

Mercredi 12 juin 2019

Par courriel

M. Patrice Allard
Chef de division – Bureau de la direction
Service de la diversité et de l'inclusion sociale
Ville de Montréal

Objet : Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal

Monsieur,

Pour faire suite à la séance d'information du 15 et 16 mai, ainsi qu'aux séances thématiques des 21, 28 et 29 mai, la commission chargée de mener la consultation sur le projet mentionné en objet souhaite vous soumettre certaines questions aux fins de ses travaux.

Considérations générales

- 1) Les lieux de culte :
 - a. Quelles sont les données disponibles concernant le nombre de demandes de dérogation à un règlement de zonage en vue d'opérer un lieu de culte?
 - b. Quels arrondissements ont instauré un moratoire sur tout nouveau lieu de culte?
- 2) Combien de formations destinées aux employés de la Ville et aux organismes municipaux et paramunicipaux portant **spécifiquement** sur les discriminations (ne pas confondre avec les formations sur les relations interculturelles)? **Ces formations sont-elles obligatoires? De quelle durée sont-elles? À quel intervalle se tiennent ces formations? Y a-t-il une évaluation formelle des acquis suite à ces formations?**

Culture

- 3) Quelle est la **cible** établie au chapitre de la représentativité de la diversité dans les programmes des arts de la scène du réseau Accès-culture?

Emploi

- 4) Quelle est la représentativité de la diversité **par corps d'emploi** dans les arrondissements? Quelle est la représentativité de la diversité **par statut d'emploi** dans les arrondissements? (ex. temporaire ou permanent)

- 5) Pouvez-vous nous fournir une description des mécanismes d'embauche et de dotation des employés des **arrondissements**?
- 6) Quelle est la représentativité de la diversité des administrateurs des organismes municipaux (ex. Centre d'histoire de Montréal (MEM)) et paramunicipaux (ex. Technoparc Mtl)?
- 7) Est-ce que le vérificateur général est interpellé par la représentativité des minorités visibles dans la fonction publique municipale? Si oui, est-ce qu'il y a eu des recommandations à la Ville? De quelle nature?

Profilage racial et social

- 8) La Ville a entrepris la révision des règlements pouvant potentiellement causer du profilage racial ou social. **Quel est l'échéancier de cette révision?**
- 9) Le **Document d'information générale de la Ville** nous fournit des statistiques sur le nombre recensé en 2018 de crimes et d'incidents haineux.
 - a. Quelles sont les données de 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 ? (5 ans)
 - b. Quelle est la ventilation de ces crimes et incidents par **motif** recensé?
 - c. Quelle est la ventilation de ces crimes et incidents par **groupe** visé?
- 10) Quel est le nombre de plaintes pour motif de discrimination reçues au cours des cinq dernières années :
 - a. auprès de l'ombudsman de la Ville?
 - b. du SPVM?
 - c. de la STM?
 - d. auprès d'autres organismes paramunicipaux?
- 11) Est-ce que la Ville est consultée lors de la nomination des membres du comité de déontologie policière? Si oui, est-ce que la diversité est un critère considéré pour les recommandations faites par la Ville? (ex. : femmes? minorités visibles?)
- 12) À la page 30 du Document de consultation produit par la Ville dans le cadre de cette consultation, vous mentionnez que les policiers et policières suivent des sessions de formation et sensibilisation sur une panoplie de sujets :
 - Est-ce que les séances de formation destinées aux recru(e)s au sujet du profilage et de l'itinérance sont obligatoires? Combien d'heures sont allouées **spécifiquement** aux formations sur le profilage et l'itinérance? Y a-t-il une évaluation formelle des acquis suite à ces formations?

- Est-ce que les séances pour les gestionnaires des postes de quartiers sur le profilage racial et social et les réalités autochtones sont obligatoires? Combien d'heures sont allouées **spécifiquement** aux formations sur le profilage racial et social et les réalités autochtones? Y a-t-il une évaluation formelle des acquis?

13) Le plan stratégique du SPVM visant à contrer le profilage racial et social a été notamment conçu pour donner au personnel des outils permettant d'éviter des comportements associés au profilage racial et social de la part des policiers et des policières.

Au-delà de ces comportements, le SPVM prévoit-il analyser l'incidence du schéma de mise en œuvre des services policiers sur certaines catégories de citoyens? (ex. les jeunes racisés).

La Commission de la sécurité publique a-t-elle émis des recommandations ou des commentaires en ce sens au SPVM et, plus particulièrement, sur :

- l'allocation des ressources (financières, matérielles et humaines) dans les centres opérationnels et les postes de quartier en fonction de la lutte contre la criminalité et la priorisation de certains quartiers?
- Est-ce que la Commission de la sécurité publique a déjà fait des recommandations concernant le profilage racial et social? Si oui, lesquelles?

Nous aimerions recevoir réponses à ces questions dans les meilleurs délais.

Merci de votre précieuse collaboration,

Patrick Marais
Secrétaire de commission