

PRÉ-CONSULTATION SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

ÉTAT DE SITUATION À MONTRÉAL-NORD

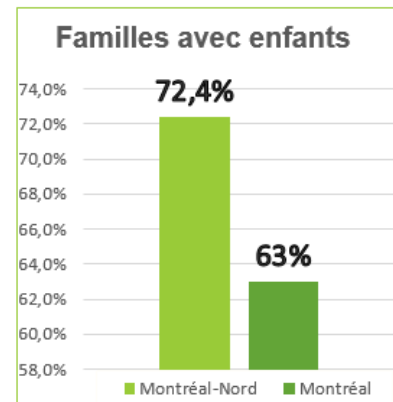
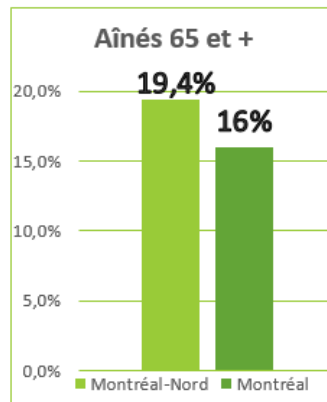
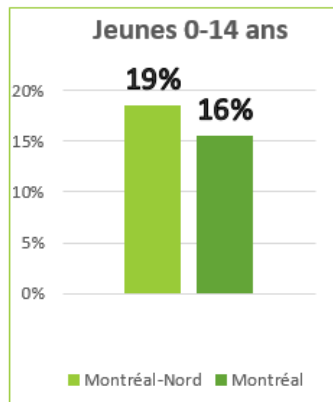
PRÉSENTÉ À L'OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

LE 13 DÉCEMBRE 2018

Profil démographique général

Montréal-Nord : le 10^e arrondissement le plus peuplé de la Ville de Montréal:

- ❖ Environ 84 234 habitants, soit 4,9 % de la population totale de Montréal.
- ❖ À Montréal-Nord, 41,8 % de familles monoparentales par rapport à 34 % à Montréal.



Profil démographique – Apport de l’immigration

- ❖ Montréal-Nord: 4,9 % de la population de la Ville de Montréal et 5,5 % des immigrants récents (2011-2016).
- ❖ 41,7 % des citoyens de Montréal-Nord sont nés à l’extérieur du Canada. Ce taux est de 34 % pour la Ville de Montréal (données de 2016).
- ❖ 67,1 % sont nés à l’étranger ou ont au moins l’un de leurs parents nés à l’extérieur du Canada (23,6 %).

Évolution de l’immigration (personnes nées à l’extérieur du Canada)

ANNÉE	MONTRÉAL-NORD	MONTRÉAL
2001	26,5 %	27,5 %
2006	32,6 %	30,7 %
2011	37,6 %	33,4 %
2016	41,7 %	34 %
Nouveaux immigrants au cours des 20 dernières années		
1996-2001	3745	
2001-2006	6550	
2006-2011	7765	
2011-2016	7620	

Profil démographique - Minorités visibles ou groupes racisés

48,7 % de la population, à Montréal-Nord versus 34,2 % à Montréal (soit 39 755 personnes) font partie d'une minorité visible.

Parmi les minorités visibles :

- ❖ 53,1 % s'identifient comme Noirs
- ❖ 27,2 % s'identifient comme Arabes
- ❖ 14,6 % s'identifient comme Latinos-Américains

Profil démographique - Dimension linguistique

- ❖ 54,2 % de la population est unilingue francophone vs. 30 % à Montréal.
- ❖ 69 % parle français à la maison vs 59% à Montréal.
- ❖ 94,7 % de la population peut s'exprimer en français.
Donc, population massivement francophone.
- ❖ Il y a cependant des besoins de francisation et d'alphabétisation chez certains nouveaux arrivants.

Profil socio-économique – État de la défavorisation

- ❖ Le revenu moyen d'un ménage à Montréal-Nord avant impôt est de 51 774 \$ vs 69 047 \$ à Montréal.
- ❖ La part de transferts gouvernementaux (28 %) dans la composition des revenus des Nord-Montréalais représente presque le double de celle des autres Montréalais (16 %).
- ❖ Le taux de chômage est de 12,5 % à Montréal-Nord vs 9,3 % à Montréal
- ❖ 53,7 % des prestataires de l'aide sociale du territoire du CLE de Montréal-Nord sont nés à l'extérieur du Canada vs 50,2 % dans la région de Montréal.
- ❖ L'existence dans l'arrondissement de poches de pauvreté constitue une préoccupation majeure.
- ❖ La forte défavorisation de la population de Montréal-Nord peut avoir des répercussions négatives sur le « vivre ensemble » et entraîner des polarisations ou diverses formes de décrochage civique qui nuisent à la cohésion de la communauté.

EXTRAIT DU PORTRAIT DE LA POPULATION DE MONTRÉAL-NORD : COMPARAISON VILLE DE MONTRÉAL, ARRONDISSEMENT DE MONTRÉAL-NORD, SECTEUR NORD-EST DE MONTRÉAL-NORD

	Secteur Nord-Est	Arrondissement de Montréal-Nord	Ville de Montréal
Portrait sociodémographique			
Population	9 483	84 234	1 704 694
Densité de la population h/km ²	18 196	7 623	4 668
Population de 0 à 19 ans	28,3 %	24,2 %	20,4 %
Population de 65 ans et plus	11,1 %	19,4 %	16 %
Nombre de ménages	4 160	35 040	779 795
Nombre de familles	2 440	20 960	418 750
Familles avec enfants à la maison	78,1 %	72,4 %	63 %
Familles monoparentales parmi celles avec enfants	58,9 %	41,8 %	34 %
Population immigrante (personnes nées à l'extérieur du Canada)	39,2 %	42,2 %	35,6 %
Population de minorités visibles	54 %	48,7 %	34,2 %
Portrait socioéconomique			
Sans certificat ou diplôme	34 %	24,2 %	11,3 %
Revenu moyen des personnes après impôts en 2015	22 054 \$	25 555 \$	32 905 \$
Revenu moyen des ménages après impôts en 2015	37 013 \$	45 909 \$	56 694 \$
Taux de chômage	16,1 %	12,5 %	9,3 %
Taux d'emploi	46,5 %	49,7 %	58,3 %

Source : Statistique Canada, recensement de 2016

Évolution des revenus et du taux de chômage dans le secteur Nord-Est de Montréal-Nord entre 2011 à 2016

	Secteur Nord-Est	
	2011 (2010)	2016 (2015)
Revenu moyen des personnes avant impôt	22 777 \$	23 997 \$
Revenu moyen des ménages avant impôt	34 682 \$	40 291 \$
Taux de chômage	21,4 %	16,1 %

Source : Statistique Canada, recensement de 2011 et 2016. Le revenu moyen est calculé à partir des déclarations de revenu de 2010 et 2015.

L'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE À MONTRÉAL-NORD

Au cours de l'année 2017 le nombre de demandes d'asile présentées sur le territoire du Québec a considérablement augmenté. Ces demandes proviennent de ressortissants étrangers qui se présentent aux postes frontaliers, de façon irrégulière, en provenance des États-Unis. Établis principalement dans la région de Montréal, ces nouveaux arrivants se sont installés dans les quartiers montréalais. Devant l'ampleur de ce nouveau phénomène, l'arrondissement de Montréal-Nord a voulu réaliser un portrait statistique des demandeurs d'asile habitant le territoire. Nos sources d'information ont été : la Commission scolaire de la Pointe-de-l'île (CSPI), du Centre local d'emploi de Montréal-Nord et les organismes locaux.

Voici les faits saillants de ce portrait :

- ❖ Un peu plus de 3 000 demandeurs d'asile se sont installés à Montréal-Nord entre juillet 2017 et mars 2018. Cela a fait tripler le nombre de nouveaux arrivants durant cette période.
- ❖ La CSPÎ a accueilli 405 nouveaux élèves qui sont des enfants de demandeurs d'asile résidant à Montréal-Nord (17 nouvelles classes ont été ouvertes).
- ❖ Environ 11 000 services ont été rendus par les organismes communautaires et les institutions de Montréal-Nord (ex.: Prestations d'aide sociale, recherche d'un logement, aide alimentaire et fourniture de vêtements, etc.).
- ❖ Parmi les demandeurs d'asile prestataires d'aide sociale :
 - 88,6 % étaient originaires d'Haïti
 - 48,8 % étaient des personnes seules
 - 45,9 % étaient membres d'une famille avec enfants
 - 56,6 % d'hommes et 43,6 % de femmes
- ❖ Plus de 900 demandes de services des demandeurs d'asile n'ont pu être prises en charge en raison du manque de ressources financières, humaines ou matérielles.
- ❖ Positionnement souhaité de la Ville de Montréal face aux gouvernements du Québec et fédéral.

ACTIONS SPÉCIFIQUES DE L'ARRONDISSEMENT DE MONTRÉAL-NORD EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

1. Approche générale

Nos programmes et services de proximité sont universels et adaptés à la réalité sociodémographique et socioéconomique de notre territoire. Nos politiques et plans d'action visent l'amélioration de la qualité de vie des résidents, le vivre ensemble en harmonie, l'intégration scolaire, socioprofessionnelle et économique de toutes les couches de la population, lesquelles incluent les personnes immigrantes, les membres des minorités visibles et ethniques. Des mesures particulières sont mises de l'avant pour revitaliser les secteurs les plus défavorisés de l'arrondissement et pour venir en aide aux personnes et familles les plus vulnérables.

À titre d'exemple, des mesures visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale sont mises en place en concertation avec nos partenaires gouvernementaux, municipaux, institutionnels et communautaires (Ex. : Priorité Jeunesse). Nous faisons un effort particulier avec les structures de concertation locales (Table de quartier, Tables de concertation sectorielles) pour articuler une vision commune dans la définition et la réponse aux besoins de groupes-cibles en matière d'inclusion et d'accessibilité aux programmes et services municipaux. Voici quelques exemples de nos interventions à cet effet :

- **Plan d'action collectif de Montréal-Nord - Priorité Jeunesse 2017-2027 :**

Priorité Jeunesse est une démarche collective qui rassemble plus de 80 partenaires dont, actuellement, 69 porteurs de projets. Organismes communautaires, Tables de concertations sectorielles, Table de quartier, arrondissement de Montréal-Nord, CIUSSS-NIM, Ville de Montréal, ministères gouvernementaux et représentants du secteur privé contribuent, chacun à sa façon, à la réalisation d'un plan d'action s'étalant sur 10 ans, soit de 2017 à 2027.

Priorité Jeunesse n'est pas un organisme autonome, mais une structure de gouvernance ayant été conçue pour favoriser la mise en commun des forces et des expertises en vue de transformer positivement les réalités vécues par les jeunes nord-montréalais de 0 à 29 ans.

- **Plan d'aménagement du secteur Nord-Est (secteur RUI) :**

Le plan d'aménagement du Nord-Est est une démarche apprenante tout au long du processus, où l'ensemble des savoirs (savoirs citoyens et savoirs professionnels), des savoir-être et des savoir-faire sont reconnus et mis à profit pour créer des aménagements urbains et un cadre de vie à l'image des citoyens qui y vivent et des gens qui y travaillent. Piloté par un comité de coordination composé de représentants de l'Arrondissement, de la Revitalisation urbaine intégrée (RUI), de la SHAPEM et de Paroles d'excluEs, les objectifs visés sont les suivants:

- Concevoir des aménagements urbains qui favorisent le Vivre ensemble;
- Améliorer le cadre et les conditions de vie des citoyens du Nord-Est;
- Favoriser le sentiment d'appartenance, de fierté et le caractère multiculturel du milieu.

- **Orientations en matière de gestion des lieux de culte**

Cadre pour doter l'arrondissement de moyens et de références nécessaires à l'intégration harmonieuse des lieux dédiés aux cultes sur son territoire. Ce cadre a pour objectifs : d'assurer l'utilisation optimale du territoire dans le respect des besoins et des valeurs de sa population; de favoriser la création de milieux de vie stimulants.

- **Politique de reconnaissance et de soutien des organismes :**

Près de 100 organismes œuvrant dans les domaines du développement communautaire, social, culturel et sportif, reconnus par l'arrondissement et bénéficiant de soutien technique, matériel et financier (ex. : gratuité de locaux selon le statut de reconnaissance).

- **Programme d'animation dans les parcs :**

- Programme d'activités financé par l'arrondissement (110 000 \$) et réalisé par des organismes du milieu. Ce programme vise à renforcer un climat paisible et sécuritaire dans les parcs pour les jeunes et les résidents qui les fréquentent.
- Tarification des camps de jour à faible coût pour les parents (15 \$ par enfant / par semaine). Service géré en partenariat avec 2 organismes communautaires locaux. Subvention annuelle de 227 200 \$ accordée aux deux organismes pour la gestion des camps de jour (500 enfants de 5 à 12 ans, bénéficiaires par année).

De plus, nous nous assurons de la représentativité des différentes composantes de la population sous l'angle de la diversité ethnoculturelle dans nos approches, notamment dans l'atteinte des objectifs d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal. Exemples :

- Espace jeunesse dans l'ouest - Le Salon (créé en 2012, l'espace jeunesse, situé dans le secteur ouest de l'arrondissement, propose une offre de services et d'activités jeunesse selon les besoins des jeunes du secteur. Exemple, des stratégies sont développées pour rejoindre les jeunes filles d'origine maghrébine).
- Création en cours d'un Conseil jeunesse de Montréal-Nord (la composition du conseil jeunesse devra refléter la représentativité ethnoculturelle de l'arrondissement).

2. Pratiques mises en place à Montréal-Nord pour répondre, plus généralement, aux enjeux d'inclusion?

Le tableau en annexe A illustre les meilleures pratiques mises en place par les différentes directions de notre arrondissement pour répondre aux enjeux d'inclusion et d'accessibilité aux programmes et services municipaux de notre population.

Le tableau en annexe B présente le portrait des effectifs de l'arrondissement par accréditation et en lien avec les objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal à l'intention des groupes-cibles suivants : femmes, minorités ethniques et minorités visibles, personnes handicapées, personnes autochtones.

3. Pistes d'améliorations à apporter afin de mieux rejoindre les groupes ethnoculturels de population et de mieux répondre à leurs besoins?

Pour mieux répondre aux besoins spécifiques de ces groupes de population, il est primordial de développer, de maintenir un système de connaissance et d'information sur les flux migratoires au Québec, les caractéristiques des nouveaux arrivants.

Compte tenu des programmes ainsi que des mécanismes d'accueil et d'intégration des nouveaux immigrants, en vigueur, les mandataires du gouvernement du Québec issus des milieux communautaires jouent un rôle majeur dans ce domaine. À cet effet, seul un travail de concertation entre ces acteurs ou mandataires est garant de succès à l'échelle locale dans une perspective de complémentarité, d'harmonisation des offres de services à l'intention des personnes immigrantes et d'autres groupes-cibles particuliers. Par exemple, élaborer la mise en place d'une structure d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes contribuerait à l'atteinte des objectifs d'amélioration des services à l'intention de cette clientèle.

4. Perspectives envisagées pour favoriser l'inclusion des groupes ethnoculturels ainsi que les enjeux et les défis à relever?

L'inclusion de ces groupes doit être un objectif organisationnel de la Ville de Montréal, des arrondissements, des sociétés paramunicipales ainsi que des entreprises faisant affaires avec l'administration municipale, bénéficiant de contrats et de subventions de la Ville. Cette volonté doit s'exprimer, entre autres, à travers les politiques d'embauche du personnel afin que la fonction publique municipale soit davantage à l'image de la population montréalaise.

L'inclusion de cette réalité montréalaise implique également une prise de conscience et une volonté d'agir sur des phénomènes sous-jacents comme l'intolérance, la peur de l'étranger, le racisme, la discrimination, etc.

RECOMMANDATIONS - PROJET

Ces recommandations s'adressent à la Ville de Montréal et aux arrondissements. Leur mise en œuvre doit être envisagée de façon concertée et dans une perspective de cohérence institutionnelle, une approche de résultats mesurables et probants.

1. Système d'embauche

- a. Déterminer un objectif quantitatif par groupe-cible pour le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) de la Ville de Montréal selon la disponibilité de la main-d'œuvre;
- b. Rendre les gestionnaires imputables dans l'atteinte des objectifs du PAE en leur formulant des attentes annuelles pour leur évaluation de performance;
- c. Former et sensibiliser le personnel œuvrant en ressources humaines relativement à l'appréciation des expériences et compétences acquises à l'étranger et la reconnaissance des équivalences;
- d. Associer les syndicats à l'atteinte des objectifs du PAE
- e. Promouvoir le Programme de parrainage de la Ville de Montréal notamment en élaborant sa portée et en développant un volet spécifique aux arrondissements;
- f. Favoriser le transfert de connaissances entre un nouvel employé et un ancien qui souhaite prendre une retraite progressive
- g. Favoriser un accompagnement avant la retraite des employés;
- h. Mettre en place un système d'analyse de CV de façon anonyme;
- i. Produire des listes complètes de candidats admissibles à l'intention des gestionnaires en vue des entrevues pour des postes de cadres
- j. Diffuser les offres d'emploi à l'externe dans les réseaux locaux comme les tables de quartier, certains organismes communautaires pour augmenter les bassins de candidats éligibles issus de la diversité

2. Obligation contractuelle

- a. Mettre en place un programme d'obligation contractuelle pour les entreprises faisant affaires avec la Ville et bénéficiant de subventions (seuils à déterminer) pour favoriser l'embauche de membres des groupes-cibles du PAE.

3. Formation du personnel

- a. Rendre obligatoire une formation en communication interculturelle, à l'instar de celle en service à la clientèle, à tous les employés, une fois aux trois ans;
- b. Développer et dispenser une formation sur l'approche interculturelle à l'intention du personnel œuvrant dans les domaines de la programmation et la diffusion culturelle : agents culturels, agents de développement culturel, etc.

ANNEXE A

CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES MESURES EN MATIÈRE D'INCLUSION ET D'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES ET AUX PROGRAMMES MUNICIPAUX				
Arrondissement de Montréal-Nord				
VOLET	MESURE	PÉRIODE DE RÉALISATION	BREF DESCRIPTIF	RESPONSABLE
RESSOURCES DÉDIÉES	Agente de liaison en bibliothèques	2013-	Favoriser l'intégration sociale et culturelle des citoyens d'origines diverses, en promouvant le caractère inclusif et universel des bibliothèques. Favoriser la mixité et les échanges entre les différentes communautés et la société d'accueil.	BINAM DCSLDS
	Conseiller en partenariat territorial (Territoire d'inclusion prioritaire de la Ville de Montréal)	2018-	Ressource dédiée à l'arrondissement de Montréal-Nord dans le cadre des 6 Territoires d'inclusion prioritaires (TIP) identifiés par le BINAM.	BINAM DCSLDS
PROGRAMMES SPÉCIFIQUES	Programme d'accueil et de soutien à l'intégration des nouveaux arrivants après le séisme de 2010 en Haïti	2010-2012	Mise en place d'un parcours coordonné de services visant l'accueil (référencement et accompagnement) et l'intégration des nouveaux arrivants d'origine haïtienne installés à Montréal-Nord à la suite du séisme de 2010 survenu en Haïti.	DCSLDS
	Programme de valorisation du français et de la francisation 2017-2018	2017-2018	Dans le cadre du programme de valorisation du français et de la francisation de la Ville de Montréal, l'arrondissement a mis en place différents projets avec des partenaires œuvrant auprès des populations immigrantes et des jeunes de Montréal-Nord. L'objectif est d'utiliser la culture comme levier d'intervention auprès de cette clientèle.	DCSLDS
PROJETS SPÉCIFIQUES	Portrait des demandeurs d'asile installés à Montréal-Nord	2018	Élaboration d'un portrait des demandeurs d'asile qui se sont installés à Montréal-Nord de juillet 2017 à mars 2018	DCSLDS
	Pas à pas vers l'intégration	2016-2018	Projet qui favorise l'intégration sociale des familles immigrantes sur le territoire de Montréal-Nord. Ce projet inclut un programme de jumelage interculturel.	Organismes partenaires: Centre d'action bénévole de Montréal-Nord BINAM et DCSLDS

**CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES
MESURES EN MATIÈRE D'INCLUSION ET D'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES ET AUX PROGRAMMES MUNICIPAUX**

	Programme de préparation à l'emploi pour les demandeurs d'asile	2017-2018	Offrir un programme intensif d'insertion à l'emploi à 50 demandeurs d'asile sur le territoire de Montréal-Nord.	Organismes partenaires: Impulsion-Travail BINAM et DCSLDS
	Programme J'arrive	2017-2018	Favoriser l'intégration scolaire et sociale des jeunes demandeurs d'asile dans les classes d'accueil des écoles francophones primaires secondaires de Montréal-Nord.	Organismes partenaires: Coup de pouce jeunesse BINAM et DCSLDS
	Démarche de co-construction menée par la Table de quartier de Montréal-Nord en vue de la mise en place d'une structure d'accueil « pivot » (organisme) pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal-Nord	2018-	Projet en cours d'élaboration porté par le Comité immigration et vivre ensemble de la Table de quartier Montréal-Nord.	Organismes partenaires: Table de quartier de Montréal-Nord 18 organismes et institutions
	Programme d'accès à l'égalité en emploi	Continu	L'Arrondissement vise une juste représentation des groupes-cibles (minorités ethniques et visibles, femmes, personnes handicapées) parmi ses employés.	DPGSA-DRH
	Programme de parrainage professionnel de la Ville de Montréal	Continu	L'objectif de ce programme est de permettre aux participants d'acquérir une expérience de travail dans le secteur d'emploi associé à leur formation et ainsi faciliter leur intégration professionnelle (stage rémunéré de six mois).	DPGSA - DRH
ACTIVITÉS RÉCURRENTES	Soirées d'accueil des nouveaux résidents à Montréal-Nord	2014-	Activité annuelle permettant d'accueillir et d'informer les nouveaux résidents, notamment les nouveaux immigrants sur les ressources et services offerts dans l'arrondissement, incluant les ressources communautaires.	DCSLDS

**CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES
MESURES EN MATIÈRE D'INCLUSION ET D'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES ET AUX PROGRAMMES MUNICIPAUX**

	Activités de médiation culturelle	2008-	Depuis 10 ans, l'arrondissement met en place, chaque année, un plan d'action en médiation culturelle. Dans ce cadre, plusieurs activités culturelles sont réalisées avec des organismes qui travaillent auprès de personnes éloignées de l'offre culturelle, notamment les personnes immigrantes. Nous utilisons les arts de la scène, les arts visuels, le patrimoine, la littérature et le cinéma pour tenter de briser l'isolement de ces personnes, et les sensibiliser à la culture comme moyen d'intégration sociale.	DCSLDS
	Mois de l'histoire des Noirs	2017-	Chaque année en février, les citoyens de toutes origines sont conviés à prendre part aux activités qui soulignent le patrimoine des Canadiens noirs, ceux d'hier et d'aujourd'hui.	DCSLDS
	Accessibilité aux emplois de la Ville de Montréal	Continu	Les postes à combler par la ville visant une clientèle externe sont affichés chez nos organismes partenaires.	DPGSA - DRH

2018-10-16 – DCSLDS

Légende :

DCSLDS: Direction de la culture, des sports, des loisirs et du développement social

DPGSA - DRH: Direction de la performance, du greffe et des services administratifs - Division des ressources humaines

BINAM : Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal

ANNEXE B

Portrait des effectifs de Montréal-Nord
Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal
Au 14 novembre 2018

Par accréditation					
	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Total
Cadres de direction	2	0	1	0	5
Cadres administratifs	12	0	2	1	22
Cols blancs	119	1	50	15	231
Cols bleus	21	1	34	4	131
Professionnels généraux	18	0	1	2	27
Professionnels scientifiques	3	0	1	0	5
Total	175	2	89	22	421
Par direction					
	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Minorités ethniques	Total
Direction d'arrondissement	13	0	5	2	19
Performance, greffe et services administratifs	22	0	10	1	29
Travaux publics	31	1	25	3	140
Aménagement urbain et services aux entreprises	18	1	5	3	35
Culture, sports, loisirs et développement social	131	1	60	14	215
Total	215	3	105	23	438

N. B. Ces données comprennent des employés non permanents qui ont été mis à pied mais gardent un lien d'emploi avec l'arrondissement ou sont sur une liste de rappel. (à confirmer par les RH).

ANNEXE C

RENCONTRE PRÉPARATOIRE AVEC LES EMPLOYÉS DE L'ARRONDISSEMENT DE MONTRÉAL-NORD Le 5 décembre 2018 au bureau de la directrice d'arrondissement

En vue de la

Rencontre de discussion le 13 décembre 2018 dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques réalisée par l'Office de consultation publique de Montréal

- 1- Problématiques liées à l'embauche à la Ville de Montréal (RH) par rapport aux groupes cibles (minorités visibles, minorités ethniques, femmes, personnes handicapées)

CONTRAINTES	SOLUTIONS PROPOSÉES
Ressources humaines à la Ville de Montréal et de l'arrondissement	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La reconnaissance des équivalences ▪ Les références, le bassin, les réseaux ▪ Non-reconnaissance des expériences acquises à l'étranger ▪ Tri en amont des candidatures ▪ Promotion hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> ▪ Peu préoccupé par le plan de relève ▪ Biais systémiques dans les examens ▪ Formation (Ex. : avoir un secondaire 5 complété pour travailler à la Ville comme col bleu) ▪ Avoir un nom étranger ▪ Pas d'objectifs quantifiables de la Ville pour le PAE ▪ Discrimination visant les femmes et des employés issus de la diversité pour accéder à des postes de cadres. Double discrimination (par exemple femme noire) ▪ Statut d'emploi permanent plus difficile à obtenir pour les femmes et les employés issus de la diversité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation à donner aux techniciens en ressources humaines qui font le tri et le choix des candidatures ▪ Promouvoir le Programme de parrainage professionnel ▪ Encourager le compagnonnage ▪ Permettre le transfert de connaissances entre un nouvel employé et un employé qui souhaite une retraite progressive. Offrir un accompagnement avant la retraite ▪ Que les curriculum vitae soient anonymes ▪ Demander la liste au complet des personnes éligibles lors des entrevues (pour les cadres)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élimination discrétionnaire des candidatures 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constituer des listes ▪ Aller dans d'autres bassins ▪ Faire le tri des candidatures en arrondissement ▪ Encourager et promouvoir les entrevues avec des candidatures provenant de la diversité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biais dans les conventions collectives 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir le soutien des syndicats ▪ En tenir compte lors des négociations

	<ul style="list-style-type: none"> Permettre des stages / promotion / autre domaine
Ressources humaines spécifiques à l'arrondissement	
<ul style="list-style-type: none"> Lacune au niveau de la promotion des postes (sur quoi base-t-on nos choix ?) Promotion : lacunes au niveau de la diversité et des femmes Lacune au niveau de la représentativité des employés (diversité / femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> Embauche <ul style="list-style-type: none"> Afficher dans d'autres réseaux pour rejoindre la diversité, les résidents de Montréal-Nord Plan de relève <ul style="list-style-type: none"> Tenir compte des groupes cibles Soutenir les candidats potentiels

2- Cohabitation entre le personnel de l'arrondissement issu de la société d'accueil et les citoyens issus de la diversité

Commentaires généraux	
CONTRAINTES	SOLUTIONS PROPOSÉES
<ul style="list-style-type: none"> Pas nécessairement facile entre les membres de la société d'accueil (pure laine) et les personnes issues de la diversité Ciblage : il y a des amalgames entre les personnes issues de certaines communautés culturelles et les événements négatifs de l'actualité (ex. : acte terroriste). Cela crée des malaises Attitude paternaliste avec les personnes issues de communautés culturelles (condescendance) Situations pas toujours faciles à régler, cela peut aller jusqu'à la médiation 	<ul style="list-style-type: none"> Faire des communications et offrir des formations au personnel de l'arrondissement (Ex. : la communication interculturelle)

3- Relations avec les citoyens

Commentaires généraux	
CONTRAINTES	SOLUTIONS PROPOSÉES
<ul style="list-style-type: none"> Au niveau des employés : biais comportementaux face aux citoyens issus de la diversité Difficulté parfois au niveau de la langue Méconnaissance des traditions religieuses et culturelles, parfois cela peut créer de l'inconfort (Ex. : serrer la main) 	<ul style="list-style-type: none"> Traiter de manière égale et équitable tous les citoyens Les citoyens issus de la diversité sont rassurés lorsqu'ils sont servis par les employés issus de la diversité

- Méconnaissance des us et coutumes (valeurs) (ex. : sapin de Noël)
- Situations pas toujours faciles à régler, cela peut aller jusqu'à la médiation
- Doutes sur les compétences des femmes et aussi sur les employés issus de la diversité
- Biais au niveau des équipements à l'arrondissement (Ex. : activités et programmation)
- Les filles issues de la diversité sont plus difficiles à rejoindre le soir pour les activités (retenues à la maison). Il est plus facile de les rejoindre à l'école (plusieurs parents siègent sur les conseils d'établissements)
- Enjeux d'aménagement caractérisés par les valeurs de chaque communauté
- Image discriminatoire de nos jeunes :
 - Nom
 - Adresse
- Image de Montréal-Nord biaisée
- Écarts budgétaires et déficit d'équipements collectifs
 - Iniquité entre les citoyens de Montréal-Nord et des autres arrondissements
 - Iniquité au niveau du financement des organismes locaux versus ceux des autres arrondissements (Ex. : mission de base)