est accompagné d'une rencontre avec ses supérieur.es pour faire une analyse de cette action et considérer les différents recours qu'ils auraient pu utiliser autrement. Ce processus a permis à des forces policières de réduire considérablement le nombre de personnes atteintes par des tirs policiers.*

*- Avoir des formations de tirs scénarisés qui démontrent les biais implicites de la part des agent.es du SPVM, afin de conscientiser ceux-ci sur les impacts négatifs sur les personnes racisées.*

*d. Dans le cadre de la facilitation de la dénonciation des comportements de profilage social et racial des employé.es municipaux*

*- Que les intervenant.es, y compris le personnel de l'appareil judiciaire et la Fraternité des policiers, soient mieux formés aux processus de plainte pour profilage racial et social.*

e. Dans le cadre de l'objectif visant la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales

*- Que la Ville de Montréal crée un Bureau de l'inclusion et l'antiracisme dont le mandat consisterait, entre autres responsabilités, la compilation de données sur les profilages racial et social et de les rendre publiques annuellement.*

*- Que les élu.e.s aient accès à des séances de formation et de sensibilisation aux effets multidimensionnels des profilages racial et social afin qu'ils puissent mieux demander des comptes aux autorités politiques et policières.*

## II. Recommandations additionnelles

Par ailleurs, dans le but de lutter contre le profilage racial et social et de protéger les populations vulnérables, la Table recommande notamment

a. La prise en compte de la vulnérabilité de certaines populations. A cette fin :

*Que les règlements municipaux soient révisés afin de réduire leur utilisation discriminatoire contre les populations marginalisées et racisées et s'assurer que les règlements ne diffèrent pas d'un arrondissement à l'autre.*

*Que l'Arrondissement de Montréal-Nord et la Ville de Montréal mettent en œuvre un plan d'action relatif à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes et des communautés qui composent la population de Montréal-Nord. Ce plan d'action devrait être rendu public.*

*Que Montréal soit déclarée Ville sanctuaire et qu'il soit interdit au SPVM de collaborer avec les services frontaliers afin de s'assurer que les personnes sans statut soient traitées de manière non discriminatoire.*

*Que la Ville de Montréal enquête sur les cas de décès de personnes racisées aux prises avec des problèmes de santé mentale après des interventions policières.*

*Que soient comparées par une équipe de chercheur.es indépendant.es les conditions de libération octroyées par le SPVM aux personnes blanches et non blanches pour s'assurer que le traitement des personnes racisées n'est pas discriminatoire.*

*Que la ville de Montréal mette en place une consultation publique pour développer des mécanismes et des mesures afin d'adresser les enjeux des communautés LGBTQ+ et particulièrement des personnes trans.*

*Que soient prévues des formations pour les agent.es du SPVM, premier.ères répondant.es, ambulancier.ères, intervenant.es sociaux afin d'éviter des comportements hétéronormatifs auprès des populations trans et issues des communautés LGBTQ+.*

*Que soit permis l'accès aux parcs de la ville au-delà de 23 h 00, car il s'agit de lieux publics qui devraient être accessibles en tout temps. Ceci permettrait de diminuer le profilage social pour les personnes sans résidence fixe.*

***Que soit organisée une consultation publique sur la décriminalisation du travail du sexe***

b. *d'apporter une attention particulière à la présence et aux interventions policières. A cette fin :*

***Que soient produites des données cartographiques sur les quartiers où les interventions du SPVM sont les plus nombreuses.***

***Que soient produites des données cartographiques sur l'origine des appels qui amènent l'intervention des agent.es de la police et que le SPVM soit invité à faire un travail de sensibilisation destiné aux citoyen.nes sur les appels et les interventions.***

***Que l'on mette fin à la présence policière disproportionnée dans les quartiers à forte concentration de personnes racisées.***

***Que des protocoles et ententes d'interventions spécifiques soient mis place dans les secteurs où des populations vulnérables sont concentrées, notamment en intégrant des travailleurs et travailleuses de rue et des intervenant.es spécialisé.es lors d'interventions policières pour attroupement, bruits de fêtes, etc.***

***Qu'un moratoire contre les armes alternatives du SPVM, (ex : balles de plastique ayant joué un rôle dans la mort de Bony Jean-Pierre et Pierre Coriolan) soit imposé. En lieu et place, étudier les possibilités de se doter d'armes alternatives non létales comme les fusils filet (Net gun) déjà utilisés par d'autres forces policières dans le monde.***

***Que soit revu le modèle de désescalade, pour prendre en considération l'établissement d'un périmètre de sécurité si la personne qui a nécessité l'intervention policière ne représente pas une menace pour un.e autre citoyen.ne.***

***Que soit utilisées les recommandations du Coroner Perreault dans le cadre de l'enquête sur la mort de Freddy Villanueva comme un apprentissage collectif pour contrer la criminalité.***

c. *De se pencher sur la question du fichage des citoyen.nes. A cette fin :*

***Qu'un groupe de chercheur.es indépendant.es examine les modalités de fichage des individus et le contenu des banques de données du SPVM en lien avec les personnes fichées en tant que membres de gangs de rue.***

d. *D'apporter une attention particulière au traitement des plaintes et à la réparation. A cette fin :*

***Que soient améliorés les délais pour le traitement des plaintes en déontologie, particulièrement pour profilage racial. La Ville devrait aussi avoir plus d'enquêteurs et enquêteuses issu.es des communautés racisées.***

***Que la Ville cesse d'utiliser des tactiques dilatoires retardant le processus judiciaire de toute plainte en lien avec le profilage racial ou le racisme.***

***Que la Ville offre des excuses publiques aux communautés noires et autochtones pour le profilage racial et les pratiques subies.***

***Que des services de soutien psychologique similaires au CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels) soient offerts aux familles ayant perdu un proche aux mains de la police.***

*e. D'assurer le suivi des recommandations de la Table de la diversité et de la Commission conjointe sur le profilage social et racial. A cette fin :*

***- Que soit confiée à une instance indépendante composée de citoyen.nes et d'expert.es la tâche de surveiller le processus et de faire rapport quant à la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations. Cette instance devrait par ailleurs faire rapport à l'administration municipale.***

*f. D'assurer le suivi des recommandations formulées par quelques organisations membres de la société civile et présentées en annexe*

## 1. Contextualisation

En mai et juin 2017, la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique (ci-après la Commission conjointe) ont organisé une série de consultations sur la problématique du profilage racial et social. Trois rencontres publiques ont été tenues, donnant lieu au dépôt d'une trentaine de mémoires.

À la suite de cette consultation, la Commission conjointe a présenté au Conseil municipal de la Ville de Montréal un rapport contenant pas moins de 31 recommandations. Signe de l'importance et de la signification du travail accompli, c'est le comité exécutif qui a répondu à ce rapport le 21 mars 2018. Plus précisément, le Comité exécutif a pris en compte la recommandation 31 de la Commission conjointe qui demande que le Directeur général de la Ville de Montréal soit mandaté afin d'assurer le suivi annuel du dossier du profilage racial et social :

### **Recommandation 31**

Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :

- Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS, du Service des ressources humaines et de l'OMHM;
- Documenter l'état d'avancement du Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019.

En juin 2018, fut créé un comité de suivi ayant pour mandat de mettre en œuvre l'ensemble des engagements de la Ville de Montréal suite aux recommandations de la commission conjointe sur le profilage racial et social.

## 2. Mandat de la Table

La Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (ci-après la Table) a été créée par la mairesse de la Ville de Montréal, madame Valérie Plante, pour que la métropole du Québec bénéficie d'un regard externe d'expert.es issu.es des différents milieux de la diversité montréalaise et pour recueillir des propositions concrètes afin de rendre les instances et les institutions de la Ville de Montréal plus inclusives et mieux représentatives de la population montréalaise. La Table est composée de treize personnes expertes dans les questions qui intéressent la Table. Ils et elles sont issu.es de la diversité et des communautés autochtones. Elle est présidée par la professeure Myrna Lashley qui a succédé à madame Myrlande Pierre partie relever d'autres défis professionnels puisqu'elle a été nommée par le gouvernement du Québec au poste de vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

La Table a pour mandat de proposer des actions et des mesures concrètes afin de favoriser la pleine et entière participation à la vie montréalaise des membres des différents milieux de la diversité en lien avec les trois axes prioritaires qu’il convient de rappeler ici :

1. Emploi et formation des employé.es de la Ville de Montréal aux enjeux de diversité.
2. Représentation de la diversité montréalaise dans les espaces politiques, citoyens ainsi qu’en art et en culture.
3. Mise en place des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social et autres recommandations.

Forte des nombreuses recommandations émises, entre autres, par le Conseil interculturel de Montréal (CiM), le Conseil des Montréalaises et le Conseil jeunesse de la Ville de Montréal au cours des dernières années, la Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte aux discriminations entend donner une impulsion décisive et convaincre l’administration municipale de donner suite à ses recommandations qui se veulent actualisées et novatrices.

La Table est un regroupement d’impact et non une table politique.

Le présent rapport traite exclusivement de l’Axe 3 du mandat de la Table portant spécifiquement sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission conjointe sur le profilage racial et social adoptées par le comité exécutif – 21 mars 2018 et autres recommandations.

### **2.1. Objectif des travaux de l’Axe 3**

La Commission conjointe a énoncé plus d’une trentaine de recommandations pour lutter contre les profilages racial et social. Par la voix solennelle de son Comité exécutif, la Ville de Montréal s’est engagée à mettre en œuvre ces recommandations. Par conséquent, l’objectif de la Table, en lien avec l’Axe 3, est de proposer des solutions concrètes pour traduire chacune des recommandations et contribuer ainsi à assurer les progrès nécessaires en matière de lutte contre le profilage racial et social.

L’objectif spécifique visé par la Table est de formuler des propositions concrètes susceptibles de conduire à des résultats organisationnels tangibles, mesurables et durables en y définissant des indicateurs de résultats et des cibles à atteindre en matière de lutte contre les profilages racial et social.

Par ailleurs, il est important de noter que lorsque la Table ne fait pas de commentaire sur telle ou telle recommandation, c’est parce qu’elle estime que l’énoncé de ladite recommandation est assez détaillé et ne requiert pas davantage de précisions, de commentaires ou de propositions quant aux actions concrètes envisageables.

## 2.2. Approche retenue

Entrepris dans un esprit de collégialité, les travaux de la Table sur cette question délicate ont été réalisés par un sous-groupe composé de Dr. Myrna Lashley (Présidente de la Table et responsable du sous-groupe), Will Prosper et Shahad Salman. Toutefois, l'ensemble des membres de la Table ont eu leur mot à dire sur le contenu final du présent rapport. Cette approche collégiale est nécessaire compte tenu du mandat assez large et complexe de la Table, de la variété des horizons, des compétences et des expériences de ses membres. Cette perspective offre l'avantage d'organiser le travail d'ensemble afin de surmonter les effets de la segmentation du mandat de la Table en thématiques en apparence éloignées les unes des autres, de tendre vers des réponses collectives élaborées à partir du vécu et de l'expertise des membres, de leurs propres recherches, des rencontres qu'ils ont eues avec les différents services de la Ville de Montréal. Bref, cette manière de procéder conduit à la mise en commun des idées et des réflexions des membres de la Table dans un esprit constructif et au respect absolu des points de vue exprimés dans les travaux des sous-groupes.

Par ailleurs, pour réaliser nos rapports, y compris celui-ci, nous avons rencontré la très grande majorité des directions des services de la Ville de Montréal, le SPVM, les trois conseils (Conseil Jeunesse, Conseil interculturel, Conseil des Montréalaises) pour avoir des informations de première main ou pour obtenir des éclaircissements sur des aspects particuliers du mandat qui nous a été confié. Nous avons également pris connaissance des nombreux documents publics produits par les différents services et directions de la Ville. Ces rencontres et ces lectures ont enrichi les délibérations internes de la Table et de ses sous-groupes.

### 3. Recommandations

#### 3.1. Reconnaître la persistance de comportements de profilage social et racial au sein de l'administration publique montréalaise

##### **Rappel des recommandations de la commission conjointe R-1 et R-2 :**

R-1. Reconnaître que le problème posé par les profilages racial et social persiste;

R-2. Réitérer son attachement au vivre ensemble et aux valeurs contenues dans les déclarations ainsi que son engagement à poursuivre sa lutte contre les profilages racial et social, car ces comportements ne sont ni normaux ni tolérés au sein de sa fonction publique.

##### **Recommandations de la Table**

La mise en œuvre des recommandations de la Commission conjointe peut être faite par la Ville à travers divers canaux de communication. Par conséquent, la Table recommande

***Qu'une page du site Internet de la Ville de Montréal soit dédiée exclusivement à la problématique du profilage racial et social.***

Cette page expliquerait la problématique, ce qui représenterait une reconnaissance publique, par la Ville, de l'existence des différentes formes de profilage. Dans un souci de transparence, cette page Internet permettrait de rendre publiques les différentes actions prises par la Ville et ses instances concernées. De plus, la disponibilité d'une page Internet dédiée à la problématique du profilage racial et social serait un bon moyen d'assurer le suivi effectif des mesures prises dans la perspective de la reconnaissance de l'importance des actions à réaliser.

L'objectif d'une telle action est non seulement de communiquer aux citoyen.nes la volonté de la Ville de mettre en œuvre des actions spécifiques, mais aussi de gérer les attentes du citoyen et de la citoyenne qui se questionne légitimement sur la problématique et les actions envisagées.

En expliquant son engagement et en répondant aux attentes du citoyen et de la citoyenne, la Ville peut ainsi demander à ses instances concernées de s'engager dans le même sens en prévoyant des modalités contraignantes en cas de non-respect des mesures prises (le ou la Commissaire aux droits de la personne pourrait en être le gardien).

Pour la réalisation des recommandations R-1 et R-2 de la Commission conjointe, il est aussi recommandé

***Que la Ville fasse un rapport annuel à l'intention de la population en ce qui a trait à la mise en œuvre des recommandations de la Commission conjointe.***

La Ville pourrait aussi exiger de la part de tous ses services (SPVM, STM, Service d'incendie, etc.) que leurs rapports annuels contiennent des informations exhaustives sur les mesures prises pour lutter contre le profilage racial et social, le processus de leur

implantation et les indicateurs concrets de succès. Cela constituerait une démonstration du sérieux et de l'engagement de l'administration municipale dans la résorption de ce problème qui fragilise le sentiment d'appartenance des victimes et des communautés dont elles sont issues.

### **3.2. Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration Montréalaise**

#### **Rappel des recommandations R-3 à R-6 de la Commission conjointe:**

##### **À l'égard du SPVM :**

- R-3. Mandater le SPVM pour développer et mettre en place un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée des individus qui font l'objet d'une interpellation policière :
- avec une équipe de recherche indépendante;
  - au plus tard en 2018;
  - validé par la CDPDJ afin de veiller à respecter les droits et libertés garantis par les Chartes;
  - en s'inspirant des meilleures pratiques, notamment du modèle ontarien qui combine la distribution de billets d'interpellation et la tenue d'un registre des interventions policières.
- R-4. Mandater le SPVM pour développer de concert avec cette même équipe de recherche indépendante des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la deuxième mouture de son *Plan stratégique en matière de profilage social et racial*;
- R-5. Rendre publics les données recueillies et anonymisées sur l'appartenance sociale et raciale présumée ainsi que les indicateurs permettant de réaliser le *Plan stratégique en matière de profilages social et racial du SPVM* :
- en collaboration avec une équipe de recherche indépendante;
  - sur le portail de données ouvertes de la Ville de Montréal.

##### **À l'égard des autres services et sociétés paramunicipales de Montréal :**

- R-6. Mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs pour détecter les comportements de profilages social et racial dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc.

#### **Recommandation de la Table**

Ces recommandations sont actuellement mises en œuvre ou en voie d'être implantées. Elles sont très détaillées et ne requièrent pas d'ajout particulier autre que souligner l'importance d'assurer leur suivi annuel pour que le citoyen et la citoyenne puisse en constater l'évolution à travers le rapport annuel. À cette fin, la Table recommande

***Que l'information du public se fasse à l'aide d'un calendrier ou un tableau de bord présentant les actions qui doivent être mises en œuvre à court, moyen et long terme.***

Cette manière de procéder apparaît comme étant un moyen idoine de gérer les attentes des citoyen.nes en leur donnant accès à l'information pertinente et en leur facilitant le suivi de réalisation des engagements de la Ville. La page Internet dédiée au profilage racial et social serait toute indiquée pour une telle mise à contribution des citoyen.nes.

### 3.3. Prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial

#### 3.3.1. Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial

##### Rappel des Recommandations R-7 à R-8 de la Commission conjointe:

R-7. Procéder à la révision de toutes les dispositions réglementaires et directives du SPVM et de la STM afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage;

R-8. Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision;

##### Recommandation de la Table

Concernant ces recommandations, la Table recommande

*Que la Ville de Montréal annonce le moment où la révision des règlements et directives induisant des comportements de profilage aurait lieu, ainsi que le moment où un mandat serait octroyé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.*

Il faut rappeler que ces recommandations sont en vigueur depuis un peu plus d'une année.

##### Rappel de la Recommandation R-9 de la Commission conjointe:

R-9. Rappeler sur une base régulière aux policiers et agents de la STM que tous les citoyens ont droit à un traitement égal.

##### Recommandations de la Table

Au sujet de cette recommandation, nos propositions d'actions concrètes visent en particulier les agent.es de la STM. Toutes les actions régulièrement demandées au SPVM à plusieurs reprises dans le passé s'appliquent également aux agent.es de la STM en ce qui a trait à la formation, la sensibilisation et la sanction.

Il faut par ailleurs aussi informer le public de son droit à déposer une plainte contre un.e agent.e ou tout autre employé.e de la STM. Le processus de plainte envers un.e agent.e du SPVM est peu connu et peu utilisé. Celui contre un.e agent.e de la STM l'est encore moins. Par conséquent, la Table recommande

*Que la Ville de Montréal procède à une harmonisation des mesures anti-profilages racial et social et leur mise à niveau pour que les agent.es de la paix (SPVM et STM) soient tous et toutes formé.es et accomplissent leurs devoirs sur la base de règles équitables pour ne pas porter atteinte aux droits et libertés des personnes.*

*Que la Ville de Montréal rappelle régulièrement à la population le droit de porter plainte contre un.e agent.e du SPVM ou de la STM et qu'elle utilise la page Internet dédiée à la lutte contre les profilages racial et social pour décrire et expliquer le processus de plainte.*

Les mêmes recommandations quant à l'importance de mettre en place des formations et des mesures de sensibilisation à l'embauche doivent être mises en œuvre au Service des incendies. Par ailleurs, nous suggérons qu'un.e représentant.e de ce service présente les initiatives mises en œuvre pour une plus grande diversité au sein de leurs équipes.

### **3.3.2. Sensibiliser les citoyen.nes et les fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et développer leurs connaissances interculturelles et psychosociales**

#### **Rappel des recommandations R-10 à R-14 de la Commission conjointe :**

##### **Sensibiliser les citoyens aux impacts des profilages social et racial :**

R-10. Développer une campagne de sensibilisation qui met en valeur l'apport de la diversité et le vivre ensemble, destinée à l'ensemble de la population montréalaise, et ce, notamment en collaboration avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM);

##### **Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique :**

R-11. Poursuivre la mise en œuvre du *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* et accroître les efforts pour atteindre plus rapidement les cibles de représentativité dans la fonction publique montréalaise convenues avec le Gouvernement du Québec;

R-12. Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous-représentée, tel le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM;

R-13. Assurer une juste représentation de la diversité montréalaise dans les outils de communication de la Ville de Montréal et de ses sociétés paramunicipales;

R-14. Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination;

L'ensemble de ces recommandations sont partie intégrante du mandat de la Table. Diverses mesures concrètes sont proposées dans les autres rapports présentés par la Table.

**Rappel des Recommandations R-15 à R-17 de la Commission conjointe :**

**Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés :**

- R-15. Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés;
- R-16. Consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes, en collaboration avec le Protecteur des personnes en situation d'itinérance;
- R-17. En collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, proposer aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail des policiers et à leurs responsabilités citoyennes;

**Recommandations de la Table**

Pour harmoniser les rapports entre le corps policier et les différentes communautés montréalaises, il est important que le SPVM ait une stratégie plus claire de dialogue et de coopération avec les acteurs communautaires. Il faudrait également que les agent.es aient des rapports plus suivis avec les communautés et leurs organismes. Par conséquent, la Table recommande

*Qu'au-delà de la sensibilisation des agent.es à la réalité des groupes profilés, leur immersion dans la communauté soit plus importante. Il est important que les policières et policiers aient une très bonne connaissance du milieu.*

*Que la préparation de cette immersion se fasse en étroite collaboration avec les différents organismes communautaires du milieu, afin d'établir les bonnes pratiques pour leur immersion dès le début.*

De manière plus spécifique, la Table pense que dans ce processus d'intensification et d'harmonisation des relations entre le corps policier et les communautés, il est nécessaire qu'une réflexion sur le mode d'intervention soit entreprise pour que la police ne soit pas seule à intervenir dans certains périmètres urbains problématiques. Cela est motivé par le souci d'éviter l'usage des armes létales. Il est plus judicieux d'apprendre aux agent.es du SPVM le réflexe de reculer face à une situation tendue et permettre à des intervenant.es qualifié.es d'entreprendre une « désescalade » que de prendre un risque de faire une victime. Dans cette perspective, il est impératif

*Que la lutte contre le profilage racial et social s'appuie sur les organismes communautaires, les travailleurs et travailleuses de rue et autres intervenant.es sociaux en matière de santé mentale et des Autochtones pour qu'elle devienne davantage une intervention citoyenne plutôt que strictement policière à travers la constitution d'équipes multidisciplinaires d'intervention dans les périmètres problématiques.*

La Table est consciente que cette recommandation nécessite une refonte du modèle ou du protocole d'intervention des agent.es du SPVM. Cela interpelle directement la Ville de Montréal pour qu'elle investisse les ressources nécessaires pour soutenir les organismes communautaires, les travailleurs et travailleuses du sexe, les intervenant.es sociaux auprès des itinérant.es et des Autochtones, les travailleurs et travailleuses de rue, etc. Bref, c'est un changement de paradigme qui est exigé de la police et des autorités civiles.

**Rappel des recommandations R-18 à R-22 de la Commission conjointe :**

**Former les employés municipaux à la diversité :**

- R-18. Exiger une formation en continu de tous les employés municipaux en matière de diversité ethnoculturelle et l'acquisition de connaissances approfondies des quartiers du point de vue de leur composition ethnoculturelle et de leurs enjeux spécifiques;**
- R-19. Développer et rendre obligatoire une formation en continu pour améliorer les connaissances des policiers sur la réalité des travailleuses et travailleurs du sexe, des personnes itinérantes et des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale ou une dépendance, à l'instar des efforts déployés pour améliorer les connaissances interculturelles;**
- R-20. Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux;**
- R-21. Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelles à ces formations;**
- R-22. Profiter des rencontres d'accueil organisées par le directeur général de la Ville de Montréal pour les nouveaux employés municipaux pour souligner l'apport des employés issus de la diversité;**

**Recommandation de la Table**

La Table est en accord avec ces recommandations de la Commission conjointe. Toutefois, il est important de noter que des formations ponctuelles (par exemple une fois par année) ne suffisent pas. La formation des employé.es à la diversité doit permettre de s'assurer qu'un savoir-faire se développe à travers de multiples interventions, qu'il s'agisse de sessions de formation à proprement parler ou d'autres activités de suivis internes tels que l'évaluation, la rencontre d'équipe, l'échange sur des cas vécus ou des perceptions. Dans cette perspective, la Table recommande

*D'aller au-delà des formations annuelles ou ponctuelles pour s'assurer que la transmission des compétences interculturelles aux employé.es municipaux constitue une valeur organisationnelle interne partagée et intégrée au processus d'évaluation des employé.es et que les acquis qui en découlent deviennent un critère pour l'avancement de leur carrière professionnelle.*

### 3.3.3. Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial

#### Rappel des recommandations R-23 à R-25 de la Commission conjointe

---

La Commission conjointe recommande à l'Administration de :

- R-23. Mandater le SPVM pour évaluer la pertinence d'étendre les initiatives et formations menées par l'ESUP, l'EMRII et la RIC dans les arrondissements ou les villes liées où des besoins se font sentir;
  - R-24. Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que le SPVM puisse compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer ces services spécialisés;
  - R-25. Mener à terme le projet pilote de caméra corporelle et statuer sur la pertinence et sur les conditions pour généraliser le recours à cet outil pour tous les policiers.
- 

#### Recommandations de la Table

En ce qui a trait à la recommandation 25 de la Commission conjointe, la Table souhaite

*Que si l'utilisation de caméras doit être étendue aux véhicules du SPVM afin de réduire le plus possible les zones d'ombre et donner confiance aux citoyen.nes, il est nécessaire que cela soit précédé par un débat démocratique sur la généralisation de l'usage de caméras pour fixer des balises strictes définissant les conditions et les finalités d'un tel usage.*

*- Que les agent.es du SPVM soient munis de « body camera » dans les conditions suivantes : 1) que les images captées lors d'une interpellation policière soient rendues publiques et que la décision de les révéler ou non ne soit pas laissée à la seule discrétion du SPVM; 2) les images captées par le SPVM ne peuvent être utilisées pour faire de la reconnaissance faciale ou comme outils de collecte d'informations.*

*Que le SPVM impose à ses agent.es de faire un rapport chaque fois qu'elles ou ils font usage de leur arme à feu contre un.e citoyen.ne. Ce rapport est accompagné d'une rencontre avec ses supérieurs pour faire une analyse de cette action et considérer les différents recours qu'ils auraient pu utiliser autrement. Ce processus a permis à des forces policières de réduire considérablement le nombre de personnes atteintes par des tirs policiers.*

*Avoir des formations de tirs scénarisés qui démontrent les biais implicites de la part des agent.es du SPVM, afin de conscientiser ceux-ci sur les impacts négatifs sur les personnes racisées.*

### 3.3.4. Faciliter la dénonciation des comportements de profilage social et racial des employé.es municipaux

#### Rappel des recommandations R-26 à R-28 de la Commission conjointe

La Commission conjointe recommande à l'Administration de :

- R-26. Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin qu'il procède à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes;
- R-27. Évaluer, avec les intervenants qui accompagnent les citoyens dans le processus de plainte pour motif de profilage, la possibilité d'offrir un tel service sur l'ensemble du territoire;
- R-28. Créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui peut répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité.

#### **Recommandation de la Table**

De l'avis de la Table, la recommandation 26 n'est pas nécessaire si la recommandation 28 est mise en œuvre.

Pour ce qui est de la recommandation 27 de la Commission conjointe, la Table suggère

*Que les intervenant.es, y compris le personnel de l'appareil judiciaire et la Fraternité des policiers, soient mieux formés aux processus de plainte pour profilage racial et social.*

Dans ce cadre, il serait opportun d'inviter les groupes et les personnes concernées à des sessions de formation sur mesure. Cela vaut également pour l'ensemble de l'appareil judiciaire qui accompagne et entend les plaignant.es. Il importe de dire que l'objectif n'est pas de faire de la formation une recette miracle, mais plutôt d'en faire un outil concret de développement de compétences partagées nécessaires à la compréhension des enjeux, incluant des compétences culturelles. Ceci s'appliquerait à la Fraternité des policiers aussi. Par ailleurs, il est impératif que le processus de plainte soit plus rapide parce que sa lenteur et sa complexité peuvent agir comme des freins au dépôt de plaintes par les victimes, ce qui n'est pas souhaitable.

La recommandation 28 de la Commission conjointe devrait être liée à la recommandation générale faite par la Table au Directeur général de la Ville de Montréal de créer un poste de commissaire en éthique et droits de la personne. Ce dernier aurait entre autres pour mandat d'enquêter en matière de manquement à l'éthique policière. Ce commissaire pourrait voir à créer aussi un comité constitué de civils (qui pourrait agir comme jury) responsables d'examiner les plaintes en profilage (pour éviter que la police enquête sur la police).

### 3.3.5. Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales

#### **Rappel des Recommandations R-29 et R-**

**30**

La Commission conjointe recommande à l'Administration de :

- R-29. Modifier le Code d'éthique des élu.e.s et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial;
- R-30. Exiger un rapport annuel concernant la mise en œuvre du *Plan stratégique en matière de profilage social et racial* du SPVM et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (CSP);

#### **Recommandation de la Table**

La Table est en accord avec la recommandation R-29, mais elle est d'avis que ce code d'éthique ne peut être pleinement utile s'il n'est pas combiné aux recommandations de la Table en lien avec la formation, le développement de compétences ainsi que l'évaluation des savoir-faire. Par conséquent, la Table recommande

*Que la Ville de Montréal crée un Bureau de l'inclusion et l'antiracisme dont le mandat consisterait, entre autres responsabilités, la compilation de données sur les profilages racial et social et de les rendre publiques annuellement.*

*Que les élu.e.s aient accès à des séances de formation et de sensibilisation aux effets multidimensionnels des profilages racial et social afin qu'ils puissent mieux demander des comptes aux autorités politiques et policières.*

En ce qui a trait à la recommandation 30 de la Commission conjointe, la Table tient à souligner le fait que les différentes recommandations formulées jusqu'ici visent en premier lieu à ce que la transparence et la communication imprègnent l'ensemble des mesures engagées par la Ville de Montréal, ses instances et ses organismes directement ou indirectement mis en cause dans les cas de profilages racial et social. Que ce soit en ce qui a trait à la mise en place d'une page Internet spécifiquement dédiée à la problématique des profilages racial et social, la généralisation de caméras installées dans les véhicules de la police et sur les agent.es du SPVM, le suivi serré des mesures implantées, leur explicitation dans les rapports annuels, etc., il est clair pour la Table que cela s'inscrit dans la perspective d'une meilleure pratique policière, garante d'un meilleur sentiment de sécurité chez les groupes touchés par le profilage racial et social.

## Rappel de la recommandation R-31 de la Commission conjointe

R-31. Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :

- Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS, du Service des ressources humaines et de l'OMHM;
- Documenter l'état d'avancement du *Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019*.

### **Recommandation de la Table**

Les commentaires précédemment énoncés sur la nécessité de la transparence et des communications mentionnés au début de ce document s'appliquent à cette recommandation. Par ailleurs, la Table recommande

*Que le commissaire en éthique et droits de la personne, dont le poste serait créé à la Ville de Montréal, soit aussi un organe ayant pour responsabilité de compiler des données sur les profilages racial et social et de les rendre publiques de façon périodique.*

## **4. Recommandations additionnelles**

Les profilages racial et social sont comme nous l'avons expliqué précédemment des phénomènes complexes qui mettent en péril le sentiment de sécurité, de dignité et d'appartenance des individus et des groupes qui en sont des victimes à répétition. Sans vouloir nier les difficultés inhérentes au travail policier, la Table est d'avis que la Ville de Montréal peut et doit agir avec fermeté en amont et en aval des processus sociaux et organisationnels qui favorisent la persistance des pratiques de profilage. Dans cette perspective, la Table recommande qu'une analyse soit effectuée pour la mise en œuvre de mesures additionnelles dont nous énonçons quelques éléments que nous considérons comme l'amorce nécessaire d'un travail plus approfondi à poursuivre :

### **4.1. Prise en compte de la vulnérabilité de certaines populations**

Selon leurs caractéristiques spécifiques certaines populations sont plus à risque de discrimination et plus affectées par des comportements discriminatoires. Compte tenu de ceci la Table recommande

*Que les règlements municipaux soient révisés afin de réduire leur utilisation discriminatoire contre les populations marginalisées et racisées et s'assurer que les règlements ne diffèrent pas d'un arrondissement à l'autre.*

En effet les règlements prévalant à Montréal-Nord, où par exemple le droit de flâner est interdit, diffèrent de ceux des autres arrondissements.

*Que l'Arrondissement de Montréal-Nord et la Ville de Montréal mettent en œuvre un plan d'action relatif à la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale des personnes et des communautés qui composent la population de Montréal-Nord. Ce plan d'action devrait être rendu public.*

La problématique à Montréal-Nord semble telle qu'une intervention policière anodine peut se transformer en situation à haut risque de perte de vies humaines.

*Que Montréal soit décrétée Ville sanctuaire et qu'il soit interdit au SPVM de collaborer avec les services frontaliers afin de s'assurer que les personnes sans statut soient traitées de manière non discriminatoire.*

*Que la Ville de Montréal enquête sur les cas de décès de personnes racisées aux prises avec des problèmes de santé mentale après des interventions policières.*

À ce propos, il faut rappeler que neuf des dix dernières personnes abattues par le SPVM avaient des enjeux de santé mentale et que quatre d'entre elles étaient noires. Les risques de décès pour une personne racisée ayant des troubles de santé mentale sont plus élevés.

*Que soient comparées par une équipe de chercheur.es indépendant.es les conditions de libération octroyées par le SPVM aux personnes blanches et non blanches pour s'assurer que le traitement des personnes racisées n'est pas discriminatoire.*

*Que la ville de Montréal mette en place une consultation publique pour développer des mécanismes et des mesures afin d'adresser les enjeux des communautés LGBTQ+ et particulièrement des personnes trans.*

Des politiques au SPVM et à la STM devraient être élaborées pour un traitement respectueux des personnes trans, notamment, particulièrement lors de l'interpellation, la documentation, l'arrestation et l'incarcération des personnes issues de ces communautés.

*Que soient prévues des formations pour les agent.es du SPVM, premier.ères répondant.es, ambulancier.ères, intervenant.es sociaux afin d'éviter des comportements hétéronormatifs auprès des populations trans et issues des communautés LGBTQ+.*

*Que soit permis l'accès aux parcs de la ville au-delà de 23 h 00, car il s'agit de lieux publics qui devraient être accessibles en tout temps. Ceci permettrait de diminuer le profilage social pour les personnes sans résidence fixe.*

Dans les cas de plaintes pour bruits ou troubles à la paix les agent.es ont à leur disposition les règlements nécessaires pour intervenir.

*Que soit organisée une consultation publique sur la décriminalisation du travail du sexe*

#### **4.2. Présence et interventions policières**

*Que soient produites des données cartographiques sur les quartiers où les interventions du SPVM sont les plus nombreuses.*

*Que soient produites des données cartographiques sur l'origine des appels qui amènent l'intervention des agent.es de la police et que le SPVM soit invité à faire un travail de sensibilisation destiné aux citoyen.nes sur les appels et les interventions.*

***Que l'on mette fin à la présence policière disproportionnée dans les quartiers à forte concentration de personnes racisées.***

En effet, cette présence provoque une criminalisation disproportionnée des communautés noires et autres communautés racisées.

***Que des protocoles et ententes d'interventions spécifiques soient mis place dans les secteurs où des populations vulnérables sont concentrées, notamment en intégrant des travailleurs et travailleuses de rue et des intervenant.es spécialisé.es lors d'interventions policières pour attroupement, bruits de fêtes, etc.***

***Qu'un moratoire contre les armes alternatives du SPVM, (ex : balles de plastique ayant joué un rôle dans la mort de Bony Jean-Pierre et Pierre Coriolan) soit imposé. En lieu et place, étudier les possibilités de se doter d'armes alternatives non létales comme les fusils filet (Net gun) déjà utilisés par d'autres forces policières dans le monde.***

***Que soit revu le modèle de désescalade, pour prendre en considération l'établissement d'un périmètre de sécurité si la personne qui a nécessité l'intervention policière ne représente pas une menace pour un autre citoyen.ne.***

***Que soit utilisées les recommandations du Coroner Perreault dans le cadre de l'enquête sur la mort de Freddy Villanueva comme un apprentissage collectif pour contrer la criminalité.***

#### **4.3. Fichage des citoyen.nes**

Afin d'assurer un traitement non discriminatoire des individus la Table recommande

***Que les critères de fichage comme membre de gang de rue soient révélés publiquement.***

***Que les personnes qui en font la demande aient le droit de savoir si elles sont ou non fichées dans cette banque de données.***

Cela leur permettra de vérifier si ces informations ont pu jouer un rôle discriminatoire dans le processus d'embauche pour les emplois auxquels elles ont posé leur candidature.

***Que soit amorcé un processus de démantèlement de cette banque de données afin de ne plus pénaliser des victimes innocentes.***

#### **4.4. Traitement des Plaintes et réparation**

***Que soient améliorés les délais pour le traitement des plaintes en déontologie, particulièrement pour profilage racial. La Ville devrait aussi avoir plus d'enquêteurs et enquêteuses issu.es des communautés racisées.***

***Que la Ville cesse d'utiliser des tactiques dilatoires retardant le processus judiciaire de toute plainte en lien avec le profilage racial ou le racisme.***

*Que la Ville offre des excuses publiques aux communautés noires et autochtones pour le profilage racial et les pratiques subies.*

*Qu'une compensation financière soit automatiquement offerte pour des services funéraires de base, aux familles ayant perdu un proche aux mains de la police, lorsque cette dernière est trouvée responsable.*

*Que des services de soutien psychologique similaires au CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels) soient offerts aux familles ayant perdu un proche aux mains de la police.*

#### **4.5. Suivi des recommandations de la Table de la diversité et de la Commission conjointe sur le profilage social et racial**

*Que soit confiée à une instance indépendante composée de citoyen.nes et d'expert.e.s la tâche de surveiller le processus et de faire rapport quant à la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations. Cette instance devrait par ailleurs faire rapport à l'administration municipale.*

Lors de ses consultations avec le milieu impliqué dans les questions des profilages racial et social, d'importantes organisations communautaires, à savoir, le Regroupement du réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM), la Coalition contre la répression et les abus policiers (CRAP) et le Foyer pour femmes autochtones de Montréal, ont fait part aux membres de la Table de certaines de leurs préoccupations et leur ont demandé d'acheminer à l'administration une série de recommandations qu'elles jugent importantes. Ces recommandations sont présentées en annexe et la Table recommande qu'un suivi en soit assuré.

## Conclusion

Le profilage racial et social est un problème grave qui a des conséquences réelles et directes. Ses effets sur les personnes qui en sont victimes peuvent être lourds dans la mesure où cela comporte des conséquences sur les plans affectif, psychologique, mental. Le profilage racial et social a également des implications physiques et financières en plus de générer un sentiment de méfiance à l'endroit de la société et d'exclusion de la communauté.

Une récente étude indépendante<sup>2</sup> est venue étayer un peu plus un dossier déjà brûlant. Selon les auteurs de ce rapport de recherche commandé par la Ville de Montréal et auquel le SPVM a collaboré en donnant accès aux fiches d'interpellation, un Noir a quatre fois plus de risques qu'un Blanc d'être interpellé. Les Noirs sont aussi plus représentés parmi les gens interpellés que parmi les gens ayant commis un crime ou contrevenu à un règlement municipal (l'écart est respectivement de 66 % et 137 %). Autrement dit, ce n'est pas parce qu'on est interpellé qu'on est délinquant. Les autochtones et les Arabes sont aussi plus souvent interpellés lorsqu'on tient compte de leur poids démographique ou de leur taux de criminalité. Pour prendre la mesure du phénomène et la tâche qui attend les autorités civiles et policières, voici quelques constats édifiants :

- « Les personnes autochtones et les personnes noires affichent des disparités très élevées – entre 4 et 5 fois plus de chances que les personnes blanches – quant à leur probabilité moyenne de se faire interpellé par le SPVM. Quant aux personnes arabes, elles sont en moyenne deux fois plus susceptibles d'être interpellées que les membres de la majorité non-racisée. Ceci dit, les jeunes arabes (15 à 24 ans) encourent, en moyenne, 4 fois plus de chances que les jeunes blancs du même âge d'être l'objet d'une interpellation.

- Au prorata de leur supposée « contribution » collective à la criminalité à Montréal, les personnes noires et arabes sont nettement sur-interpellées (de 66% et de 93% respectivement) par rapport aux personnes non-racisées. Au prorata des incivilités (contrevenions aux règlements municipaux), ces groupes sont également sur-interpellés (de 137% et de 180% respectivement).

- Peu importe la méthode de calcul, les personnes noires semblent disproportionnellement interpellées partout à Montréal, dans leur quartier de résidence ou ailleurs, autant par rapport à leur poids démographique que par leur part proportionnelle dans l'incivilité et dans la criminalité. Le taux local de criminalité ne semble pas expliquer la fréquence d'interpellation des personnes noires.

- Les femmes autochtones constituent un groupe particulièrement ciblé par les interpellations policières : elles ont 11 fois plus de chances de se faire interpellé que les femmes *blanches*.

---

<sup>2</sup> Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M., 2019. *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial*. Montréal, août 2019.

- Il y a une augmentation nette de l'indice de disparité de chances d'interpellation chez les personnes autochtones, lesquelles avaient deux fois plus de chances de se faire interpellé que les personnes blanches en 2014, alors qu'en 2017 elles ont presque 6 fois plus de chances de se faire interpellé. L'autre groupe qui montre une hausse remarquable dans ses chances moyennes d'interpellation est celui des personnes arabes, dont l'indicateur a presque doublé entre 2014 et 2017 (passant de 1,29 à 2,35) ».<sup>3</sup>

Les auteurs de l'étude ont élaboré cinq recommandations qui, pour la Table, constitueraient une excellente base pour lutter contre le profilage racial :

- « 1. Le SPVM devrait se doter d'une politique en matière d'interpellation.
2. Le SPVM devrait produire et rendre public un rapport annuel présentant l'évolution des statistiques de traitement différencié.
3. Le SPVM devrait développer des modalités complémentaires de suivi en matière de profilage racial.
4. Le SPVM devrait intégrer la question du profilage racial à l'ensemble de leurs plans, programmes et pratiques.
5. Le SPVM devrait continuer ses efforts d'intégration de la question du profilage systémique à la formation policière en accordant une attention particulière à la population autochtone. »<sup>4</sup>

Pour que cette étude ne reste pas sans écho, la Table recommande

***Que le SPVM et la Ville de Montréal répondent positivement aux suggestions contenues dans l'étude indépendante qui découle des recommandations de la Commission conjointe.***

Les effets du profilage n'induisent pas seulement des conséquences individuelles. Il s'agit d'un phénomène social délétère qui illustre l'existence du racisme et de la discrimination systémique au sein de notre société et de ses institutions. Les éléments mis en lumière dans le rapport de la Commission conjointe soulèvent de graves questions de droits de la personne, auxquelles l'administration municipale montréalaise se doit de réagir avec célérité.

Pour la Table, il est urgent et impératif de prendre rapidement les actions préconisées par divers intervenant.es pour mettre en œuvre l'ensemble des recommandations de la Commission. La Table est consciente que certaines recommandations ont déjà fait l'objet d'une mise en œuvre. Néanmoins, la Table a procédé à l'examen de la totalité des recommandations formulées et croit qu'il est important de fixer un calendrier précis pour leur mise en œuvre optimale et assurer un processus de surveillance de cette mise en œuvre et de son efficacité sur la base de la transparence, la reddition des comptes et l'imputabilité.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, pp. 10-11.

<sup>4</sup> *Idem.*, pp.11-12.

## Définitions<sup>5</sup>

### **Discrimination**

Une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte, ou encore l'exercice de ce droit ou de cette liberté. Les motifs interdits de discrimination sont la « race », la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

### **Discrimination directe**

Une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne et ayant pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte et visant une personne ou un groupe de personnes de façon ouverte et avouée. Exemple : refuser de louer un appartement en raison de l'origine d'une personne.

### **Discrimination indirecte (ou par suite d'un effet préjudiciable)**

Une distinction, une exclusion ou une préférence découlant de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique. Bien qu'elle soit neutre à première vue, une telle distinction, exclusion ou préférence peut néanmoins avoir un effet discriminatoire sur un individu ou une catégorie d'individus en leur imposant des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées à autrui. Exemple : l'utilisation de la taille comme critère d'embauche peut exclure les membres de certaines minorités visibles qui sont en moyenne de plus petite taille.

### **Discrimination systémique**

Une discrimination résultant de l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que de modèles organisationnels et de pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur des groupes protégés par la Charte. Exemple : l'établissement de critères d'embauche qui créent des obstacles à l'emploi pour les minorités visibles.

### **Profilage racial**

Désigne 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 de de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, comme la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Sauf indication contraire, ces définitions sont tirées du document préparé par la Ville de Montréal pour l'Office de consultation publique de Montréal, avril 2019, [http://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/3.1\\_consultation\\_racisme\\_et\\_discrimination\\_fr\\_26-04-19.pdf](http://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/3.1_consultation_racisme_et_discrimination_fr_26-04-19.pdf)

<sup>6</sup> Turenne, M. (2005). *Le profilage racial. Mise en contexte et définition*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

## **Annexe : Recommandations émanant de la société civile**

### **I. Recommandations du Regroupement du réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM)**

- Lutter contre le profilage social c'est éviter que la « gestion » des problèmes sociaux de pauvreté, de santé mentale, de toxicomanie, se retrouvent dans la cour de la police. Ultimement c'est aussi prévenir l'itinérance en amont en réduisant les inégalités sociales, en agissant sur le logement, la pauvreté, l'accès aux services de santé et services sociaux, l'insertion sociale pour tous ceux et celles dans le besoin.
- Que la Ville de Montréal et le SPVM effectuent chaque année une évaluation de leur action en matière de lutte au profilage social à partir d'objectifs organisationnels et d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, et en invitant les différents acteurs.trices concerné.es à poser un regard sur le bilan et la situation.
- Que le SPVM adopte un prochain Plan stratégique en matière de lutte au profilage racial et social qui inclut, notamment :
  - la révision des approches d'intervention dans l'espace public pour qu'elles soient non répressives, axées sur la résolution de problèmes et adaptées aux personnes vulnérables ;
  - une stratégie pour réduire le recours aux constats d'infractions envers les personnes en situation d'itinérance ;
  - des formations obligatoires sur les réalités et les interventions adaptées auprès des personnes en situation d'itinérance, des personnes issues des communautés autochtones et des travailleurs et travailleuses du sexe ;
  - la mise en place de moyens pour sanctionner les comportements problématiques des policier.es et d'un processus de plainte facile et accessible.
- Que la Ville de Montréal procède à l'analyse de la réglementation municipale et revoie ou abroge les règlements discriminatoires à l'endroit des personnes en situation d'itinérance, tel que recommandé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et prévue dans le Plan d'action intersectoriel en itinérance de la région de Montréal 2015-2020;
- Que la Ville de Montréal développe des initiatives de communication afin de sensibiliser les élu.es et la population à la situation des personnes itinérantes dans l'espace public.

### **II. Recommandations de la Coalition contre la répression et les abus policiers (CRAP)**

- Que le SPVM procède à une collecte de données raciales sur les interceptions d'automobilistes et les interpellations de piétons, inspirées par les directives de la

Commission ontarienne des droits de la personne et encadrée par un organisme ou des chercheurs indépendants, et que les résultats de cette expérience soient rendus publics ;

- Que cette collecte de données raciales soit précédée d'une consultation publique pour donner l'occasion à toutes les personnes concernées d'y exprimer leur point de vue sur le projet ;

- Que le SPVM réprime, par des sanctions sévères allant jusqu'à la destitution, toute manifestation de racisme, de profilage racial et de profilage social parmi ses policiers, et en rende compte publiquement ;

- Que la Ville de Montréal demande au gouvernement du Québec de procéder à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes.

### **III. Foyer pour femmes autochtones de Montréal**

Le règlement 448 du Code de la route, qui interdit à autrui de se tenir sur la chaussée pour solliciter son transport ou pour traiter avec l'occupant d'un véhicule. Nous croyons fortement que le règlement 448 est particulièrement néfaste pour les femmes autochtones et vous demandons, à ce titre, d'adopter une politique de tolérance quant à l'application de ce règlement auprès de cette population.

Nous demandons à la Ville de Montréal d'instaurer une politique de tolérance quant à l'application du règlement 448 auprès des femmes autochtones :

- Considérant que, selon le rapport de l'Association canadienne de santé publique, les femmes inuites, métisses et des Premières Nations représentent une proportion démesurément élevée des travailleuses et travailleurs du sexe au Canada.

- Considérant que selon la Gendarmerie Royale du Canada (GRC), les femmes autochtones sont de 3 à 4 fois plus à risque d'homicide ou de disparition. Un grand nombre de ces femmes ont été assassinées ou sont disparues dans un contexte de prostitution de rue. Retenons l'exemple de la tragique Affaire Pickton, où plus de 40% de ses victimes étaient des femmes et des filles autochtones impliquées dans la prostitution de rue.

- Considérant que le règlement 448 augmente la dangerosité de la prostitution de rue en forçant les travailleuses du sexe à avoir des rapports hâtifs avec leur clientèle, ce qui les empêche de négocier les modalités de l'échange et d'évaluer le facteur de risque, les exposant ainsi davantage aux risques de violence physique, d'agression sexuelle, d'enlèvement et de meurtre.

- Considérant que le règlement 448 résulte en un déplacement de femmes autochtones impliquées dans le travail du sexe dans des endroits isolés, mal éclairés et insalubres, les rendant plus vulnérables aux risques de contraction d'ITSS, de séquestration, d'enlèvement ou de meurtre.

- Considérant que ce déplacement de femmes autochtones impliquées dans le travail du sexe augmente la difficulté des familles et des amis de les localiser.

- Considérant que plusieurs organismes de travailleurs et travailleuses de rue et de proximité à Montréal ont déclaré que le déplacement des usagers et usagères de leurs services réduit l'accessibilité aux soins de santé, aux services de réduction des méfaits et diminue leur capacité d'intervenir auprès des travailleuses du sexe dans une optique de prévention ou de situations de crise.
- Considérant que la Cour suprême du Canada a déclaré inconstitutionnelle l'interdiction de communication dans le but de vendre des services sexuels dû à son incidence grave sur la sécurité des travailleuses du sexe.
- Considérant que le règlement 448 pénalise et criminalise les travailleuses du sexe, au-delà des ordonnances du gouvernement du Canada d'interdire la communication dans le but de vendre des services sexuels SEULEMENT sur un terrain d'école, un terrain de jeu ou une garderie.
- Considérant que pour les mesures coercitives des corps policiers ont été non concluantes face à la protection des 1 181 femmes autochtones disparues et assassinées et qu'une politique de tolérance quant à l'application du règlement 448 représenterait une mesure de prévention adaptée à la situation des femmes autochtones qui exercent le travail du sexe.
- Considérant que la pénalisation en vertu du règlement 448 envoie le message aux femmes autochtones que le corps policier les criminalise au lieu de les protéger, effritant ainsi le lien de confiance envers les policiers, un lien de confiance nécessaire pour assurer la protection de ces femmes vulnérables.
- Considérant que le règlement 448 vise particulièrement les travailleuses du sexe et qu'il suppose, par le fait même, l'exercice de profilage racial et du profilage social.

**Nous vous demandons donc d'utiliser tous les moyens à votre disposition afin d'instaurer une politique de tolérance quant à l'application du règlement 448 auprès des femmes autochtones, dans le but de renforcer la sécurité des femmes autochtones exerçant le travail du sexe et de leur permettre de communiquer avec leur clientèle, en concordance avec les lois canadiennes actuelle sur le travail du sexe.**

**Nous vous demandons d'utiliser le pouvoir qui vous est attribué pour faire de Montréal un allié de la lutte pour la prévention des disparitions et des assassinats des femmes et filles autochtones.**