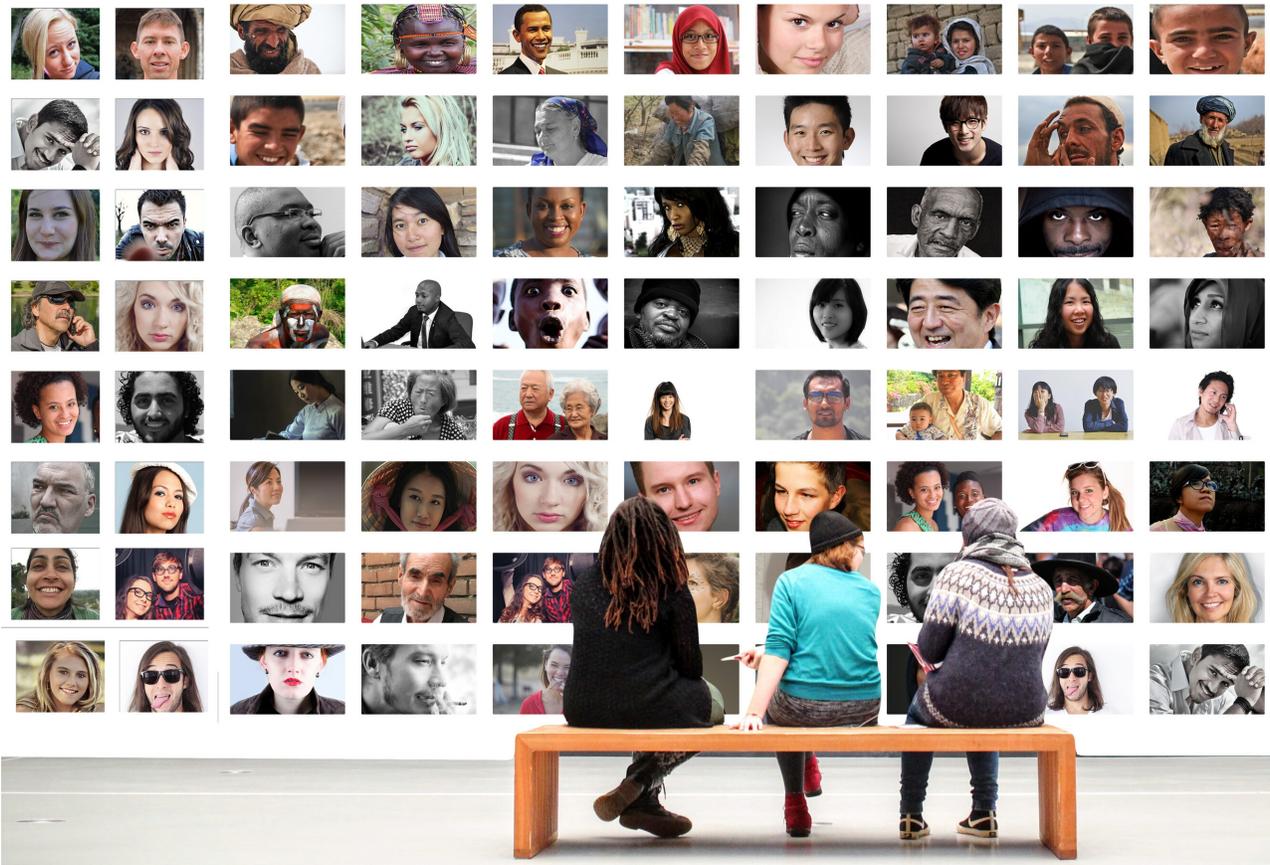


CONSEIL
JEUNESSE
DE MONTRÉAL

Mémoire sur le racisme et la discrimination systémiques



Présenté à l'Office de consultation publique de Montréal
(OCPM) par le Conseil jeunesse de Montréal
le 5 novembre 2019

Coordination

Geneviève Coulombe, secrétaire-recherchiste

Rédaction

Élise Ducharme Rivard

Révision linguistique

Louise-Andrée Lauzière

Conseil jeunesse de Montréal

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809

Télécopieur : 514 868-5810

Courriel : cjm@ville.montreal.qc.ca

Site Web : cjmtl.com

Membres du Conseil jeunesse de Montréal

Mme Alice Miquet (présidente), M. Rami Habib (vice-président), Mme Jessica Condemi, Mme Rime Diany, M. Yazid Djenadi, Mme Valérie Du Sablon, M. Benjamin Herrera, M. Rizwan Ahmad Khan, Mme Audrey-Frédérique Lavoie, Mme Xiya Ma, Mme Anne Xuan-Lan Nguyen, M. Sébastien Oudin-Filipecki, M. Pentcho Tchomakov et M. Michael Wrobel.

Ce mémoire a été adopté par les membres du Conseil jeunesse de Montréal le 23 octobre 2019.

Table des matières

Présentation du Conseil jeunesse de Montréal	3
Historique	3
Composition	3
Mission	3
Introduction	3
Champs d'action	4
Participation à la vie démocratique	5
Emploi et entrepreneuriat	8
Logement	11
Culture	14
Profilage racial et social	17
Conclusion	21

Présentation du Conseil jeunesse de Montréal

Historique

C'est pour mieux tenir compte des préoccupations des jeunes Montréalais et Montréalaises et pour les inviter à prendre part aux décisions qui les concernent que le conseil municipal a procédé, en 2002, à la création du Conseil jeunesse de Montréal (CjM). Il a été officiellement créé en 2003.

Composition

Le CjM est composé de 15 membres âgés de 16 à 30 ans, dont une présidence et une vice-présidence. Ils sont choisis de manière à assurer la parité hommes/femmes et refléter la diversité géographique, linguistique, culturelle et sociale de la jeunesse montréalaise.

Mission

Instance consultative relevant de la mairesse, le CjM représente les intérêts des jeunes de 12 à 30 ans. Il a pour mission de :

- conseiller la mairesse et le comité exécutif, de façon régulière et continue, sur toutes les questions relatives aux jeunes;
- assurer la prise en compte des préoccupations jeunesse dans les décisions de la Ville;
- donner la parole aux jeunes Montréalais et Montréalaises;
- offrir aux jeunes un accès au pouvoir décisionnel;
- participer à la détermination des priorités municipales.

Introduction

Le 27 juillet 2018, en vertu du droit d'initiative en consultation publique permettant à la population de demander la tenue d'une consultation publique sur un sujet précis, le Service du greffe de la Ville de Montréal a reçu une pétition réclamant la tenue d'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques. La pétition ayant recueilli plus que les 15 000 signatures requises pour lancer un mandat de consultation, elle a été jugée valide. Conformément à ses obligations en vertu de la Charte montréalaise des droits et responsabilités et sur le droit d'initiative, la Ville a ainsi confié à l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) le mandat de préparer et de tenir une telle consultation.

Le CjM est heureux de participer à cette consultation publique portant sur une réflexion importante et nécessaire. Nous saluons cet exercice de participation citoyenne et de démocratie inclusive, un enjeu qui est crucial à nos yeux.

Pour nous pencher adéquatement sur les enjeux de la discrimination et du racisme systémiques, nous adoptons une approche intersectionnelle. Bien que l'âgisme demeure au cœur de nos préoccupations, il ne représente pas la seule forme de discrimination vécue par les jeunes. En effet, ces derniers peuvent se trouver à l'intersection d'une multitude d'oppressions telles que le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme ainsi que les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. C'est la discrimination et le racisme vécus par les jeunes que nous abordons ici et pour lesquels nous formulons des recommandations.

Depuis toujours, le CjM participe à de nombreuses consultations publiques. Au fil des années, nous avons produit de nombreux avis et mémoires sur des enjeux ayant trait notamment à la place des jeunes dans la gouvernance des instances municipales, à la participation citoyenne, à l'emploi, au logement, à la culture et aux jeunes Autochtones à Montréal. Les recommandations émises dans le cadre de ces travaux font aujourd'hui écho à plusieurs thèmes abordés dans notre réflexion sur la discrimination et le racisme systémiques. C'est sur la base de ces connaissances que nous participons à la présente consultation. Nous espérons les mettre à contribution pour promouvoir le point de vue des jeunes afin de faire en sorte que Montréal poursuive ses efforts visant à être une ville inclusive, où tou.tes les citoyen.nes se sentent accepté.es et reconnu.es dans le respect de leur diversité.

Plus particulièrement, nous souhaitons apporter notre vision dans cinq champs d'action qui nous semblent prioritaires pour les jeunes, soit la participation à la vie démocratique, l'emploi et l'entrepreneuriat, le logement, la culture et le profilage racial et social.

Champs d'action

Les recommandations formulées quant aux cinq champs d'action choisis ici s'appuient sur des recherches déjà réalisées par le CjM sur divers enjeux connexes (lesquelles sont clairement identifiés dans le texte qui suit) ou encore sont le fruit de discussions et d'une adoption

consensuelle par les membres du CjM. Certains axes de réflexion sont également basés sur des avis et des recommandations du Conseil interculturel de Montréal, notre contrepartie se penchant sur les relations interculturelles.

Participation à la vie démocratique

La question de la participation à la vie démocratique est cruciale dans la réflexion sur la discrimination et le racisme systémiques. De façon générale, il est reconnu que la vie démocratique bénéficie grandement d'une participation citoyenne qui soit à l'image de la société. Que ce soit au niveau de la représentativité des élu.es, de la participation dans les instances décisionnelles et consultatives ou de la participation électorale, la diversité des expériences et des points de vue contribue à la qualité des réflexions collectives, bonifie la prise de décision et influence positivement la performance des organisations démocratiques. Une meilleure représentativité dans la vie démocratique aura ainsi comme incidence de réduire les biais de discrimination et de racisme systémiques.

Du point de vue de la participation dans les instances décisionnelles et consultatives, le portrait de la présence des jeunes sur les instances décisionnelles et consultatives de la Ville¹, réalisé conjointement par le CjM et le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM), présente les constats suivants :

- Dans les instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal en 2014, seulement 6 % des personnes sont membres d'une minorité visible, 12 % d'une communauté culturelle et 0,2 % d'une communauté autochtone.
- Dans les instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal en 2014, seulement 6 % sont âgés de 18 à 30 ans et 14 % sont âgés de 31 à 40 ans.

Ces résultats démontrent, dans les deux cas, que ces groupes sont sous-représentés dans les instances de la Ville de Montréal. À cet effet, le document relate que la quasi-totalité des instances décisionnelles et consultatives ne possède aucun mécanisme favorisant ou promouvant formellement la présence des jeunes. Il serait intéressant de s'interroger sur la présence de facteurs favorables à la présence de personnes racisé.es dans ces instances.

¹ Conseil jeunesse de Montréal et Forum jeunesse de l'île de Montréal, 2014, *Portrait de la présence des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal et de ses organismes associés*, [En ligne], http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_JEUNESSE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PORTRAIT%20PRESENCE%20DES%20JEUNES_STRUCTURE%20VILLE.PDF.

Une partie de l'explication se trouve dans les travaux du Conseil des relations interculturelles. Selon le document *Remixer la cité. La participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration des minorités visibles*², document produit en collaboration avec le Conseil permanent de la jeunesse et le Conseil des relations interculturelles, il existe plusieurs obstacles à la participation citoyenne des jeunes en général, mais également des obstacles supplémentaires pour celles et ceux issus de l'immigration et des minorités visibles. Ces obstacles sont le manque de modèles, la ghettoïsation, le fossé culturel, la discrimination, le racisme et le déni du problème par la majorité.

Par ailleurs, dans son avis *Pour une démocratie inclusive. Pouvoir politique et représentation de la diversité ethnoculturelle*³, le Conseil des relations interculturelles notait que les difficultés d'intégration comme la méconnaissance de la langue et des institutions, un manque d'intérêt à l'égard des enjeux sociopolitiques, la précarité du statut socioéconomique, la présence d'inégalités salariales et les caractéristiques du profil de ces communautés font partie des principaux écueils que rencontrent les immigrants en matière de participation citoyenne.

Une étude de 2008 du Groupe de recherche sur les innovations municipales (GRIM) de l'Institut national de recherche scientifique (INRS) rapporte qu'une des raisons à la participation citoyenne plus faible des minorités visibles est l'âge. Elle précise qu'« ayant donc un électorat plus jeune, ce groupe de la société participerait moins à cause de l'âge », se référant au Directeur général des élections du Québec qui distingue plusieurs raisons pour lesquelles les jeunes ont un moins grand intérêt pour la politique et les élections locales⁴. D'ailleurs, si l'on se fie au profil des personnes ayant exercé leur droit de vote à la dernière élection municipale de Montréal, les jeunes de 18 à 25 représentaient 6,7 % des électeurs et ceux de 26 à 35 ans représentaient 13,4 % des gens ayant voté, soit les deux taux les plus faibles parmi toutes les tranches d'âge recensées.

En ce qui concerne les jeunes Autochtones, les entrevues réalisées avec certains d'entre eux dans le cadre de notre *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones* ont fait ressortir la participation publique des jeunes Autochtones comme un facteur central pour lutter contre le

² Conseil permanent de la jeunesse et Conseil des relations interculturelles, *Remixer la cité. La participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles*, 2004, [En ligne], <https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/publications-cpj/documents/diversite-culturelle/remixer-cite.pdf>.

³ Conseil des relations interculturelles, *Pour une démocratie inclusive. Pouvoir politique et représentation de la diversité ethnoculturelle*, 2002, [En ligne], <http://espace.inrs.ca/4949/1/RepresentationEthnos.pdf>.

⁴ Jean-Pierre Collin et Laurence Bherer, *La participation et la représentation politique des membres des communautés ethnoculturelles au sein des instances démocratiques municipales*, 2008, [En ligne], <http://espace.inrs.ca/4949/1/RepresentationEthnos.pdf>.

racisme. À cet effet, l'avis fait valoir le rôle central que les municipalités peuvent avoir pour l'intégration à la participation citoyenne des jeunes Autochtones du fait qu'elles offrent des services de proximité. Une meilleure intégration à la participation citoyenne permettrait de faire connaître leurs besoins aux autorités municipales et de contribuer à en dessiner les réponses et de participer pleinement à la vie de la communauté⁵.

Bref, les facteurs expliquant la plus faible participation citoyenne des jeunes racisé.es et des jeunes Autochtones sont nombreux et complexes. Ainsi, face à ces constats, le CjM formule les recommandations suivantes visant à éliminer les biais systémiques qui peuvent exister en matière de participation citoyenne et à encourager une meilleure représentation de la diversité.

Recommandations

1. Que tous les arrondissements de la Ville de Montréal créent un conseil jeunesse pour favoriser la participation citoyenne des jeunes, tout en s'assurant de la diversité ethnoculturelle au sein de ceux-ci.
2. Que la Ville de Montréal, dans le chantier qu'elle entreprend en vue de réserver ou de créer un poste pour les jeunes de 18 à 35 ans sur les différents conseils d'administration où elle a un pouvoir de nomination, réfléchisse également à la manière de favoriser la diversité ethnoculturelle au sein de ces instances (Résolution CM19 0474).
3. Que la Ville de Montréal compile les données démographiques (âge, genre, origine ethnique) des personnes nommées par le comité exécutif, le conseil municipal et les conseils d'arrondissement des instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal et rende le profil des membres disponible annuellement (CjM, *Portrait de la présence des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives de la Ville de Montréal et de ses organismes associés*).
4. Que la Ville de Montréal offre davantage de formations qualifiantes et d'occasions d'implication spécifiquement aux jeunes racisé.es et aux jeunes Autochtones.

⁵ Conseil jeunesse de Montréal, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016, p. 51.

5. Que la Ville de Montréal crée des espaces de dialogue réservés aux jeunes et dédiés aux questions qui touchent le racisme et la discrimination systémiques.
6. Que la Ville de Montréal encourage, par le biais d'outils de communication adaptés aux jeunes racisé.es et aux jeunes Autochtones, les différentes opportunités de participation citoyenne offertes aux jeunes au sein de la Ville.
7. Que la Ville de Montréal, à l'instar de la Ville de Toronto, demande à Élections Montréal de publier des fiches d'information sur le processus électoral et les façons de voter dans toute langue parlée par plus de 2 % de la population montréalaise, ainsi que dans au moins une langue autochtone.
8. Tel que le Conseil interculturel de Montréal le recommande dans son *Avis sur la participation des Montréalais.es issu.es de la diversité à la vie municipale*, que la Ville de Montréal mette en place une consultation publique sur le droit de vote des résident.es, peu importe leur statut, afin de proposer un amendement à la loi sur les élections et les référendums dans les municipalités.

Emploi et entrepreneuriat

L'emploi et la participation à la vie économique sont évidemment des facteurs importants contribuant à l'inclusion dans la société. Or, la discrimination et le racisme systémiques y nuisent. Bien que la Ville de Montréal ait un engagement ferme contre toute forme de racisme et de discrimination et qu'elle soit animée par la volonté d'être une administration proactive afin de les contrer, les résultats statistiques d'emploi des minorités visibles et culturelles démontrent toujours une sous-représentation significative de ces deux groupes.

En effet, le *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* de la Ville de Montréal rapportait que seulement 17 % des effectifs s'identifient en tant que minorité visible ou minorité ethnique⁶. Selon les données transmises lors de la soirée thématique sur l'emploi, la Ville de Montréal employait, en 2018, 25 687 personnes, dont 9 939 femmes (38,69 %), 83 Autochtones (0,32 %), 3 544 personnes des minorités visibles (13,8 %) et 1 559 personnes des minorités

⁶ Ville de Montréal, *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*, 2016, p. 4.

ethniques (6,07 %) ⁷. Entre 2007 et 2018, on notait par ailleurs une légère baisse chez les femmes (de 10 051 à 9 939), une augmentation chez les minorités visibles (1 819 à 3 544) et une légère augmentation chez les minorités ethniques (1 325 à 1 559). Ces groupes sont encore davantage sous-représentés dans certains secteurs, comme les forces policières et le service de sécurité incendie.

Toujours lors de cette soirée thématique sur l'emploi, des pistes de réflexion quant aux raisons pouvant expliquer les retards en matière de représentation en emploi dans les milieux institutionnels ont été apportées par Tania Saba, de la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal. Elle en a présenté quatre, soit :

- le fait que la diversité ne fasse pas partie de notre ADN dans un contexte où l'on tend vers l'homogénéité;
- les préjugés et stéréotypes qui tendent à devenir institutionnalisés;
- les limites des circuits de diffusion, qui doivent donc être élargis;
- l'absence de mesures coercitives, ce qui tend à limiter leur efficacité.

Par ailleurs, notre *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones* avait permis de mettre en lumière le fait que la discrimination, le racisme, les préjugés et les stéréotypes à l'égard des jeunes Autochtones réduisent leur accès à l'emploi. Dans la littérature, il semble y avoir consensus à l'effet que la discrimination directe ou indirecte à l'embauche est l'un des principaux obstacles à l'emploi que rencontrent les jeunes Autochtones, de même que les stéréotypes, les idées reçues et la discrimination directe et indirecte peuvent expliquer au moins partiellement les écarts de revenu entre les Autochtones et la population générale ⁸.

En outre, peu de mesures s'appliquent spécifiquement aux jeunes racisés.es et aux jeunes Autochtones. Lorsque questionnés à ce sujet lors de la soirée thématique, les représentant.es de la Ville ont seulement fait état du programme de Parrainage professionnel pour les jeunes issus de la diversité.

⁷ Nous nous appuyons ici sur les données récentes fournies par la Ville de Montréal qui comprennent également des détails sur le type d'emploi occupé par les minorités visibles, les minorités ethniques, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/representation_groupes_vises_ville_2013_2018.pdf. Pour les statistiques datant de 2007, elles sont tirées du *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* de la Ville de Montréal (p. 5). Nous utilisons les catégories telles qu'elles sont présentées dans la documentation de la Ville et il importe de noter que ces catégories relèvent d'un processus d'auto-identification volontaire.

⁸ Conseil jeunesse de Montréal, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016, p. 42.

Bref, bien que la Ville de Montréal ait mis en place certains mécanismes pour lutter contre la discrimination et le racisme systémiques, tel qu'elle le mentionne dans son *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*, force est de constater qu'il faut aller plus loin. C'est pourquoi nous lui soumettons les recommandations suivantes.

Recommandations :

9. Que la Ville de Montréal poursuive les initiatives en matière de soutien à l'éducation et à l'insertion professionnelle, comme les stages rémunérés, le projet Classe Affaires, l'Opération retour à l'école, et renforce son Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), notamment par l'embauche de jeunes racisé.es et de jeunes Autochtones (CjM, *Montréal, ma ville, mon choix? Avis sur le sentiment d'appartenance des jeunes*, 2007).
10. Que la Ville de Montréal se dote d'outils pour contrer les biais liés à la discrimination et au racisme systémiques dans ses processus d'embauche.
11. Que la Ville de Montréal crée des partenariats avec les établissements postsecondaires montréalais pour développer conjointement des programmes de stages d'études en milieu municipal.
12. Que la Ville de Montréal poursuive la mise en œuvre de son Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) afin d'atteindre les cibles de représentation, notamment au sein du Service de police de la Ville de Montréal (inspirée de certaines recommandations du CIM dans son *Avis sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal*, 2001).
13. Que la Ville de Montréal développe collaboration et concertation avec les comités étudiants autochtones des universités montréalaises et les organismes qui travaillent à l'intégration socioéconomique des jeunes Autochtones sur son territoire (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

14. Que la Ville de Montréal emploie davantage de jeunes Autochtones par le biais de son Programme de parrainage professionnel (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).
15. Que la Ville de Montréal poursuive ses actions pour augmenter de 50 % l'embauche d'Autochtones dans son prochain plan d'action en accès à l'égalité en emploi⁹, et ce, en accordant une attention particulière aux jeunes. Pour ce faire :
- qu'elle améliore la diffusion des opportunités d'emploi disponibles à la Ville de Montréal auprès des organismes autochtones;
 - qu'elle offre un soutien financier constant au Salon Emploi Autochtone MAMU! (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).
16. Que la Ville de Montréal encourage ses partenaires qui œuvrent au développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes, tels que PME Mtl et le SAJE, à faire davantage la promotion de leurs services auprès des organismes autochtones et à faciliter l'accès des jeunes Autochtones aux services d'accompagnement, de mentorat et de réseautage actuellement accessibles (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

Logement

Afin de bien comprendre les formes de discrimination et de racisme systémiques que peuvent vivre les personnes racisées en matière de logement, il importe tout d'abord de dresser un portrait de la situation.

L'étude *Conditions de logement des ménages immigrants au Québec. Une réalité contrastée* nous apprend notamment qu'il existe un lien direct entre le nombre d'années depuis lequel un immigrant réside ici et sa situation de logement, les cinq premières années étant marquées par une plus grande instabilité et une plus grande propension à être locataire plutôt que propriétaire¹⁰.

⁹ Lors de la formulation de cette recommandation, la Ville de Montréal n'avait pas encore fait paraître son *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019*.

¹⁰ Xavier Leloup, Institut national de recherche scientifique – Urbanisation, Culture et Société, *Conditions de logement des ménages immigrants. Une réalité contrastée*, 2005, [En ligne], <http://www.habitation.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/publications/0000021145.pdf>.

Lorsqu'on s'attarde à la situation des minorités visibles, les données de Statistiques Canada nous indiquent que parmi les ménages des minorités visibles ayant des besoins impérieux en matière de logement, la quasi-totalité est locataire et non propriétaire¹¹.

Bien que cela ne nous renseigne que sur une partie du portrait, cela dénote l'influence que la situation du marché de l'habitation, particulièrement du marché locatif, peut avoir sur les personnes racisées. C'est d'autant plus vrai dans la situation actuelle.

Dans le marché de l'habitation locative, la situation du logement à Montréal, présentement caractérisée par un taux d'inoccupation très faible, exacerbe la discrimination et le racisme. À l'été 2019, le Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ) a présenté un répertoire d'annonces où les éléments de discrimination étaient présents, touchant notamment l'origine ethnique. Ce phénomène prend de l'ampleur lorsqu'il y a une crise, car les propriétaires se permettent d'être plus sélectifs. Cette forme de discrimination et de racisme résulte en partie du système en place, car la Régie du logement du Québec n'a pas de juridiction sur ces situations tant qu'un bail n'est pas signé. Un locataire potentiel ne peut donc pas y faire valoir ses droits afin d'empêcher ces pratiques¹². Au début des années 2000, on avait également pu observer qu'à mesure que le taux d'inoccupation augmentait, les plaintes pour discrimination basée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique des locataires diminuaient corollairement¹³.

L'accès à l'information en matière de logement joue donc un rôle important dans la prévention de la discrimination et du racisme et plus particulièrement auprès des personnes nouvellement arrivées, qui sont plus vulnérables en raison du manque de connaissance du marché et de leurs droits – la langue peut parfois être une barrière également.

Les jeunes connaissent eux aussi leur lot de difficultés lorsqu'il est question de logement : revenu inférieur, absence ou manque de références sur des expériences de location passées, statut d'étudiant plus précaire, impossibilité de fournir des preuves de solvabilité ou une enquête de

¹¹ Société canadienne d'hypothèque et de logement, *Ménages des minorités visibles et besoins impérieux de logement*, 2018, [En ligne], <https://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/data-and-research/data-tables/appendix-4-visible-minority-households-core-housing-need>.

¹² La Presse Canadienne, *Profitant de la pénurie de logements, des propriétaires discriminent sans gêne*, 13 juin 2019, [En ligne], <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1184415/penurie-logements-proprietaires-discrimination-regie>.

¹³ Isabelle Hachey, « Discrimination envers les locataires : le nombre de plaintes en forte baisse », *La Presse*, 26 avril 2009, [En ligne], <https://www.lapresse.ca/actualites/regional/montreal/200904/25/01-850377-discrimination-envers-les-locataires-le-nombre-de-plaintes-en-forte-baisse.php>

crédit concluante, par exemple. Il est donc plausible de penser que la combinaison de ces deux facteurs, jeune et racisé.e, rende l'accès au logement d'autant plus difficile.

Considérant que le logement est une nécessité de premier ordre pour tous et toutes et considérant la discrimination et le racisme systémiques dans l'accès au logement, nous souhaitons émettre les recommandations qui suivent.

Recommandations :

17. Que la Ville de Montréal mette en place une campagne de sensibilisation et d'information afin de renseigner les citoyen.nes sur le droit en matière de logement.
18. Que la Ville de Montréal fournisse davantage de ressources aux comités logement de Montréal afin qu'ils puissent adéquatement remplir leur rôle de défense des locataires en mettant notamment en lumière les cas de discrimination dans l'octroi de logements communautaires et sociaux.
19. Que la Ville de Montréal crée ou soutienne financièrement une clinique d'information juridique en matière de logement afin de répondre adéquatement aux questions de ses citoyen.nes.
20. Que la Ville de Montréal, tel que stipulé dans le *Plan d'action 2018-2021 pour des conditions de logement décentes*, développe des ententes avec la Régie du logement dans la gestion des plaintes en lien avec des problématiques de salubrité afin de réduire les délais de traitement des dossiers de cessation de bail et les délais d'accès aux logements problématiques par les inspecteurs.
21. Que la Ville de Montréal, au sein de ses arrondissements, mette en place un service de soutien aux ménages vulnérables en matière de logement, notamment les familles ayant de jeunes enfants.
22. Que la Ville de Montréal poursuive ses actions auprès des différentes instances gouvernementales pour que les programmes d'aide financière permettant la réalisation de logements sociaux et communautaires soient reconduits aux prochains budgets et que les

personnes issues des communautés autochtones puissent bénéficier d'un financement dédié (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

23. Que la Ville de Montréal soutienne des projets de logements sociaux qui s'adressent à des jeunes autochtones et de jeunes familles autochtones (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

24. Que la Ville de Montréal soutienne financièrement les maisons d'hébergement pour femmes autochtones en difficulté et les centres d'hébergement pour itinérantes situés sur son territoire (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

Culture

Selon l'organisme Diversité artistique Montréal (DAM), dans le monde culturel, la discrimination et le racisme systémiques se présentent sous plusieurs formes, comme la sous-représentation dans les équipes de travail, les espaces décisionnels et médiatiques, la composition homogène des jurys, les critères esthétiques ethnocentriques dominants de la majorité, l'instrumentalisation des personnes racisées, la représentation stéréotypée, le cantonnement de la production artistique à l'art « ethnique », un financement déficient et cloisonné à l'art de la « diversité », les préjugés sur certain.es, la déqualification des compétences, l'appropriation culturelle et l'invisibilisation de l'autre, etc.

Dans son rapport de consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal, *Pour un processus d'équité culturelle*, DAM explique de la façon suivante les obstacles pernicioseux qui se dressent dans ce secteur : « La réalité sociale du racisme s'illustre dans le milieu des arts, de la culture et des médias par un grand nombre d'obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle. À travers les expériences de discrimination raciale vécues et/ou observées des participant-e-s à la consultation, nous observons un cercle vicieux qui naît de la vision monolithique et ethnocentrique prédominante, se nourrit par la fabrication de l'Autre et son infériorisation, se renforce par son effacement de l'imaginaire collectif, et aboutit à son expulsion¹⁴. »

¹⁴ Diversité artistique Montréal, *Pour un processus d'équité culturelle, rapport de consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal*, 2018, p. 26, [En ligne] <http://www.diversiteartistique.org/public/files/misc/etudes/rapport-pour-un-processus-d-equite-culturelle-racisme-systemique-dam-diversite-artistique-montreal-2018.pdf>.

Nous reconnaissons évidemment que la Ville de Montréal n'a pas le pouvoir d'agir dans tout ce qui concerne la culture. Il n'en demeure pas moins important qu'elle s'assure que ses propres pratiques au sein des espaces dédiés à la culture (maisons de la culture, bibliothèques, etc.) ne perpétuent pas des comportements discriminatoires ou racistes. Par ailleurs, il nous semble que peu de mesures sont proposées par la Ville afin de favoriser l'accès aux activités culturelles, notamment pour les personnes issues de l'immigration, les personnes racisées et des communautés autochtones. Une réflexion quant à l'accès de ces populations aux activités culturelles, à titre de consommateurs.trices ou d'initiateur.trices, permettrait une démocratisation accrue des pratiques culturelles.

Considérant que le manque de diversité culturelle tend à perpétuer une vision dominante et afin d'éliminer les biais systémiques existant dans le milieu de la culture à Montréal, et particulièrement ceux qui affectent les jeunes, nous souhaitons formuler les recommandations suivantes.

Recommandations :

25. Que la Ville de Montréal crée une carte Accès Montréal – Jeunes, dont les tarifs préférentiels et les partenaires seraient spécialement arrimés aux budgets et aux goûts des jeunes (inspirée de recommandations du CjM, *Avis portant sur le logement, les lieux de sociabilité et l'accès aux services pour les 18-30 ans*, 2005).
26. Que la Ville de Montréal, en collaboration avec les producteurs et les diffuseurs culturels, mette sur pied un système de distribution de billets pour permettre à des jeunes d'assister presque gratuitement à des représentations professionnelles en salle (va dans le sens de recommandations du CjM formulées dans *Montréal : et les jeunes dans ce bouillon de culture?*, 2012).
27. Que la Ville de Montréal prenne les dispositions nécessaires afin de prévoir l'augmentation des collections dans les autres langues que le français ou l'anglais dans les bibliothèques municipales ainsi que la prise en compte des besoins des communautés ethnoculturelles et autochtones dans la politique d'achat et l'élaboration des activités

- d'animation culturelle (CIM, *Avis sur la proposition de politique de développement culturel pour la Ville de Montréal*, 2005).
28. Que la Ville de Montréal, par le biais de ses bibliothèques municipales, prévoit une programmation dont un minimum de 20 % soit réservé aux artistes et aux associations ethnoculturelles ou autochtones pour développer la connaissance et les échanges entre les différentes communautés (inspirée d'une recommandation du CIM, *Avis sur la proposition de politique de développement culturel pour la Ville de Montréal*, 2005).
 29. Que la Ville de Montréal favorise la valorisation et le rayonnement de l'art autochtone en assurant un financement soutenu à des organismes de création, de diffusion et de vitrine pour l'art cités en exemple par la communauté autochtone (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).
 30. Que la Ville de Montréal s'engage à offrir une vitrine pour l'art autochtone de jeunes créateurs et créatrices, notamment en exposant leurs œuvres dans ses propres locaux et en mettant en place un concours d'art public destiné aux artistes autochtones (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).
 31. Que le Conseil des arts de Montréal soutienne le développement de carrières artistiques des jeunes artistes autochtones par le biais notamment de l'organisme Diversité artistique Montréal (DAM) afin de développer davantage son mandat envers les jeunes artistes autochtones (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).
 32. Que le réseau Accès culture consolide son action auprès des artistes autochtones, en offrant des programmes, des lieux de création et de diffusion, et en facilitant l'incubation et la diffusion des projets artistiques autochtones, notamment par la création d'un appel de projets destiné à l'art autochtone (CjM, *Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*, 2016).

Profilage racial et social

Le profilage racial et social est l'un des éléments les plus importants de cette consultation, celui où le racisme s'exprime peut-être le plus clairement. Il est également l'un de ceux qui marquent sans doute le plus directement les jeunes et de façon plus alarmante.

Depuis un certain temps, la Ville de Montréal a mis en place différentes mesures pour éliminer la discrimination et le racisme systémiques qui s'opèrent par profilage racial et social. Plus particulièrement, le Service de police de Montréal (SPVM) a élaboré son plan stratégique 2018-2021 *Écouter, comprendre, agir. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social*. Toutefois, un récent rapport démontre que le profilage est encore bien présent.

Ce rapport, intitulé *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées*, dévoilé en octobre 2019, rapporte en effet que les personnes autochtones et les personnes noires ont entre 4 et 5 fois plus de risques que les personnes blanches de se faire interpellé par le SPVM. Quant aux jeunes arabes de 15 à 24 ans, ils encourent, en moyenne, 4 fois plus de risques que les jeunes blancs de même âge d'être l'objet d'une interpellation. À noter que les jeunes noirs et arabes sont plus susceptibles d'être interpellés que les personnes plus âgées du même groupe. Le rapport cite également une autre étude selon laquelle « la lutte du SPVM contre les gangs de rue et sa réglementation sur les “incivilités” sont deux politiques qui soumettent les jeunes des minorités racisées à un niveau excessif d'attention et d'interpellation de la part de la police¹⁵. »

Cette étude du SPVM est un pas dans la bonne direction en matière de transparence et de mise en place d'indicateurs permettant de détecter les comportements de profilage racial et social. C'est un outil qui devrait être mis en place dans d'autres entités administratives ou organismes paramunicipaux afin de bien cerner l'ampleur du phénomène, mais aussi mieux élaborer des pistes d'action.

Dans son rapport de consultation sur le profilage racial et la discrimination des jeunes racisés, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ)

¹⁵ Victor Armony *et al.*, *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées*, 2019, p. 27, [En ligne], https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf.

rapportait en 2011 que la majorité des intervenant.es consultés ciblaient la sensibilisation, la formation et une meilleure représentation comme des solutions au profilage racial. La sensibilisation et la formation sont effectivement essentielles pour une meilleure compréhension de la réalité des personnes racisées. Quant à la représentation, elle est non seulement souhaitable pour répondre aux objectifs d'égalité en emploi, mais elle est également une condition pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés au sein du personnel et dans la prise de décisions¹⁶.

En 2006, un avis du Conseil interculturel de Montréal avait dressé un portrait de la situation et proposé certaines recommandations, qui ont depuis été suivies. La Ville de Montréal a en effet fait des progrès dans les dernières années et a pris différents engagements quant au profilage racial, que ce soit à travers sa politique de profilage racial et social, la mise en place de plans stratégiques pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social (sensibilisation et formation des policiers et policières), la mise en place d'une escouade d'enquêteurs.euses chargés de traiter les incidents et crimes haineux, etc. Mais à la lumière des résultats de l'étude du SPVM, il est clair qu'il reste encore du travail à faire.

Nous sommes par ailleurs très préoccupé.es par la surreprésentation des jeunes dans l'interpellation des personnes racisées par les forces policières. C'est pourquoi nous souhaitons émettre les recommandations suivantes, certaines faisant écho à l'*Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal* du CIM, mais qui ne sont toujours pas en place.

Recommandations :

33. Que la Ville de Montréal entreprenne les démarches nécessaires auprès du gouvernement du Québec afin qu'il légifère sur cette problématique et qu'à cet effet, il intègre l'interdiction du profilage racial dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (CIM, *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*, 2006).
34. Que la Ville de Montréal modifie sa Charte des droits et responsabilités en indiquant nommément son engagement à combattre et éliminer le profilage racial sur son territoire (CIM, *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*, 2006).

¹⁶ Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, 2011.

35. Que la Ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique, fasse 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 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes.
36. Que la Ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en 2017, exige un rapport annuel concernant la mise en œuvre du plan stratégique en matière de profilage social et racial du SPVM et présente ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique.
37. Que la Ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en 2017, mandate 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.
38. Que la Ville de Montréal rende obligatoires des mesures de sensibilisation, de conscientisation et de formation à la diversité ethnoculturelle aux policiers et policières, ainsi qu'à l'ensemble des employé.es de la STM, dont les agent.es de surveillance, les employé.es d'entretien, les préposé.es au guichet, les chauffeur.euses d'autobus et répartiteur.trices (inspiré de deux recommandations du CIM, *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*, 2006).
39. Que la Ville de Montréal, tel que recommandé par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique en 2017, en collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, propose aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail policier et à leurs responsabilités citoyennes.

Prévision policière

Le CjM est également préoccupé par un enjeu spécifique au profilage racial et social par les forces de l'ordre : la prévision policière. Nous souhaitons donc profiter de cette consultation pour discuter de mesures qui permettraient d'anticiper et d'encadrer l'utilisation des mégadonnées et de la prévision policière par le SPVM.

À l'ère de mégadonnées, plusieurs corps policiers aux États-Unis et au Canada déploient des systèmes de prévision policière (*predictive policing*, en anglais) qui utilisent des statistiques reliées à la criminalité, des algorithmes et parfois même l'intelligence artificielle pour déterminer les tendances émergentes et les « points chauds » du crime dans les communautés qu'ils desservent. Ils tentent ainsi de mieux allouer leurs effectifs pour prévenir la criminalité de façon proactive, plutôt que de simplement réagir aux appels de service.

Malheureusement, il existe peu de supervision gouvernementale ou de cadre réglementaire régissant l'exploitation massive de ces données par les forces policières à l'heure actuelle. Un nombre croissant d'activistes et de chercheur.es s'inquiètent que des biais intégrés dans les algorithmes et les ensembles de données puissent exacerber le profilage racial et l'intervention policière excessive à l'égard des Autochtones et des personnes racisées plutôt que le contraire.

Au cours des dernières décennies, de nombreuses forces de police ont été accusées d'avoir utilisé le profilage racial et d'avoir ciblé des quartiers comportant une forte proportion de membres de minorités visibles. Si la prévision policière repose sur l'analyse de données récoltées dans un contexte de racisme et de discrimination institutionnalisés, cette technologie est susceptible de créer un cercle vicieux qui ne fait que cibler davantage les membres de minorités visibles. John Lorinc l'explique bien dans un article publié en mars 2018 dans le magazine *The Walrus* : « les algorithmes recommandent une présence policière accrue en réponse à des taux d'arrestation élevés pouvant être attribués [au départ] à une présence policière accrue¹⁷. »

D'autres soulèvent des questions éthiques sur l'utilisation de ces technologies non seulement pour prédire les sites potentiels de criminalité élevée, mais également les individus les plus

¹⁷ John Lorinc, *Busted by Big Data*, 2019, [En ligne], <https://thewalrus.ca/will-big-data-in-crime-fighting-create-a-new-era-of-racial-profiling>.

susceptibles de commettre des crimes ou de récidiver, craignant une surveillance très lourde contre un petit nombre de personnes.

Ainsi, le CjM est d'avis que la Ville de Montréal doit anticiper et encadrer l'utilisation de ces nouvelles stratégies et technologies avant leur mise en œuvre afin d'éviter les pièges auxquels se heurtent d'autres municipalités et corps policiers. C'est pourquoi nous souhaitons profiter de cette occasion pour proposer les recommandations qui suivent.

Recommandations :

40. Que la Ville de Montréal fasse un travail d'analyse éthique et criminologique en collaboration avec des chercheur.es universitaires montréalais avant que le SPVM déploie toute technologie de « prévision policière » (*predictive policing*) à grande échelle.
41. Que la Ville de Montréal encadre tout éventuel programme de prévision policière qui utiliserait des mégadonnées, des algorithmes et de l'intelligence artificielle pour aider son corps policier à mieux allouer ses effectifs et prévenir la criminalité afin de s'assurer que l'utilisation de telles technologies n'amplifie pas le profilage racial.

Conclusion

Somme toute, cette consultation nous démontre bien que la discrimination et le racisme systémiques sont des phénomènes pernicioeux qui se répercutent encore aujourd'hui dans presque toutes les sphères de la société montréalaise par des mécanismes souvent inconscients, mais qui sont perpétués par un système en place.

Nous nous réjouissons donc de pouvoir participer à cette consultation afin de dévoiler ces mécanismes et surtout de contribuer à la réflexion quant aux solutions à mettre en place dans les champs de compétence de la Ville.

Nous sommes par ailleurs particulièrement sensibles au racisme qui affecte plus directement les jeunes, qui vivent parfois aussi d'autres formes de discrimination en raison de l'âge. À titre d'organisme dont la mission est de veiller à la prise en compte des préoccupations et des intérêts des jeunes, nous avons proposé dans ce mémoire une série de mesures qui permettraient, croyons-

nous, d'endiguer en partie la discrimination et le racisme systémiques que vivent certain.es jeunes Montréalais.es.