

Consultation sur le racisme et
la discrimination systémiques

Document de consultation

Préparé par la Ville de Montréal pour
l'Office de consultation publique de Montréal

Avril 2019





Table des matières

Introduction.....	4
1 - Discrimination et racisme - Définitions et éléments de réflexion.....	6
2 - La démographie montréalaise en bref	9
3 - Une administration proactive.....	12
4 - La Ville comme employeur et client	18
5 - La lutte contre le profilage racial et social	25
6 - Les actions du SPVM	28
7 - Les instances politiques, en quête de diversité	32
8 - Le zonage et les lieux de culte	35
9 - Perspectives : constats et actions à venir	37
Conclusion	40
ANNEXE I – Panorama des interventions municipales pour l’inclusion	41
ANNEXE II – Nomination, comités et unités de la Ville concernant la diversité	65
ANNEXE III – Principaux engagements et réalisations de la Ville concernant la diversité	66

Introduction

Le 27 juillet 2018, un groupe de citoyens et de citoyennes a exercé son droit d'initiative en consultation publique en déposant à l'hôtel de ville de Montréal une pétition ayant recueilli quelque 22 000 signatures.

La Ville de Montréal s'est d'abord assurée que la pétition comptait les 15 000 signatures requises pour lancer une consultation publique. Puis, le comité exécutif de la Ville de Montréal a mandaté l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) pour tenir une consultation publique sur les objets de la pétition, soit : **le racisme et la discrimination systémiques**.

Montréal, fermement contre le racisme et la discrimination

À titre d'administration municipale, la Ville de Montréal rejette sans équivoque toute forme de racisme et de discrimination : elle veut permettre que chaque citoyen, chaque citoyenne puisse assumer ses responsabilités et se prévaloir de ses droits au sein de la collectivité montréalaise.

La métropole du Québec est mondialement connue pour son cosmopolitisme et pour sa recherche authentique de relations harmonieuses et égalitaires. La Ville a assumé son rôle à cet égard durant les trois dernières décennies, multipliant les actions pour favoriser l'intégration, combattre les diverses formes du racisme et de la discrimination et s'ouvrir elle-même à la diversité. Elle énonce clairement cet engagement dans ses positionnements formels tels que la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale, adoptée en 1989.

Entre autres mesures mises en place, la Ville répond aux conseils, avis et recommandations qui lui sont adressés et en fait un suivi consciencieux. Elle organise des formations en communication interculturelle à l'intention de ses employés et employées pour augmenter leur capacité à interagir avec efficacité et efficience, aussi bien entre eux qu'avec l'ensemble de la population.

Aussi, la Ville recourt dorénavant à l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) pour concevoir et mettre en œuvre ses politiques, plans d'action, programmes et projets. Cette approche, qui fait référence à la notion d'intersectionnalité, est utilisée en amont pour mesurer l'impact et les effets différenciés (selon le sexe, la classe, l'origine ethnoculturelle, etc.) de situations données, afin de répondre plus adéquatement aux besoins d'une population diversifiée.

Un accueil favorable de la consultation

La Ville de Montréal accueille très favorablement cette consultation sur le racisme et la discrimination systémiques, y voyant une occasion d'échanges constructifs qui permettra de dégager des enjeux pour l'avenir de Montréal et d'évaluer ses propres interventions en la matière.

Au-delà de tous ses efforts, la Ville est bien consciente que la société montréalaise évolue rapidement. Fait-elle assez et partout où elle le peut? Comment se préparer à l'avenir? D'autres partenariats sont-ils possibles?

La Ville espère que la consultation de l'OCPM apportera de nouveaux éclairages sur des enjeux parfois méconnus ou sous-estimés, des besoins émergents ou de nouvelles solutions à mettre en place. Dans ce contexte, la Ville demeure prête à s'améliorer ou à s'adapter, dans le respect de ses compétences.

Cette consultation offre à la population et à la société civile de Montréal une chance rare de s'exprimer et de réfléchir ensemble sur des questions, certes très difficiles, mais surtout incontournables pour qui se soucie du bien-être individuel et collectif. La Ville contribuera activement à cet exercice en prêtant la plus grande attention aux besoins et points de vue qui seront formulés.

Pourquoi ce document?

Ce document a été préparé par la Ville de Montréal à l'intention de toutes les personnes et organisations intéressées par la consultation de l'OCPM sur le racisme et la discrimination systémiques.

Les pages suivantes donnent un portrait le plus fidèle possible, mais non exhaustif, de ce que la Ville réalise pour contribuer à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, conformément aux objets de la pétition. De plus, l'annexe I présente les nombreuses interventions que la Ville mène, seule ou en partenariat, pour favoriser l'inclusion et les relations harmonieuses.

Les « autres motifs »

Il est à souligner que pour répondre à la pétition, cette consultation porte sur **le racisme et la discrimination basée sur la « race », la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale**. Les autres motifs de discrimination interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, comme le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou la condition sociale, ne seront abordés que dans la mesure où ils se combinent aux motifs précités. Pour ces « autres » motifs, il existe des voies et mécanismes d'expression spécifiques.



Discrimination et racismisme

Définitions et éléments de réflexion



Ces définitions sont proposées afin d'assurer une compréhension commune des principaux termes utilisés pour la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques.

Discrimination¹

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 : 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.

1. Source des définitions des diverses formes de discrimination : www.cdpcj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#lexiqueD.

Racisme

Théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de « races » humaines, considère que les « races » sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale².

Le racisme se traduit aussi parfois par des formes plus subtiles, indirectes et insidieuses de discrimination, fondées sur l'idée que certaines cultures seraient non assimilables à la culture dominante, à la tradition et au style de vie du groupe national ou majoritaire. La génétique a montré que les races n'existent pas, que les êtres humains appartiennent à une seule espèce. Pourtant, le racisme est une réalité : c'est un phénomène social qui a de graves conséquences pour les victimes et pour les relations au sein de la société.

Racisme systémique

Une 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. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel)³.

Racialisation (ou racisation)

Un processus historique et idéologique qui a consisté à attribuer une signification particulière à des traits biologiques humains et, de là, à construire des collectivités sociales distinctes et hiérarchisées, auxquelles on a donné le nom de « races ». Le fait de hiérarchiser l'humanité en « races » distinctes, selon des critères qui ont varié dans le domaine de l'anthropologie physique ou de la génétique de populations, s'inscrit dans l'idéologie raciste qui s'est affirmée et raffinée au 19^e siècle en particulier. Et ceux qui proposent aujourd'hui de rayer le mot « race » de leurs écrits et de leurs discours et d'utiliser l'expression « processus de racialisation » le font pour s'en distancer et pour bien marquer qu'il s'agit d'une construction politique et sociale basée sur des rapports historiques de pouvoir⁴.

Intersectionnalité

Une approche qui considère les situations où plusieurs motifs de discrimination se combinent et multiplient les effets d'exclusion. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un motif tel que la « couleur » s'additionne et interagit avec un ou d'autres motifs tels que la condition sociale, le sexe ou l'âge d'une personne. Cette approche, qui fait entre autres appel à l'**analyse différenciée selon les sexes plus** (ADS+), permet de bien comprendre de quelles manières s'enchevêtrent la lutte contre la discrimination systémique et le racisme et la lutte contre la pauvreté, notamment pour les femmes autochtones ou appartenant à une minorité visible. Elle permet également d'étudier les multiples systèmes d'oppression qui pénalisent les Autochtones et les membres des minorités visibles.

2. Source: <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#lexiqueR>.

3. Définition reprise par le Barreau du Québec et tirée du *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995.

4. Micheline Labelle, *Racisme et antiracisme. Discours et déclinaisons*, Presses de l'Université du Québec, 2011.

La démographie montréalaise en bref



Montréal⁵ est l'une des villes les plus cosmopolites au monde. Dans l'ensemble, ses citoyens et citoyennes issus de l'immigration composent plus de 125 communautés ethnoculturelles et sont originaires de plus de 35 pays, principalement l'Algérie, la France et Haïti.

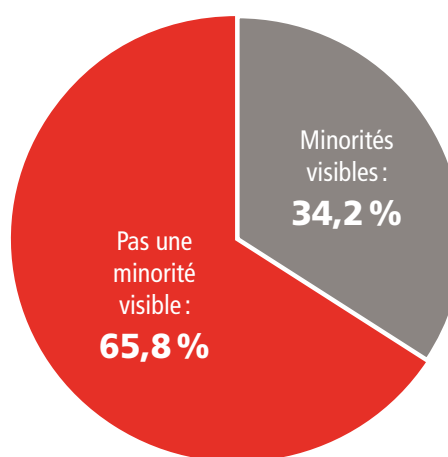
Environ 70 % des personnes immigrant au Québec s'établissent dans la métropole. Dans les dernières années, le nombre de nouveaux arrivants y a fait augmenter le taux de personnes immigrantes. Ainsi, en 2006, celles-ci représentaient 30,8 % de la population montréalaise totale. En 2016, cette proportion était passée à 34,3 %, soit une augmentation de 16,9 %.

La population de Montréal en 2016

Faits à souligner

- La ville compte 1 704 694 habitants et habitantes.
- Un quart de la population (20,5 %) est née au Canada et compte au moins un parent né à l'étranger (personnes immigrantes de seconde génération).
- Plus du tiers de la population montréalaise s'identifie à une minorité visible, tous lieux de naissance confondus.
- Le taux de chômage est deux fois plus élevé chez les nouveaux arrivants (17 %) que chez les personnes non immigrantes (8 %). L'écart est encore plus grand chez les femmes (voir la figure 2).
- Le tiers des nouveaux arrivants (34 %) et plus du quart des Autochtones vivant à Montréal (27 %) ont un faible revenu, c'est-à-dire qu'ils consacrent une part importante de leur budget à des achats de première nécessité.
- Chez les personnes en situation d'itinérance, 20 % sont immigrantes et 12 % sont d'origine autochtone.

Figure 1 - Taux de la population s'identifiant à une minorité visible (tous lieux de naissance confondus), Montréal, 2016



Quelle est la différence?

Voici ce que signifient trois expressions utilisées dans ce document :

- **Nouveaux arrivants** : personnes nées à l'étranger et ayant immigré depuis cinq ans ou moins
- **Personnes immigrantes** : personnes nées à l'étranger et ayant immigré au Canada (1^{re} génération)
- **Personnes issues de l'immigration** : personnes immigrantes ET personnes nées au Canada et dont au moins un des deux parents est né à l'étranger (1^{re} et 2^e générations)

5. Toutes les données sont de Statistique Canada, à l'exception de certaines concernant les personnes vivant en situation d'itinérance à Montréal, qui proviennent du dénombrement effectué à Montréal en 2018. Les tableaux ont été produits par Montréal en statistiques, à la Ville de Montréal.

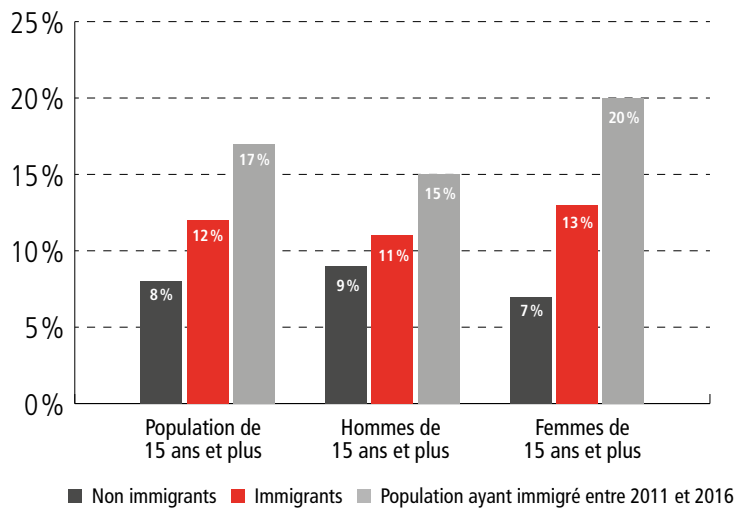


Figure 2 - Taux de chômage selon le statut d'immigration et le sexe, Montréal, 2016

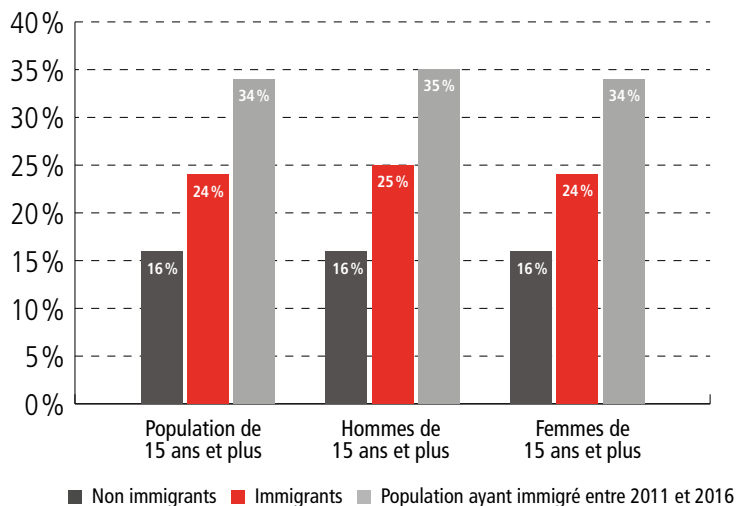


Figure 3 - Taux de faible revenu après impôt, selon le statut d'immigration et le sexe, Montréal, 2016

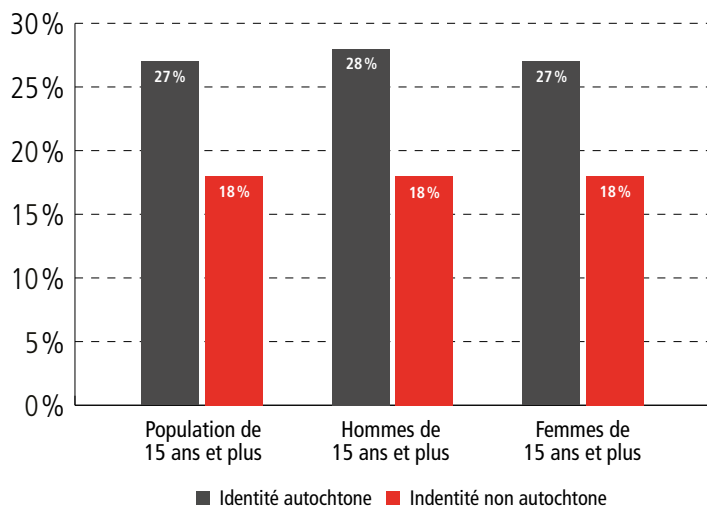


Figure 4 - Taux de faible revenu après impôt, selon l'identité autochtone et le sexe, Montréal, 2016



**Une administration
proactive**



Montréal progresse, s'enrichit au contact de l'autre et de la différence, y forgeant sa personnalité. À titre d'administration municipale, la Ville s'emploie depuis les années 1980 à combattre toute forme de racisme et de discrimination, et à promouvoir l'inclusion. Son but : que chaque citoyen, chaque citoyenne puisse mener une vie digne, bien remplie et épanouissante au sein de la collectivité montréalaise.

Des engagements formels et clairs

La Ville de Montréal s'est plusieurs fois engagée à combattre les diverses formes du racisme et de la discrimination et à favoriser l'inclusion, principalement dans les documents suivants :

- 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 responsabilités* (2005);
- la Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble (2015).

La Ville adhère également à deux importantes coalitions de villes engagées dans ce même processus, soit la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et la Coalition internationale des villes inclusives et durables de l'UNESCO.

Pour connaître les autres engagements de la Ville en la matière, voir l'annexe III.

Des valeurs rassembleuses

Dans toutes ses interventions, la Ville cherche à incarner et promouvoir les valeurs dont s'inspire sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, soit :

- le respect de la dignité humaine;
- l'égalité;
- l'inclusion;
- la tolérance;
- la justice.

Des compétences dictées par la loi

Pour comprendre les actions de la Ville en matière de lutte contre le racisme et la discrimination, d'immigration et d'inclusion, il est indispensable de connaître ses compétences⁶. Reconnues officiellement par le gouvernement du Québec dans la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*, les compétences municipales permettent d'agir légalement dans des domaines précis.

Sur l'île de Montréal, les compétences municipales peuvent être exercées, selon le cas, par les instances suivantes : le conseil d'agglomération (compétences d'agglomération), la Ville de Montréal et ses 19 arrondissements (compétences locales).

6. Les informations présentées dans cette section sont basées sur les lois en vigueur au moment de la rédaction de ce document. Il s'agit d'une énumération générale des compétences nommées dans les textes législatifs régissant la Ville de Montréal, et certaines compétences pourraient ne pas y être. Les délégations et les déclarations de compétences selon l'article 85.5 de la *Charte de la Ville de Montréal* ne sont pas mentionnées. Ainsi, une compétence présentée ici sous la responsabilité d'une instance pourrait, dans les faits, relever d'une autre instance.

Les principales compétences du conseil d'agglomération :

- L'évaluation municipale
- Le transport collectif des personnes
- Quelques éléments de sécurité publique
- La cour municipale
- Le logement social et l'aide destinée spécifiquement aux sans-abri
- La prévention de la toxicomanie et de la prostitution et la lutte contre celles-ci
- Les éléments du développement économique
- L'aménagement et l'urbanisme

Les principales compétences du conseil municipal :

- Toute compétence non spécifiquement attribuée au conseil d'agglomération ou aux conseils d'arrondissement
- Quelques éléments en matière de ressources humaines
- L'adoption d'une charte montréalaise des droits et responsabilités
- Quelques éléments d'aménagement et d'urbanisme
- L'environnement
- La salubrité
- La sécurité
- La paix, l'ordre, le bon gouvernement et le bien-être général de la population montréalaise

Parmi ses responsabilités, le conseil municipal adopte le budget annuel de la Ville. Il peut aussi prendre des décisions touchant la sécurité publique, les ententes gouvernementales, les programmes de subventions à la rénovation immobilière, l'environnement, le plan d'urbanisme, le programme triennal d'immobilisations, etc.

Les principales compétences des conseils d'arrondissement :

- Quelques éléments en matière d'aménagement et d'urbanisme, y compris le règlement de zonage
- L'aide financière à un organisme qui exerce ses activités dans l'arrondissement et qui a pour mission le développement économique local, communautaire, culturel ou social
- L'aide financière à un organisme dont le but est de favoriser l'activité physique ou culturelle dans l'arrondissement
- Les parcs et équipements culturels, de sports ou de loisirs situés dans l'arrondissement, à l'exception de ceux relevant du conseil d'agglomération ou du conseil municipal
- La voirie, la signalisation, le contrôle de la circulation et le stationnement à l'égard du réseau local
- L'occupation du domaine public, à l'exception de celle relative à l'installation d'un réseau de transport d'électricité, de gaz, de télécommunication ou de câblodistribution

Il est à souligner que les arrondissements sont autonomes dans les décisions qui concernent leurs champs de responsabilités.

Et l'immigration?

L'immigration est une compétence du gouvernement du Québec, tel que le stipule la *Loi sur l'immigration au Québec*. Toutefois, en raison de son rôle de métropole et de gouvernement de proximité, la Ville de Montréal intervient pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de l'immigration.

La Ville de Montréal et ses arrondissements sont en effet les mieux placés pour agir à l'échelle locale, puisqu'ils constituent « le plus petit niveau d'autorité publique compétent pour agir⁷ ». À cette fin, ils mobilisent de nombreux partenaires et utilisent leurs compétences, leur leadership, leurs infrastructures et leurs points de services de proximité : bibliothèques, maisons de la culture, installations de sport et de loisir, bureaux Accès Montréal, etc.

Deux grands types d'interventions

C'est dans ce cadre légal très précis que la Ville de Montréal peut agir :

1. **Contre le racisme et la discrimination;**
2. **Pour l'intégration des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne.**

1. Contre le racisme et la discrimination, la Ville intervient surtout dans les champs suivants :

- l'engagement politique et administratif;
- l'embauche et la formation de son personnel;
- l'octroi de contrats à des fournisseurs;
- le comportement éthique de ses effectifs;
- le traitement des crimes haineux;
- le zonage des lieux de culte.

2. Pour l'intégration et l'inclusion, la Ville intervient surtout dans les champs suivants :

- l'engagement politique et administratif;
- la formation et la sensibilisation de son personnel;
- le logement social et communautaire;
- le développement social;
- le développement économique;
- l'accès aux activités culturelles, sportives et de loisir;
- le soutien aux artistes et aux événements culturels.

Les actions de la Ville peuvent donc servir à lutter contre le racisme et la discrimination ou à favoriser les relations harmonieuses au sein de la population. Elles sont très souvent complémentaires et aussi essentielles les unes que les autres au développement d'une société égalitaire, équitable, solidaire et ouverte.

7. Ce que l'on appelle le principe de subsidiarité.

Exemples d'actions contre le racisme et la discrimination :

- Pour combattre le profilage racial et social : la mise en œuvre de 42 engagements (voir la section 5)
- Pour rendre son personnel plus représentatif de la composition de la population : le programme d'accès à l'égalité en emploi et le Programme des conventionnels (voir la section 4)

Exemples d'actions pour l'inclusion et les relations harmonieuses (voir l'annexe I) :

- Divers programmes et projets de développement social destinés aux personnes isolées ou démunies, comme les nouveaux arrivants, les personnes en situation d'itinérance, les jeunes des minorités visibles qui sont vulnérables, etc.
- Des mesures pour soutenir l'entrepreneuriat chez les membres des communautés ethnoculturelles et les Autochtones
- Plusieurs mesures de sécurité publique pour éloigner certains jeunes des milieux criminels, soutenir les personnes en état de crise, etc.
- De nombreuses activités culturelles pour établir des ponts avec les personnes isolées, telles que certaines femmes immigrantes, aider à apprendre le français, appuyer les artistes autochtones et des communautés ethnoculturelles, etc.

Des élus et des équipes responsables

Depuis 1987, la Ville de Montréal nomme des élus responsables des relations interculturelles, crée des comités qui conseillent le maire ou la mairesse sur ces questions, de même que des équipes administratives spécialisées.

Récemment, la Ville a mis sur pied l'Observatoire international des maires sur le vivre ensemble (2015), le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM, en 2016) et le Service de la diversité et de l'inclusion sociale (2019).

Pour en savoir plus, voir l'annexe II.

L'ombudsman, un recours pour la population

La Ville a créé, en 2002, le premier service d'ombudsman municipal au Canada. L'ombudsman de Montréal offre un recours aux citoyens et citoyennes qui trouvent personnellement injuste une situation qu'ils vivent avec la Ville. Son bureau intervient, entre autres, pour assurer le respect de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*.

Un travail conjoint avec le gouvernement du Québec

Dans les deux dernières décennies, la Ville de Montréal a signé plusieurs ententes avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) afin de mettre sur pied ou de soutenir des initiatives visant :

- l'intégration sociale et économique des personnes issues de l'immigration;
- la lutte contre le racisme et la discrimination;
- le développement de relations interculturelles harmonieuses.

La plus récente entente couvre la période 2018-2021.

Pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Ville intervient dans le cadre d'ententes administratives qu'elle établit avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Depuis près de 20 ans, ces ententes permettent de soutenir de nombreux projets destinés aux personnes issues de l'immigration et essentiellement réalisés dans les arrondissements montréalais.

Les partenaires, d'indispensables alliés

Dans de très nombreux dossiers, la Ville de Montréal travaille avec des organismes spécialisés ou locaux, des institutions publiques ainsi que des ministères provinciaux et fédéraux. Ces partenaires apportent une contribution majeure à l'inclusion des personnes immigrantes ou marginalisées, à la lutte contre le racisme et la discrimination et à la création de relations basées sur le respect et l'équité dans la communauté montréalaise.

**La Ville comme
employeur et client**

4

Pour effectuer l'ensemble des tâches qui relèvent de ses compétences, la Ville de Montréal compte sur quelque 26 000 employés, occupant des centaines de métiers et professions. Par la diversité et la quantité de ses activités, elle détient aussi un important pouvoir d'achat. Employeur et client : la Ville déploie de nombreuses mesures pour atteindre l'égalité et l'équité.

Deux grandes valeurs : égalité et respect

En tant qu'employeur, la Ville de Montréal veut refléter la population qu'elle sert dans toute sa diversité. Ce faisant, elle se conforme aux **grandes lois qui encadrent le travail et la vie en société** au Québec, tout en se donnant les moyens de fournir de meilleurs services.

Parce qu'elle compte plus de 100 employés, la Ville est assujettie à :

- la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

De manière plus globale, la Ville s'inscrit dans le cadre du respect de la personne, tel qu'il est défini et légiféré par :

- la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- la *Loi sur les normes du travail* (chapitre n-1.1).

Reconnaissant sa responsabilité sociale et légale en cette matière, la Ville s'est engagée à prendre toutes les mesures nécessaires pour offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, où chaque membre du personnel ainsi que chaque citoyen, chaque citoyenne faisant affaire avec la Ville sont traités avec respect, civilité et dignité.

L'égalité en emploi : 10 ans d'interventions

En 2008, la Ville s'est donné un **programme d'accès à l'égalité en emploi** (PAEE) destiné à augmenter le nombre d'employés dans les cinq groupes suivants : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Ce programme étoffé comprend 87 mesures, dont 56 servent principalement à éliminer les aspects discriminatoires du système d'emploi et à assurer le droit à l'égalité des chances en emploi pour tout le personnel.

Pour réaliser le PAEE, la Ville élabore et met en œuvre des plans d'action, dont le plus récent est le **plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019**. La Ville s'y engage, entre autres, à :

- augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés;
- intégrer les nouveaux employés de manière optimale;
- développer les compétences et soutenir l'évolution de la carrière des employés;
- sensibiliser le personnel aux avantages de la diversité en emploi.

En 2019, la Ville met à jour le PAEE en portant une attention particulière aux enjeux d'intersectionnalité.

Pour exiger et assurer le respect

L'une des mesures de soutien du PAEE est la **Politique de respect de la personne**. Avec cette politique, la Ville applique une tolérance zéro à l'égard de tout type de harcèlement, y compris le harcèlement discriminatoire basé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

La Politique de respect de la personne vise prioritairement à :

- prévenir le harcèlement et régler les situations de harcèlement;
- offrir au personnel des services de soutien psychologique;
- mettre en place un processus de traitement de plaintes.

Dans la mise en œuvre de sa politique, la Ville utilise divers moyens comme :

- des formations sur mesure, abordant des enjeux spécifiques à certains milieux de travail;
- le Programme d'aide aux employés, où une firme externe offre un soutien psychologique entièrement confidentiel;
- un service de consultation de professionnels agréés de divers domaines.

Exemple de réalisation

La médiation pour trouver une solution

La Ville a introduit des démarches informelles de résolution de conflits, comme la médiation. Ces méthodes permettent d'agir rapidement pour prévenir la détérioration d'un climat de travail. Toutes les personnes concernées s'impliquent dès le début d'un conflit potentiel, ce qui facilite les échanges et encourage à trouver des solutions satisfaisantes et durables.

Une recherche ciblée de personnel

La Ville de Montréal déploie de nombreuses **mesures de dotation proactives** pour intéresser les groupes visés par le PAEE (femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées) à ses offres d'emploi. La Ville cherche aussi à mieux joindre les jeunes et les nouveaux arrivants.

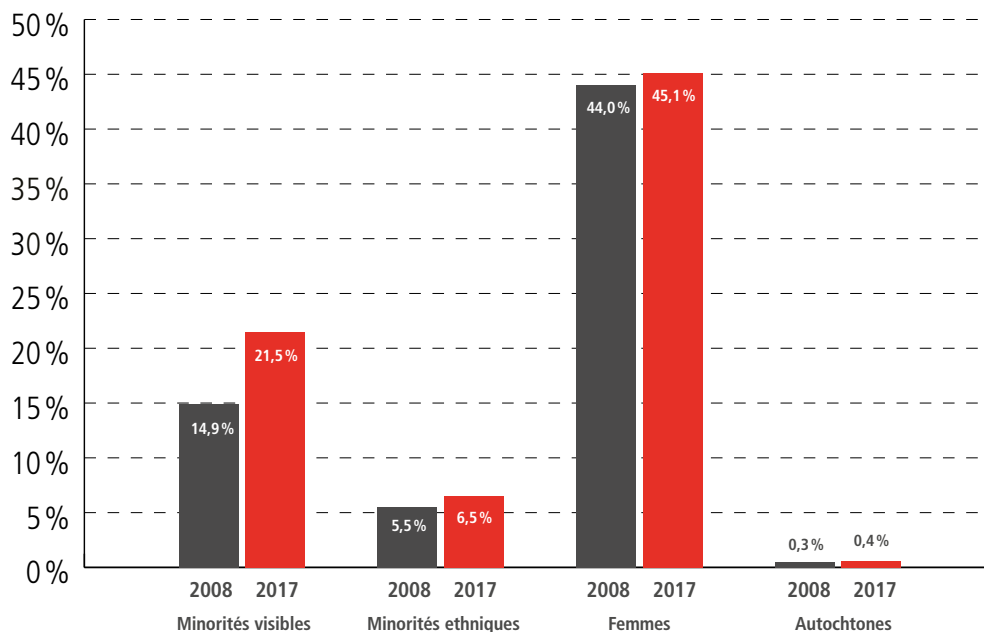
Pour améliorer la représentativité de son personnel, la Ville participe, avec le ROSINI, à un groupe de travail qui veut mieux connaître les problématiques d'accès aux emplois de la Ville pour les nouveaux arrivants. Ce groupe veut aussi proposer des solutions concrètes aux équipes de recrutement et mieux soutenir l'accueil, l'intégration, le maintien en emploi et la progression de la carrière des personnes issues de l'immigration qui sont embauchées par la Ville.

Dans la pratique, la Ville de Montréal :

- va à la rencontre des chercheurs d'emploi lors d'activités de réseautage;
- participe au Salon de l'immigration, au salon Bienvenue aux personnes immigrantes, etc.;
- siège au comité organisateur du salon de l'emploi autochtone MAMU!;
- anime des ateliers et des conférences sur l'emploi;
- fait la promotion des emplois du Service de police de la Ville de Montréal et du Service de sécurité incendie de Montréal auprès des étudiants;
- gère la page Facebook « Diversité en emploi Ville de Montréal »;
- offre aux organismes d'employabilité un abonnement aux offres d'emploi de la Ville;
- etc.

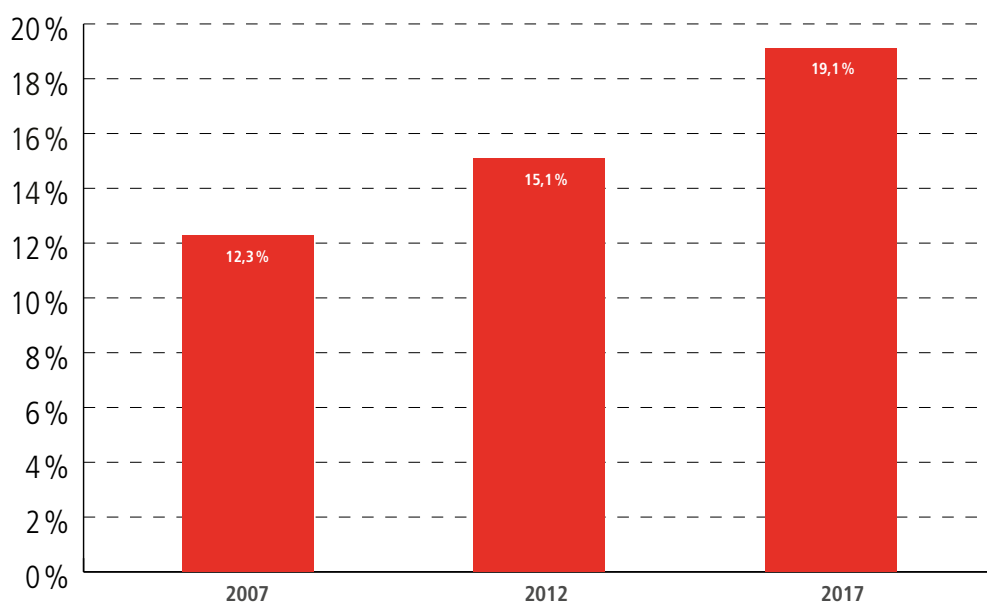
Selon un bilan produit au printemps 2018, la proportion d'embauche des membres des minorités visibles et des minorités ethniques ainsi que des Autochtones est passée de 20,7 % à 28,4 %, de 2008 à 2017. Le tableau suivant montre l'évolution de l'embauche de quatre des cinq groupes visés depuis la mise en œuvre du programme, en 2008.

Évolution du taux d'embauche de quatre groupes visés



Sur l'ensemble des employés de la Ville, la représentation des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones est passée de 12,3 % à 19,1 %. Les progrès sont importants chez les scientifiques, alors que la représentation des minorités visibles et ethniques est passée de 12,3 % à 35,2 %, et chez les cols blancs, où la représentation de ces deux groupes est passée de 15,7 % à 29,9 %.

Représentation des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones par rapport à l'ensemble de l'effectif



Parmi tous les employés promus en 2017, 22,9 % se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ou ethnique. Chez les professionnels généraux, cette proportion est de 28,0 % et chez les scientifiques, de 40,0 %.

Exemple de bonne pratique

À la STM, des mesures efficaces

Pour offrir l'égalité des chances à toutes les personnes candidates, la Société de transport de Montréal a révisé ses outils de sélection de manière à éliminer tout biais ethnoculturel. Elle repère aussi les candidatures issues de groupes sous-représentés et fait connaître les possibilités de carrières aux organismes qui aident les groupes cibles à s'intégrer au marché du travail.

Ses efforts portent des fruits : au sein de son personnel, la représentation globale des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones est passée de 23,5 % en 2013 à 29,6 % en 2017, et 48 % des personnes embauchées en 2017 étaient issues d'un de ces trois groupes.

La diversité en emploi, aussi une question de formation

Toujours en lien avec le plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019, la Ville de Montréal offre des **formations pour développer les compétences interculturelles** de ses gestionnaires, du personnel affecté au recrutement ainsi que de l'ensemble de son effectif.

Ces formations varient selon les contextes de travail et les fonctions à assumer. Ce sont, par exemple :

- la formation des employés sur la communication interculturelle en milieu de travail;
- la journée de formation sur la communication et la collaboration professionnelle dans un contexte de diversité en emploi, obligatoire pour le personnel participant au programme Parrainage professionnel;
- la formation sur l'accommodement raisonnable, pour les gestionnaires;
- le module en gestion de la diversité, pour les gestionnaires;
- la formation sur le recrutement en contexte de diversité, pour le personnel du Centre de dotation de la Ville;
- la formation Mobilisation d'équipes complémentaires, pour les capitaines du Service de sécurité incendie;
- les formations sur mesure de la Société de transport de Montréal, dont une porte sur les interventions auprès des personnes en situation d'itinérance ou ayant des problèmes de santé mentale.

Exemple de bonne pratique

S'ouvrir à la présence autochtone

Une nouvelle formation sur les peuples autochtones contribuera à faire évoluer des perceptions et à établir des liens basés sur la connaissance et la compréhension. Dès le printemps 2019, l'ensemble du personnel et des élus et élues pourra suivre cette formation en ligne (30 minutes) et en cours (une journée).

La gestion des approvisionnements : un cadre strict

La Ville de Montréal génère à elle seule une importante activité économique, acquérant de multiples biens et procurant du travail à de nombreuses entreprises. En administratrice responsable, elle s'est donné une **politique d'approvisionnement** conforme au cadre légal et réglementaire.

Tant pour les appels d'offres que pour l'octroi de contrats, la Ville utilise des procédures transparentes qui favorisent la plus grande concurrence possible. Elle prend aussi soin d'agir de manière crédible, cohérente et égalitaire à l'égard de ses fournisseurs et des entrepreneurs avec lesquels elle traite. Toutes ses décisions d'octroi peuvent être remises en question, examinées ou discutées par, notamment, les soumissionnaires non retenus et, à la Ville, par le vérificateur général et le Bureau de l'inspecteur général.

Tout entrepreneur désirant faire affaire avec la Ville doit s'inscrire au Fichier municipal des fournisseurs. Ce faisant, le fournisseur s'engage à remplir plusieurs obligations comme :

- respecter toutes les lois et politiques en vigueur dans leur domaine d'activité et dans le secteur municipal;
- agir en fonction des plus hautes normes d'éthique professionnelle et d'intégrité.

En 2019, la Ville doit adopter une nouvelle politique d'approvisionnement, à laquelle elle ajoutera la condition suivante :

s'engager à agir dans le respect des droits de la personne, en conformité avec les lois du travail locales et les normes du travail internationales prévues dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les déclarations de l'Organisation des Nations unies (ONU) concernant les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité au travail, la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants.

Par ailleurs, jusqu'à récemment, le questionnaire d'inscription au fichier comprenait une question sur l'appartenance ou non à une minorité, à des fins statistiques. La Ville a retiré cette question en 2018, à la suite d'une plainte d'un fournisseur craignant que les réponses fournies entraînent un traitement discriminatoire lors du processus d'approvisionnement.

Autres interventions de la Ville

- Le programme **Parrainage professionnel** s'adresse aux personnes qualifiées qui rencontrent des obstacles pour obtenir un emploi et qui veulent acquérir à Montréal une première expérience de travail qualifiante dans leur domaine. Des unités de la Ville proposent des projets de parrainage de six mois. La Ville a investi 1,5 million de dollars dans le programme en 2018. Depuis 2006, 552 personnes, dont 80 % issues des minorités visibles, y ont participé. Près de 60 % ont décroché un emploi dans les trois mois suivant la fin des stages.
- Le Service de police de la Ville de Montréal utilise des **critères de promotion** qui éliminent toute forme de favoritisme, des **policiers ambassadeurs** issus des groupes cibles et le **Programme des conventionnels**, une mesure exceptionnelle qui favorise l'accès des Autochtones ainsi que des membres des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles aux emplois de policiers. En 2017, les personnes issues de ces trois groupes représentaient 11,6 % des policiers et policières embauchés dans l'année, 11,8 % de tout le personnel policier et 18,5 % des officiers.

La lutte contre le profilage racial et social



Le profilage racial et social témoigne de préjugés et de discriminations qui nuisent fortement à l'établissement de relations harmonieuses et à l'inclusion de tous et de toutes.

Le 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 ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels que 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 différentiel⁸.

Le profilage social renvoie au même type d'action que le profilage racial, mais repose sur les autres éléments de discrimination énoncés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, notamment la condition sociale.

Depuis le printemps 2018, la Ville de Montréal s'est lancée dans un grand **processus pour combattre tout profilage racial et social au sein de ses unités et de ses effectifs**. Cet ensemble d'actions découle de la consultation publique qui a été menée, au printemps 2017, par la Commission de la sécurité publique et la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise (nommées « commission conjointe »).

En effet, la commission conjointe a formulé 31 recommandations que l'administration municipale s'est engagée à suivre. Pour cela, la Ville revoit toutes ses façons de faire pouvant mener à des comportements de profilage répréhensibles : 42 engagements ont été annoncés, et leur mise en œuvre a commencé sous la supervision d'un comité de suivi.

Parmi les mesures prises, la Ville a chargé un comité d'analyser les règlements municipaux, les règlements de la Société de transport de Montréal (STM), ceux du Code de la sécurité routière et quelques autres pouvant susciter des comportements de profilage racial ou social. Au besoin, le comité recommandera des modifications soit dans le texte même des règlements, soit dans les directives d'application.

Réflexion et amélioration continue des pratiques policières

Alors que le profilage criminel constitue une pratique policière légitime pour identifier un suspect, le profilage racial et le profilage social sont des actions que le SPVM réprovoque totalement. Depuis plusieurs années, le SPVM prend des dispositions pour prévenir ces types de profilage et agir.

En 2018, le service a intégré dans son plan d'action les engagements pris par le comité exécutif de la Ville de Montréal pour lutter contre le profilage racial et social. Voici les interventions réalisées ou en cours de réalisation en novembre 2018, classées selon quatre grandes catégories :

1. Reconnaître l'existence de comportements de profilage racial et social

Le SPVM a adopté la **Politique de profilage racial et social**, et intégré les notions d'inclusion et d'égalité de traitement dans le **Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention de profilage racial et social 2018-2021**, intitulé *Écouter, comprendre, agir*. Dans ses interventions, le personnel policier doit agir avec professionnalisme en appliquant, entre autres, les principes suivants :

- faire preuve du discernement nécessaire dans ses relations avec les citoyens et les citoyennes, en lien avec l'application des lois et des règlements, dans le but d'assurer leur sentiment de sécurité et de préserver leur lien de confiance;
- utiliser le profilage criminel comme méthode de travail pour prévenir et réprimer le crime;
- traiter les citoyens et les citoyennes avec respect et dignité;
- maintenir un climat de confiance et de respect mutuel avec la population.

8. D'après la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Le profilage racial : mise en contexte et définition*, p. 15.

2. Mesurer la présence de comportements associés au profilage racial et social

Le SPVM a demandé à des chercheurs indépendants d'**analyser les interpellations** selon leurs contextes. Ces chercheurs définiront ensuite des indicateurs de suivi et rendront les données anonymes en vue de la diffusion des résultats.

3. Prévenir les comportements associés au profilage racial et social

Le SPVM a diffusé, au sein de son effectif, une **politique sur les relations avec les citoyens**. Il met aussi en place des séances d'information et de sensibilisation sur la diversité culturelle et sociale (voir la section suivante), et fait des rappels réguliers sur les principes d'égalité et de neutralité dans l'application de la loi.

Les commandants des 31 postes de quartier (PDQ) participent à divers comités locaux, où siègent des organismes communautaires. Les PDQ peuvent ainsi mieux connaître les enjeux touchant les citoyens et les citoyennes.

Le SPVM doit aussi analyser ses pratiques d'interpellations policières susceptibles d'induire des comportements de profilage racial ou social.

Les équipes EMRII, ESUP et RIC (voir l'annexe I) ayant été citées en exemple positif par la commission conjointe, la possibilité d'étendre ce type d'initiatives à l'ensemble de l'île est étudiée.

4. Maintenir la confiance de la population et le respect mutuel

Le SPVM déposera annuellement un **rapport sur divers aspects liés au profilage racial et social**.



Les actions du SPVM



Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) joue un rôle aussi complexe que fondamental : assurer la sécurité tout en préservant le lien de confiance avec la population qu'elle sert.

Des plaintes prises au sérieux

Le SPVM évalue chaque policier, chaque policière en fonction de son savoir-être, c'est-à-dire ses habiletés relationnelles. Il a aussi adopté des normes de conduite dont le non-respect peut entraîner des sanctions, et mis en place des mécanismes afin d'être informé des suivis effectués auprès des membres du personnel visés par des allégations de comportement discriminatoire ou encore de profilage racial ou social.

Depuis 2009, le **Bureau du service aux citoyens** (BSC) reçoit les demandes, les commentaires et les plaintes de la population, et s'assure que chaque dossier est traité adéquatement. À partir des données recueillies, il repère, s'il y a lieu, les comportements inappropriés au sein du personnel ainsi que les défaillances du SPVM.

Lorsqu'une plainte est formulée, le BSC envoie à la personne plaignante une lettre l'informant du processus enclenché en déontologie policière.

En apprenant qu'un ou une membre de son équipe a agi de manière interdite, le ou la gestionnaire :

- informe la personne visée par ce comportement sur les recours qu'elle peut engager;
- prend les dispositions qui s'imposent : formation, coaching, suivi de gestion, etc.;
- prend les mesures disciplinaires appropriées, le cas échéant;
- informe la Division des affaires internes et normes professionnelles de l'ensemble de ses démarches.

En 2018, le Bureau du service aux citoyens a ouvert 4 848 dossiers concernant 2 145 policiers et policières : 2 691 dossiers contenaient des plaintes; 911, des commentaires; 1 197, des demandes d'information.

Incidents et crimes haineux : prévenir et traiter

En fonction depuis mai 2016, l'**Équipe des incidents et des crimes haineux** combine enquêtes et prévention pour mieux tenir compte de différentes problématiques sociales. Toute victime d'incidents ou de crimes haineux, ou toute personne préoccupée par la radicalisation menant à la violence peut s'adresser à cette équipe.

L'équipe mène des actions de prévention, notamment auprès des jeunes. Elle traite aussi les incidents et les crimes haineux. Cette pratique unique au SPVM renforce le sentiment de sécurité des victimes et de leur entourage.

En 2018, l'équipe a traité 226 crimes et 94 incidents haineux. Le traitement centralisé des enquêtes a renforcé les liens entre les communautés ethnoculturelles, les PDQ et le Service des enquêtes. Il permet aussi de suivre l'évolution de la problématique dans son ensemble et de repérer les nouvelles tendances.

De plus, le fait que des enquêteurs se spécialisent dans le traitement des dossiers haineux amène les tribunaux à se prononcer sur des infractions autrefois peu sanctionnées et sensibilise la Couronne à l'importance de ces dossiers pour la population.

Mieux se former aux diverses réalités

Conformément au Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021, les policiers et policières du SPVM suivent des **sessions de sensibilisation et de formation** concernant les diverses communautés de Montréal. Ils se trouvent ainsi mieux outillés pour interagir avec des personnes de différents statuts et origines.

Parmi ces activités, on note :

- la formation Diversité culturelle et sociale, qui doit être suivie par tout le personnel policier entre 2018 et 2020, et qui comprend quatre heures de formation sur les réalités autochtones;
- des séances de sensibilisation aux réalités autochtones;
- une formation pour accroître les compétences interculturelles du personnel-cadre nouvellement promu;
- pour les recrues, des séances d'information sur le profilage, l'itinérance, les réalités autochtones et l'autisme;
- pour les équipes de gestion des PDQ, des séances de sensibilisation aux relations avec les citoyens et les citoyennes, au profilage racial et social et aux réalités autochtones.

Communautés autochtones: créer le sentiment de sécurité

Pour certaines personnes autochtones, vivre en ville génère beaucoup d'insécurité. Le SPVM s'emploie à trouver des réponses novatrices à ce problème en travaillant avec elles.

Plusieurs actions ont été réalisées, principalement :

- la conclusion d'un accord de collaboration avec le RÉSEAU autochtone de Montréal;
- la formation de patrouilles mixtes, comprenant des policiers, des policières ainsi que des intervenants et intervenantes autochtones;
- la création d'un comité mixte sur l'exploitation sexuelle et la traite des personnes;
- la rédaction d'une entente sur les femmes disparues ou assassinées;
- une collaboration avec les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ);
- la nomination d'un agent de liaison;
- la production, en 2012 et en 2018, de vidéos d'accueil et de prévention pour les nouveaux arrivants inuits.

L'accord de collaboration avec le RÉSEAU autochtone de Montréal a permis la mise sur pied du comité vigilance SPVM, en 2016. Ce comité favorise le partage d'information et une meilleure collaboration avec les organisations en lien avec les Autochtones de Montréal.

Exemples de réalisations

Prévenir, en faisant les premiers pas

Pour le projet *Prévenir*, le SPVM a mis sur pied une patrouille mixte, composée d'un policier et d'une intervenante autochtone. En 2019, cette équipe va au-devant des Autochtones arrivant à Montréal par avion ou autobus pour leur offrir des conseils de prévention et les informer des ressources disponibles.

Briser la barrière de l'uniforme

En collaboration avec le SPAQ, le SPVM a tenu des rencontres de sensibilisation au travail policier, au Centre d'amitié autochtone de Montréal et au Centre Ullivik. Pour 2019, des visites sont prévues afin de sensibiliser le personnel policier et les partenaires du SPVM aux réalités des uns et des autres.

Un programme novateur adapté aux femmes autochtones et inuites

Le **Programme des survivantes** constitue un projet novateur pour prévenir l'exploitation sexuelle et aider à intervenir. Des « survivantes » de divers milieux et communautés sensibilisent à l'exploitation sexuelle le personnel policier, de même que les professionnels des services sociaux et de santé. Ceux-ci apprennent à détecter les signes d'exploitation et sont outillés pour venir en aide aux victimes. Pour leur part, les victimes et leurs proches sont sécurisés et soutenus dans leur cheminement.

Le programme a été adapté pour répondre aux besoins des femmes autochtones et inuites. À ses débuts, le programme pouvait compter sur cinq « survivantes » pour expliquer leur histoire et sensibiliser à l'exploitation sexuelle; il en comprend maintenant 12, incluant trois Autochtones et un homme.

Deux livres axés sur la prévention ont aussi été produits, en collaboration avec plusieurs organisations autochtones et inuites. En 2019, deux policières du Programme des survivantes diffuseront un livre sur l'exploitation sexuelle des femmes autochtones.

Autre intervention de la Ville

- Le SPVM s'est donné des outils pour aider les chefs des PDQ à maintenir le sentiment de sécurité et à prévenir les crimes contre les personnes vulnérables et les nouveaux arrivants. Par exemple, à l'été 2017, il a déployé un **plan de réponse** pour coordonner, avec ses partenaires, l'arrivée massive de demandeurs et demanderesse du statut de réfugié.

**Les instances politiques,
en quête de diversité**



La démocratie montréalaise évolue constamment au fil du temps, et toujours vers une plus grande ouverture.

Pour des instances plus représentatives

Dans les dernières années, le conseil municipal s’est prononcé trois fois pour que les **élus et élues montréalais soient plus représentatifs de la diversité de la population**.

Ainsi, pour les élections municipales de 2013 et 2016, le conseil a adopté à l’unanimité deux motions et une déclaration demandant aux partis politiques municipaux de faire un effort majeur afin de nommer et de faire élire des Montréalais et des Montréalaises membres des minorités visibles.

Élections municipales de 2017 – Appartenance des candidats et candidates aux groupes visés par le programme d’accès à l’égalité en emploi (PAEE)

Sondage d’autodéclaration des candidats et des candidates

Groupes	Nbre réponses sur 298 candidatures	% réponses sur 298 candidatures	Nbre réponses affirmatives	% réponses affirmatives	Candidatures par sexes			
					Femmes		Hommes	
					Nbre répondantes	% répondantes	Nbre répondants	% répondants
Autochtones	235	79 %	2	1 %	1	50,0 %	1	50,0 %
Personnes avec handicap	233	78 %	6	3 %	3	50,0 %	3	50,0 %
Minorités visibles	238	80 %	43	14 %	15	34,9 %	28	65,1 %
Minorités ethniques	228	77 %	43	14 %	16	37,2 %	27	62,8 %
Totaux globaux		78 %	94	32 %	35	37 %	59	62,8 %

Moderniser la démocratie participative

À la fin de 2018, la Ville a entrepris de réviser entièrement la **Politique de consultation et de participation publiques**, dont la première version avait été adoptée par le conseil municipal en 2005.

La Ville veut moderniser et renforcer ses pratiques de participation publique. La future politique, qui devrait être adoptée en 2020, poursuivra les objectifs suivants :

- associer la collectivité montréalaise au développement de la métropole;
- accroître la transparence et l'ouverture de l'administration municipale;
- améliorer la qualité, l'appropriation et la mise en œuvre des politiques publiques et des projets municipaux;
- implanter les conditions assurant le déploiement de démarches participatives efficaces, donnant aux citoyens et aux citoyennes une influence, voire une prise réelle, sur le processus décisionnel de la Ville, en fonction du degré d'engagement recherché;
- favoriser une participation inclusive et représentative de l'ensemble de la collectivité montréalaise;
- améliorer l'efficacité et l'efficience de la Ville de Montréal par l'apport de la collectivité.

Autre intervention de la Ville

- De 2014 à 2018, la Ville a tenu de nombreuses activités pour **faire connaître le fonctionnement des instances démocratiques** de Montréal aux personnes issues de l'immigration. Très variées, ces activités cherchaient à joindre tout particulièrement les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes. Voici les principales : les visites guidées de l'hôtel de ville pour les groupes, la Caravane de la démocratie, la signature du Livre d'or, les simulations du conseil municipal (ex. : Cité Elles MTL), le programme Une soirée à l'hôtel de ville et les expositions sur la diversité dans le hall d'honneur de l'hôtel de ville.



Le zonage et les lieux de culte



La religion occupe une place importante pour plusieurs personnes issues de l'immigration. Les représentants des religions pratiquées depuis peu à Montréal sont souvent à la recherche d'espaces appropriés, les trouvant parfois dans des secteurs résidentiels, commerciaux ou industriels où l'usage religieux n'est pas autorisé.

Les conseils d'arrondissement peuvent être appelés à intervenir en adoptant de nouveaux zonages qui permettent d'utiliser certains espaces comme lieux de culte. Il existe deux catégories de zonage qui permettent l'établissement de lieux de culte :

- le **zonage de plein droit** désigne des zones presque entièrement occupées par des lieux de culte catholiques ou juifs et par des établissements à caractère religieux (cimetières, monastères, etc.). Si l'un de ces espaces venait à se libérer, il serait possible d'y établir un nouveau lieu de culte sans demander un changement de zonage. Cependant, le statut patrimonial de la grande majorité d'entre eux rend cette vacance peu probable;
- le **zonage sur les usages conditionnels** est utilisé par les arrondissements pour élargir les zones pouvant accepter un lieu de culte. Cette technique permet l'installation d'un nouveau lieu de culte sans changer le règlement de zonage. Cependant, les usages conditionnels constituent une solution temporaire parce qu'ils peuvent perdre leur validité.

Les arrondissements peuvent aussi changer leurs règlements de zonage, une procédure qui peut être relativement longue. C'est ce qu'ont entrepris, en 2013, les arrondissements de Montréal-Nord, d'Outremont, de Saint-Laurent, de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve et d'Achats-Cartierville. Depuis, certains de ces arrondissements ont imposé un moratoire sur les nouveaux lieux de culte et/ou ont soumis des propositions de modifications à une consultation publique.

Les enjeux de la diversité religieuse

À l'égard des religions, la Ville de Montréal et ses arrondissements ont le devoir de garantir la libre pratique religieuse, tout en restant neutres. Ils assurent cette liberté par des règlements et des encadrements administratifs et en maintenant le dialogue avec les Montréalais et les Montréalaises de toutes les confessions.

Par ailleurs, les arrondissements peuvent demander à la Ville son soutien pour les questions religieuses qui ne relèvent pas du zonage : sauvegarder le patrimoine, faire de la médiation et mettre à profit ses connaissances des religions minoritaires.

**Perspectives :
constats et actions à venir**

9

Pour 2019 et les années subséquentes, la Ville de Montréal s'est donné une nouvelle grande priorité : **implanter une culture organisationnelle qui valorise la diversité et l'inclusion.**

Pour toutes ses directions, la Ville a fixé trois cibles :

- **hausser à 33 % le taux global d'embauche de personnes membres des minorités visibles ou des minorités ethniques;**
- **sensibiliser le personnel à la diversité et aux avantages qu'elle apporte à leur service ou arrondissement;**
- **trouver une nouvelle pratique fournissant à tous les citoyens et citoyennes un accès équitable aux services offerts par leur service ou arrondissement.**

Tous les gestionnaires de la Ville ont la responsabilité d'atteindre ces cibles et devront rendre des comptes sur les progrès accomplis.

Comment cela se traduit-il dans les faits?

Par exemple, pour la cible 2 – Sensibiliser le personnel : les gestionnaires des services centraux et des arrondissements doivent mieux intégrer le personnel immigrant. Les équipes de travail composées de personnes aux origines variables sont entraînées à bien collaborer. Des formations sur la communication aident aussi à réduire les malentendus créés par des perceptions ou des significations différentes.

L'atteinte de ces cibles établira, au sein de l'administration municipale, une culture plus en accord avec la population montréalaise et, par le fait même, contribuera à faire de Montréal une société plus ouverte et respectueuse.

Voici d'autres perspectives à court et moyen terme de certaines mesures présentées dans les pages précédentes.

La Ville comme employeur

Programme d'accès à l'égalité en emploi et plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019

La Ville mettra à jour le programme en portant une attention particulière aux enjeux d'intersectionnalité. L'un de ses objectifs sera d'atteindre, à court terme, 33 % d'embauche de membres de minorités visibles ou de minorités ethniques.

Politique de respect de la personne

La Ville développera des outils de sensibilisation et d'intervention adaptés. Elle créera aussi une plateforme pour mieux analyser les informations et les données statistiques colligées.

Mesures de dotation proactive

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse fournira de nouveaux taux de disponibilité pour les regroupements d'emplois, ce qui permettra à la Ville de mettre à jour ses objectifs d'embauche.

Programme Parrainage professionnel

Ce programme sera bonifié en 2019 pour offrir 11 stages aux Autochtones.

Combattre le profilage racial et social

Des règlements à réviser?

En 2019, le comité de travail sur la réglementation commence ses travaux d'analyse: utilité des règlements, des applications et des directives, échantillons de constats, discrimination et vulnérabilités, etc. Le rapport doit être remis à l'automne 2019.

Une population à sensibiliser

Il est prévu de lancer une campagne de communication valorisant la diversité montréalaise.

Comprendre les diverses réalités

Chaque année, la Ville de Montréal fera une reddition de compte sur le profilage racial et social. Prochainement, elle proposera une nouvelle version du Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement.

SPVM : relations avec la population

Au cours de 2019, le Bureau du service aux citoyens obtiendra des données à partir desquelles il pourra isoler les plaintes relatives aux allégations de discrimination, de racisme et de profilage racial ou social.

Le SPVM travaille à modifier les évaluations du personnel de manière à repérer les comportements possiblement discriminatoires ou encore de profilage racial ou social. Il optimise également les mécanismes de suivi et de soutien offerts au personnel policier.

Le SPVM cherchera les ressources nécessaires pour étendre le Programme des survivantes et, ce faisant, pour être en mesure de traiter les plaintes supplémentaires qui lui seront transmises.

Instances politiques

La Ville lancera en 2019 une étude publique sur la participation citoyenne, dans le but d'augmenter le taux de participation des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles.

Zonage et diversité religieuse

Pour gérer la diversité religieuse de manière mieux adaptée et répondre à l'ensemble des besoins identifiés, la Ville de Montréal entend mobiliser et soutenir les arrondissements :

- en analysant les pratiques montréalaises actuelles;
- en produisant et diffusant des outils d'intervention.



Conclusion

Avec ce document, la Ville a voulu présenter un portrait le plus à jour possible de ses actions pour lutter contre le racisme et la discrimination. Ce tour d'horizon témoigne de son engagement, passé, actuel et à venir, à construire un Montréal où il fait bon vivre pour tous et toutes.

Montréal change, et son administration publique veut comprendre l'évolution des réalités pour mieux agir auprès de la population. Elle profitera de la consultation publique pour écouter attentivement ce qu'auront à dire les Montréalais et les Montréalaises sur les obstacles que le racisme et la discrimination mettent sur leur chemin.

Bien évidemment, la Ville cherchera les moyens de s'améliorer. Avec les personnes et les organisations participantes, elle pourra se poser des questions fondamentales : quels sont les manques actuels? quels sont les enjeux pour l'avenir? quels sont les freins à l'inclusion de tous les citoyens et citoyennes, et comment les lever?

La Ville de Montréal s'engage d'ores et déjà à considérer l'ensemble des éléments qui ressortiront de la consultation publique. Lorsqu'elle le jugera réalisable et pertinent, elle apportera les ajustements nécessaires et prendra les mesures adéquates. La Ville tient à réaffirmer son attachement aux valeurs de respect de la dignité humaine, d'égalité, d'inclusion, d'équité et de justice. Elle veillera à continuer de les incarner dans l'ensemble de ses interventions.

ANNEXE I – Panorama des interventions municipales pour l’inclusion

Cette annexe résume la partie 2 du *Document d’information générale – Interventions de la Ville de Montréal en matière d’inclusion et de diversité*.

1. Le développement social

En tant que gouvernement de proximité, la Ville soutient et stimule le développement social pour lutter contre l’exclusion et la pauvreté, créer des relations saines au sein de la population, prévenir la discrimination et adapter ses services à des besoins de plus en plus diversifiés.

Un pivot des actions de la Ville

La **Politique de développement social – Montréal de tous les possibles!**, que la Ville a adoptée en juin 2017, témoigne bien du rôle crucial du développement social à Montréal. Cette politique décrit comment la Ville mise sur la diversité sociale, comment elle entend intervenir pour contribuer à une cohabitation harmonieuse et encourager la participation de chacun et chacune à la vie citoyenne.

En lien avec cette politique générale, la Ville mettra en œuvre diverses initiatives au fil des ans telles que le Programme d’intervention de milieu jeunesse, le Programme Montréal interculturel et le *Projet intégration-travail-formation*.

Un nouveau service, bien intégré

À la Ville de Montréal, c’est le **Service de la diversité et de l’inclusion sociale (SDIS)** qui a la responsabilité d’intervenir en matière de développement social. Restructuré depuis janvier 2019⁹, le nouveau service inclut désormais le Bureau d’intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM). Cette alliance vise une plus grande efficacité en permettant à la Ville :

- de développer une meilleure vision de tous les enjeux que connaissent les nouveaux arrivants et les personnes issues de l’immigration;
- de fournir un continuum de services et d’intervenir avec une plus grande cohérence.

Une partie des interventions du SDIS sont encadrées par l’Entente administrative sur la gestion du Fonds québécois d’initiatives sociales, qui vise la lutte contre la pauvreté et l’exclusion sociale. Depuis 2018, l’entente a une durée de cinq ans et son budget annuel a été porté de 9 à 10 millions de dollars. La Ville prévoit des investissements supplémentaires dans son propre budget annuel.

Pour sa part, le BINAM agit selon l’entente 2018-2021 conclue entre la Ville de Montréal et le ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI). Destinée à faciliter l’intégration des nouveaux arrivants, cette entente triennale est assortie d’une enveloppe globale conjointe de 24 millions de dollars.

9. Auparavant : Service de la diversité sociale et des sports.

Une première politique pour les enfants

La Ville de Montréal veut donner à tous les enfants montréalais les meilleures chances de réussite. Pour la première fois, elle s'est donné en juin 2016 une politique de l'enfant, intitulée **Naître, grandir, s'épanouir à Montréal : de l'enfance à l'adolescence**.

Avec cette politique, la Ville veut avant tout :

- créer des environnements urbains accessibles et sécuritaires, qui stimulent le développement global des enfants, de 0 à 17 ans;
- contribuer à ce que l'alimentation de tous les enfants soit suffisante, de qualité et variée;
- améliorer l'accès des enfants et de leurs familles à la culture, aux sports et aux loisirs;
- encourager la persévérance scolaire et la réussite éducative;
- s'allier aux familles et aux communautés pour favoriser l'ouverture des enfants au monde.

Les projets financés ciblent des milieux défavorisés et des quartiers où il y a une forte concentration de personnes issues de l'immigration. Les projets sélectionnés en priorité sont destinés à soutenir les enfants et les familles vulnérables, risquant l'exclusion.

Exemple de réalisation

Échanges entre cultures

Les activités culturelles constituent un excellent moyen de rapprocher les personnes de cultures différentes. En 2017, la Politique de l'enfant a donné lieu à de la médiation culturelle en théâtre, à des soirées ethnoculturelles et à des festivals célébrant la diversité. Parmi ceux-ci, le Festival de la Petite-Bourgogne a regroupé 300 enfants et leurs familles.

Projets variés en emploi et socialisation

Chaque année, la Ville de Montréal soutient la réalisation de **projets qui aident de jeunes adultes, nouveaux arrivants ou membres d'une minorité visible**, à s'intégrer économiquement et socialement.

Exemples de réalisations

Quand Ali se bat contre l'exclusion et le décrochage scolaire

Avec son projet *La relève montréalaise*, l'organisme Ali et les princes de la rue aide 320 jeunes à se développer sur le plan personnel et social et à obtenir leur diplôme d'études secondaires. Cet accompagnement scolaire et psychosocial, qui comprend un encadrement individualisé ainsi que des activités de boxe et d'arts martiaux, est offert dans neuf arrondissements.

Moins d'obstacles à l'emploi

Le programme Valorisation jeunesse – Place à la relève permet à des jeunes de trouver leur voie et de se réaliser, particulièrement des jeunes des minorités visibles vivant dans des quartiers défavorisés. Chaque année, 300 emplois formateurs sont offerts à des élèves motivés, âgés de 16 à 18 ans, qui terminent leur secondaire. Les participants et participantes ont aussi droit à une session d'information sur le marché du travail et à de l'accompagnement en emploi.

Les RUI, des stratégies d'intervention adaptées

La **revitalisation urbaine intégrée** (RUI) vise à donner un second souffle à des secteurs en sérieux manque de ressources et de dynamisme économique. Il s'agit d'une démarche urbaine et sociale qui est basée sur la concertation, l'action intersectorielle, la participation de la population et le consensus du milieu concerné.

La Ville de Montréal mène ou a mené des RUI dans 12 quartiers ou secteurs montréalais. Pour la plupart, ces territoires comprennent de fortes populations issues de l'immigration, dont les besoins sont pris en compte. Chaque RUI donne lieu à des actions variées.

Exemples de réalisations

Saint-Léonard: *Conciergerie Les dépanneurs* – RUI Viau-Robert

Ce projet d'économie sociale fournit des services de proximité en favorisant l'embauche locale. La Conciergerie emploie plusieurs personnes en quête d'une première expérience de travail au Canada. En 2017, l'organisme a exécuté près de 350 contrats.

Saint-Laurent: *Place aux jeunes enfants et aux familles* – RUI Chameran-Lebeau

Ce projet vise à créer pour les jeunes enfants un continuum de services en santé, bien-être et maturité scolaire. Il favorise aussi l'insertion sociale de leurs familles et renforce les compétences parentales. Il joint des familles isolées et aide les petits à atteindre leur plein potentiel. En 2017-2018, 120 parents et enfants en ont profité.

Autochtones: sur le chemin de la réconciliation

Ayant entendu les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, la Ville a annoncé une **stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones** en 2017, année du 375^e anniversaire de Montréal. Plus que symbolique, cette décision a déjà mené à plusieurs gestes de réconciliation historiques comme :

- la reconnaissance du territoire autochtone non cédé, au début de chaque séance du conseil municipal;
- la nomination d'une commissaire aux relations avec les peuples autochtones;
- l'ajout d'un symbole autochtone au drapeau et aux armoiries de Montréal;
- l'adhésion à la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin);
- la nomination du parc Tiohtià:ke Otsira'kéhne, au sommet d'Outremont du mont Royal;
- et plusieurs autres.

Pour apporter un soutien concret et adapté, le conseil municipal a adopté, au printemps 2016, l'Avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones, produit par le Conseil jeunesse de Montréal (CjM), et, en septembre 2018, la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones.

Autochtones et itinérance : répondre à des besoins spécifiques

Selon les données du dénombrement effectué en 2018, 12 % des personnes en situation d'itinérance sont d'origine autochtone, alors que 0,6 % de la population de Montréal partage cette origine. Pour leur part, les Inuits représentent 25 % des personnes dénombrées, mais seulement 5 % des Autochtones de Montréal.

Estimant que des réponses adaptées doivent être apportées aux besoins spécifiques des personnes itinérantes, la Ville a adopté le **Plan d'action en itinérance 2018-2020 : parce que la rue a plusieurs visages**.

Ce document est le fruit de dizaines de consultations, auxquelles ont pris part les groupes communautaires autochtones ainsi qu'une centaine de personnes de la rue, dont certaines sont membres des communautés autochtones et des minorités visibles. Le Plan d'action en itinérance 2018-2020 a reçu le Prix de l'intelligence collective du Réseau québécois de Villes et Villages en santé.

Exemple de réalisation

Le Café de la Maison ronde

Chaque été, le groupe communautaire L'itinéraire ouvre le Café de la Maison ronde, l'unique café autochtone de Montréal. Cette initiative de réinsertion sociale et professionnelle a pour but d'intégrer des personnes itinérantes ou risquant de le devenir en leur offrant des emplois de commis à temps plein. Situé au square Cabot, le Café leur permet de socialiser, de renforcer le sentiment d'appartenance à leur peuple et de s'habituer à occuper un emploi. La Ville appuie financièrement le Café et prête le local.

Nouveaux arrivants : la force du nombre

Le nouveau **programme de subventions Montréal inclusive** s'adresse aux services municipaux et aux organisations à but non lucratif qui œuvrent à l'édification d'une ville hospitalière, intégrante et inclusive. Le programme vise à offrir des services performants aux nouveaux arrivants et à mener des actions structurantes dans la société d'accueil. D'avril 2018 à mars 2021, il est doté d'un budget de 3,75 millions de dollars.

Six conseillers pour six territoires

Le projet **Territoires d'inclusion prioritaires** innove dans la manière de gérer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants et des personnes issues de l'immigration. Il consiste à affecter des « conseillers et conseillères en partenariat territorial BINAM » à six territoires prioritaires, soit :

- Ahuntsic-Cartierville;
- Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce;
- Montréal-Nord;
- Saint-Laurent–Pierrefonds-Roxboro;
- Saint-Léonard–Anjou;
- Villeray–Saint-Michel–Parc–Extension.

Le projet est doté d'un budget de 3,9 millions de dollars, financé en partenariat avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

Intégration en emploi: une expérience avec de grands employeurs

Du 1^{er} mai 2017 au 31 mars 2019, la Ville a mené le **Projet intégration-travail-formation (PITF)**, en collaboration avec le gouvernement du Québec et la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Ce projet met en lien de grands employeurs montréalais et de nouveaux arrivants qualifiés pour :

- expérimenter et évaluer des processus d'embauche et d'intégration novateurs;
- augmenter le nombre d'embauches chez les nouveaux arrivants, et améliorer leur intégration et leur rétention.

Les employeurs participants ont été sélectionnés pour leur motivation, leur intérêt et leur capacité à remplir les conditions de base du projet. Ce sont Hydro-Québec, le Mouvement Desjardins, Intact Assurance, SNC-Lavalin, le CIUSSS Nord-de-l'Île-de-Montréal et le CIUSSS Est-de-l'Île-de-Montréal.

Autres interventions de la Ville

- Depuis 2007, le **Programme d'intervention de milieu jeunesse (PIMJ)** propose, en concertation avec les organismes locaux, des activités de qualité, diversifiées, accessibles et adaptées aux besoins des jeunes adolescents et adultes. Le programme s'adresse particulièrement aux jeunes en difficulté d'intégration, souvent issus de l'immigration.
- Le projet **Les Habitations partagées** offre à de nouveaux arrivants l'occasion de cohabiter avec des Montréalais et des Montréalaises, pour la plupart âgés. Mis en œuvre par le Service d'aide et de liaison pour immigrants La Maisonnée, le projet facilite l'intégration de ces nouveaux arrivants, diminue la solitude et l'appauvrissement des personnes participantes et crée des rapprochements entre les cultures et les générations.
- Pour les femmes immigrantes à faible revenu et sous-scolarisées, la Ville finance le Centre communautaire des femmes sud-asiatiques et son projet **Femmes sud-asiatiques autonomes** et indépendantes. Elle appuie aussi le projet du CARI St-Laurent, **ImmigrantEs en action**, qui vise à éviter l'isolement et l'exclusion des femmes ayant immigré récemment ou non.
- Depuis 2006, le **Programme Montréal interculturel (PMI)** encourage les relations interculturelles et renforce le sentiment d'appartenance à la collectivité montréalaise. Le PMI a été conçu pour les organismes communautaires œuvrant en relations interculturelles, en développement social ou dont la clientèle est issue de l'immigration.
- Depuis le printemps 2017, le portail **Montréal, nouveau départ** propose plus de 250 capsules d'information aux personnes qui viennent de s'installer à Montréal ou qui souhaitent le faire.

2. Le développement économique

La Ville de Montréal contribue à l'économie de la métropole en accompagnant et soutenant ses divers acteurs.

Plus de moyens pour se lancer

La Ville veut stimuler l'entrepreneuriat chez les groupes qui y ont moins facilement accès. Voilà pourquoi son Plan d'action en entrepreneuriat comprend le volet **Attraction et soutien des entrepreneurs issus de l'immigration, de la diversité et des communautés autochtones**.

Le Portrait du dynamisme entrepreneurial de Montréal 2017 démontre que 38,5 % des personnes issues de l'immigration veulent se lancer en affaires, par rapport à 21,0 % de la population du Québec. Afin de libérer ce fort potentiel, le Plan d'action en entrepreneuriat prévoit des interventions telles que :

- soutenir des initiatives qui sensibilisent et accompagnent;
- faciliter l'accès à l'écosystème entrepreneurial et au réseau PME MTL, en collaboration avec Entreprendre ICI et le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM);
- sensibiliser et accompagner les entrepreneurs et futurs entrepreneurs autochtones;
- développer des outils de communication adaptés;
- soutenir des événements de réseautage pour les organismes spécialisés en entrepreneuriat immigrant et en diversité ethnoculturelle.

Pour les années 2018 à 2022, la Ville consacre 37,6 millions de dollars à la réalisation de l'ensemble du Plan d'action en entrepreneuriat.

Exemples de réalisations

La formation Immigraffaires, revue et améliorée

En 2018, la Ville de Montréal a appuyé financièrement l'École des entrepreneurs du Québec -Montréal pour l'amélioration du parcours de formation Immigraffaires. Ce programme a pour but d'intégrer économiquement un plus grand nombre de personnes issues des communautés ethnoculturelles.

De nouveaux critères au Réseau M

La Ville a approuvé, en 2018, une entente de contribution financière avec la Fondation de l'entrepreneurship, dont le Réseau M développe le potentiel des entrepreneurs au moyen du mentorat. Il est prévu que deux des six prochains groupes de mentorat soient composés d'entrepreneurs issus de la diversité et que 10 des 25 entrepreneurs mentorés individuellement soient issus de la diversité.

3. L'habitation

La Ville de Montréal met en œuvre plusieurs programmes et mesures qui, en soutenant propriétaires et locataires, contribuent à préserver la diversité sociale, ethnoculturelle et économique des quartiers montréalais.

Trois rôles en matière d'habitation

Concernant l'habitation, la Ville a le pouvoir d'agir pour que les immeubles résidentiels soient entretenus et salubres. Avec le **Plan d'action pour des conditions de logement décentes 2018-2021**, elle continue à travailler pour améliorer la qualité des logements négligés ou insalubres. Entre autres moyens, elle :

- développe des partenariats avec des organismes et des groupes communautaires afin de mieux cerner les problèmes de salubrité;
- accompagne et soutient les locataires dans leurs démarches visant à signaler des problèmes de salubrité;
- accompagne les propriétaires dans le repérage des non-conformités;
- applique les outils coercitifs les plus efficaces, au besoin et selon les situations.

La Ville finance aussi un **service de référence** qui guide et aide les ménages victimes d'un sinistre ou sans logis, en collaboration avec l'Office municipal d'habitation de Montréal.

En dernier lieu, une grande partie de l'intervention de la Ville vise à créer ou à maintenir une offre de logements équilibrée et diversifiée. Ce faisant, la Ville contribue à combattre les pénuries de logements et à fournir un toit aux personnes plus vulnérables. Dans ce domaine, ses principaux outils sont des **programmes de subventions**, dont plusieurs sont à frais partagés avec le gouvernement du Québec.

Les programmes que la Ville cofinance poursuivent trois grands buts :

1. L'appui à l'acquisition résidentielle

Ce programme donne une aide financière aux ménages, prioritairement les familles, qui achètent une propriété à Montréal.

2. L'aide à la rénovation

Ces programmes aident les propriétaires privés ou à but non lucratif à maintenir leurs immeubles en bon état, contribuant à la qualité de vie des occupants. Depuis 2002, plus de 30 000 logements en ont profité.

3. Le développement de logements sociaux et communautaires

Le programme AccèsLogis permet de fournir des logements à coûts réduits à des ménages à revenu faible ou modeste (familles, personnes âgées) ainsi qu'à des personnes seules ayant besoin d'un soutien particulier (ex. : personnes en situation d'itinérance). Les projets peuvent être soumis par des organismes à but non lucratif, des coopératives ou l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM). Depuis 2002, la Ville a appuyé la réalisation de 18 000 logements à but non lucratif ou coopératifs.

Il est à noter que selon une analyse effectuée en 2010, les ménages immigrants sont joints efficacement par ces programmes de subventions.

Les recours des locataires de Montréal

À Montréal, 60 % des ménages sont locataires. Très majoritairement (88 %), ceux-ci habitent dans des logements appartenant à des propriétaires privés.

Advenant un problème, les locataires peuvent consulter des organismes communautaires spécialisés, comme les comités logement ou les organismes d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants. Ils peuvent aussi avoir recours à la Régie du logement, pour un litige lié au bail résidentiel, ou à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en cas de discrimination ou de harcèlement.

L'abc du logement social

En 2017, Montréal comptait un peu plus de 61 000 **logements sociaux et communautaires**, ce qui représente 12 % de tous les logements locatifs.

Les logements sociaux et communautaires peuvent prendre plusieurs formes. Ils ont été créés dans le cadre de divers programmes d'aide gouvernementale afin d'assurer des loyers accessibles aux ménages à revenus faibles ou modestes. Voici comment se détaille ce parc de logements.

Logements sociaux publics (plus de 21 000 logements)

- Les habitations à loyer modique, ou HLM, gérées par l'[OMHM](#) (20 812 logements)
 - Financées par les gouvernements du Canada et du Québec, avec une part municipale
 - Certains immeubles réservés aux 60 ans et plus
 - Certaines situations jugées prioritaires – ex.: femmes victimes de violence conjugale, ménages sans logis à la suite d'un sinistre
 - Loyers ajustés au revenu des occupants (25 %)
 - Liste d'attente de 23 000 ménages – pour connaître son rang et les délais d'attente, voir le site de l'[OMHM](#)

Le formulaire de demande de logement est disponible de cinq façons : [en ligne](#), par téléphone, par courriel, par la poste ou à un [bureau Accès Montréal](#). Une fois celui-ci rempli et signé, il doit être retourné avec les documents exigés.

- Les Habitations Jeanne-Mance (788 logements)
 - Société paramunicipale cofinancée par la Ville et le gouvernement fédéral

Les demandes peuvent être faites auprès de l'[OMHM](#).

Principaux critères pour être admissible aux logements sociaux publics

- Avoir un faible revenu : revenu brut global égal ou inférieur aux seuils fixés selon le nombre de personnes du ménage
- Être citoyen canadien ou résident permanent
- Résider ou avoir résidé sur le territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal au moins 12 des 24 derniers mois
- Être autonome
- Avoir des biens d'une valeur de 50 000 \$ ou moins
- Ne pas être étudiant à temps plein sans enfant à charge
- Ne pas être un ancien locataire de HLM dont le bail a été résilié pour cause de déguerpissement, de non-paiement du loyer ou à la suite d'un jugement de la Régie du logement

Logements communautaires (plus de 32 000 logements)

- Les OBNL et les coopératives d'habitation
 - Entités autonomes responsables de leur gestion, incluant les critères de sélection des locataires
 - Généralement financées par des programmes fédéraux ou provinciaux
 - Certains logements admissibles au supplément au loyer (PSL), géré par l'OMHM suivant les critères des HLM

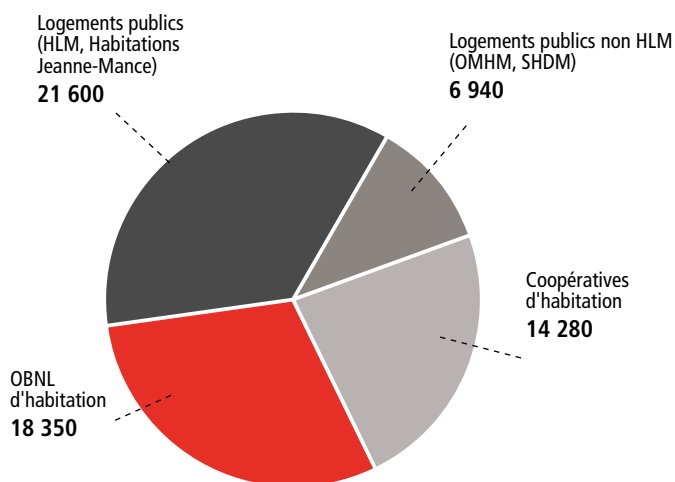
Pour déposer une demande de logement et connaître les critères de sélection, s'adresser à l'organisme concerné; pour obtenir du soutien dans cette démarche, s'adresser au comité logement ou à l'association de locataires de son quartier, ou encore aux fédérations de coopératives et d'OBNL de Montréal.

Logements abordables publics (non-HLM; quelque 7 000 logements)

Deux sociétés paramunicipales offrent des logements à des loyers inférieurs au marché.

- La Société d'habitation de Montréal ou SHDM (4 400 logements et 300 chambres en maisons de chambres)
 - Diverses formules (logements pour personnes âgées, etc.)
 - Disponibilités diffusées sur le site de la SHDM
- L'OMHM (2 200 logements)
 - Destinés en majorité aux personnes âgées en légère perte d'autonomie, avec services
 - Liste d'attente, nommée « Projets abordables », sur le site de l'OMHM

Logements sociaux et communautaires sur l'île de Montréal, en 2017



Lexique

HLM : Habitations à loyer modique

OMHM : Office municipal d'habitation de Montréal

SHDM : Société d'habitation et de développement de Montréal

Source : Répartition des logements sociaux et communautaires sur l'île de Montréal, Ville de Montréal, Service de la mise en valeur du territoire, Direction de l'habitation.

Autres interventions de la Ville

- À l'été 2017, la Ville de Montréal a apporté son soutien aux organismes chargés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) d'**accompagner les nombreux demandeurs du statut de réfugié dans leur recherche de logement**. Le service de référence de l'OMHM a effectué des recherches en fonction des besoins identifiés par les partenaires.
- La Ville appuie les arrondissements dans l'application de la réglementation sur l'entretien et la salubrité des immeubles résidentiels. Pour transmettre l'information aux occupants et prévenir les problèmes d'insalubrité, elle a mis sur pied la **Stratégie de communication du plan d'action 2018-2021 pour des conditions de logement décentes**. L'une des mesures est la diffusion en 20 langues du dépliant « Luttons contre les punaises de lit ». Des agents de liaison – information sociale accompagnent aussi les inspecteurs en salubrité pour orienter et informer les ménages lors d'une inspection.
- Les ménages immigrants constituent une proportion importante des locataires des HLM de Montréal. Le projet **Habiter la mixité** de l'OMHM a été conçu pour que les résidents et résidentes des HLM participent à la vie communautaire, établissent des liens avec des personnes d'autres cultures et découvrent les ressources et services communautaires de leur quartier. Des activités variées sont proposées aux familles, aux adolescents et aux personnes âgées.
- Les Autochtones, en particulier les Inuits, représentent une part notable des personnes en situation d'itinérance. Afin de mieux répondre à leurs besoins, la Ville soutient des projets d'habitation, par exemple les **chambres de transition** dans le centre-ville, de l'organisme Projets Autochtones du Québec.

4. La sécurité publique

Sur toute l'île de Montréal, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) a pour mission de protéger la vie et les biens de la population, de maintenir la paix, de prévenir et combattre le crime et de faire respecter les lois et règlements en vigueur.

Des valeurs pour guider les actions

Tant les policiers et les policières, qui interagissent tous les jours avec la population, que la direction et le personnel civil du SPVM ont le devoir d'effectuer leur travail selon les grandes valeurs de la société montréalaise. Ainsi, chacune de leurs actions doit être animée par :

- le respect;
- l'intégrité;
- la dignité;
- l'engagement;
- l'égalité;
- l'impartialité.

Attaché à ces valeurs, le SPVM exige des membres de son personnel d'exercer leurs fonctions en observant les lois, incluant les droits de la personne, les règlements et les énoncés de principe en vigueur.

Des réponses éclairantes

Depuis 2006, le SPVM mène périodiquement des **sondages**. Les résultats permettent de connaître le taux de satisfaction de la population à l'égard de ses services et d'évaluer le sentiment de sécurité dans les quartiers montréalais.

Selon un sondage mené en mai 2018 auprès de 850 personnes, la population montréalaise attribue une note globale de 7,15 sur 10 à sa police de quartier, et son taux de satisfaction envers le SPVM est de 77 %. D'autres résultats peuvent être consultés dans le *Document d'information générale* et au spvm.qc.ca.

Trois équipes dévouées aux personnes vulnérables

Le personnel policier doit souvent intervenir auprès des personnes les plus vulnérables, dont les situations et les origines sont très variées. En 2009, le service a créé l'**Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance** (EMRII), suivie, en 2012, de l'**Équipe de soutien aux urgences psychosociales** (ESUP). Cette même année, il a commencé à déployer, partout à Montréal, des policiers et policières ayant reçu la formation **Réponse en intervention de crise** (RIC).

Ces trois équipes spécialisées interviennent au quotidien auprès des personnes itinérantes ou aux prises avec des enjeux de santé mentale : elles leur offrent du soutien, les dirigent vers des organismes pertinents et concertent leurs efforts avec ceux du milieu de la santé.

L'EMRII compte six policiers et quatre intervenants du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. L'ESUP comprend cinq policiers et quatre intervenants du CIUSSS. En 2018, plus de 132 policiers et policières pouvaient répondre en intervention de crise (RIC) dans les PDQ.

Depuis la mise en place de ces équipes, on remarque de manière générale que les personnes itinérantes ou ayant des problèmes de santé mentale sont moins soumises au processus judiciaire et ont un meilleur accès aux services qui leur sont destinés. De plus, le SPVM connaît mieux leurs diverses réalités.

Autres interventions de la Ville

- Depuis plus de dix ans, le SPVM intervient auprès des élèves du troisième cycle du primaire, notamment avec deux programmes :
 - **l'Unité sans violence**, qui engage les jeunes à ne pas accepter la violence et à s'exprimer adéquatement au sein d'un groupe;
 - le programme **Un policier, un modèle**, où des policiers et policières se rapprochent de jeunes qui risquent la délinquance ou l'adhésion à des groupes délinquants.
- Le SPVM demande aux policiers et policières du SPVM qui parlent d'autres langues d'**intervenir auprès des allophones** qui ne comprennent ni le français ni l'anglais. Lorsque ce n'est pas possible, il fait affaire avec une firme d'interprètes. Le nouveau manuel *Mieux communiquer pour mieux intervenir* contient des éléments de conversation en inuktitut et en cri. De plus, le processus de dénonciation policière pour les cas de violence conjugale est expliqué dans une vidéo traduite en 17 langues, y compris cinq langues autochtones.

5. La culture

La Ville de Montréal gère ses installations culturelles, principalement les bibliothèques et les maisons de la culture. En partenariat avec des organismes culturels, elle y offre de multiples activités artistiques à pratiquer en amateur et présente une grande variété de spectacles. Également, elle appuie des artistes, des événements publics et des festivals, et finance l'art public.

À la base, une grande politique ancrée dans la diversité

Pour s'orienter dans tous ses champs d'action culturels, la Ville s'est donné la Politique de développement culturel 2017-2022 – Conjuguer la créativité et l'expérience culturelle citoyenne à l'ère du numérique et de la diversité.

Cette politique met la diversité au cœur même des actions en culture. En effet, la culture offre des occasions privilégiées pour rassembler et rapprocher les Montréalais et les Montréalaises. La Ville y recourt sur une base continue pour inviter à la découverte de l'autre et faciliter les échanges, de manière inclusive et équitable.

La Ville aspire donc à stimuler la pleine participation de tous et toutes, particulièrement les personnes qui font face à des défis en raison de leur genre, de leur langue, de leur âge, de leur origine ou de limitations fonctionnelles. De manière plus globale, cette politique vise à multiplier et renforcer les liens avec les communautés de Montréal.

La Ville prend acte des défis spécifiques auxquels font face les artistes de la diversité ethnoculturelle, surtout ceux concernant l'inclusion. Elle veille donc à ce que ces artistes puissent contribuer pleinement au développement culturel de leur ville.

Un réseau de 24 diffuseurs pour mieux faire connaître

Le réseau **Accès culture** regroupe 24 diffuseurs culturels, soit les 19 arrondissements de Montréal, des diffuseurs associés et des partenaires. Ses 60 lieux de diffusion (maisons de la culture, salles de spectacle, galeries d'art, etc.) proposent des spectacles d'artistes professionnels reconnus ou de la relève. Les spectacles sont majoritairement gratuits et s'adressent à plusieurs clientèles : grand public, familles, jeunes, groupes scolaires, etc.

Deux nouvelles mesures ont précisément pour but de rendre le réseau Accès Montréal plus représentatif de la diversité culturelle montréalaise :

- la **mise en valeur des artistes autochtones** avec des résidences de création, une plus grande diffusion de leurs œuvres et une collaboration avec des organismes culturels autochtones pour le développement de projets;
- le **Plan d'action en diversité du réseau Accès culture** (en élaboration) qui visera à diversifier davantage, pour les années 2019-2023, les équipes, les programmations et les publics. Il joindra particulièrement les nouveaux arrivants, les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles dans les quartiers.

Exemples de réalisations

Des Mots sur mesure en tournée

En 2017-2018, la tournée du spectacle *Des Mots sur mesure*, produit par la maison de la culture Ahuntsic-Cartierville, a permis à des artistes nouveaux arrivants de s'approprier des œuvres francophones et d'acquérir une expérience de travail en français. En 2018, cette réalisation a reçu le prix Coup de cœur du jury, de la Stratégie partenariale de promotion et de valorisation de la langue française 2016-2021.

L'art autochtone, signe de printemps

Le Printemps autochtone d'art a été organisé en 2013, 2015 et 2017, en collaboration avec Les Productions Ondinnok. Durant cet événement pluridisciplinaire d'une dizaine de jours, le réseau Accès culture a diffusé des œuvres d'artistes autochtones, permettant au public montréalais de découvrir leur travail et de se sensibiliser aux problématiques de leurs peuples.

La médiation culturelle : réunir artistes et populations marginalisées

Le **Programme de médiation culturelle des arrondissements montréalais** (PMCAM) propose des activités de médiation culturelle dans tout le réseau Accès culture. Il est appliqué dans les arrondissements afin de mieux joindre les personnes n'ayant pas un accès facile à l'offre culturelle, la plupart faisant partie des communautés ethnoculturelles.

Les projets de médiation culturelle invitent des citoyens et citoyennes de tous âges et de toutes origines à rencontrer des artistes, à échanger et créer avec eux. Ils misent sur le pouvoir de la culture et des arts pour favoriser l'inclusion et la diversité tant chez la population que chez les artistes professionnels.

En moyenne, le PMCAM joint annuellement 20 000 personnes, dont plus de la moitié sont rencontrées dans les écoles primaires et secondaires publiques de Montréal. Pour en savoir plus sur les résultats de la médiation culturelle à Montréal, le lecteur peut consulter l'étude [Les effets de la médiation culturelle](#).

Exemples de réalisations

Diverse Cité : 150 jeunes prenant la plume

L'auteure Talia Hallmona voulait faire s'exprimer des jeunes d'un peu partout. Dans des ateliers d'écriture dramatique, elle a travaillé avec des élèves en classe d'accueil de l'école secondaire Saint-Laurent ainsi qu'avec des élèves de Baie-Comeau, de Pessamit et de Laval. Plus de 150 adolescents et adolescentes ont participé à cette œuvre collective portant sur l'amitié, la famille, l'amour et soi. Par la suite, des comédiens professionnels en ont fait des lectures publiques. Lancé en 2014, ce projet se poursuit sous le titre *Moi et l'autre*, à Montréal et dans plusieurs villes du Québec.

Un coffret de contes et berceuses du monde

La maison de la culture de Côte-des-Neiges s'est associée à l'Association des parents de Côte-des-Neiges et au Service d'interprète d'aide et de référence aux immigrants (SIARI) pour recueillir des berceuses et comptines ancestrales auprès de familles immigrantes. De 2015 à 2017, le projet *Comptines et berceuses en courtepoinTE* a offert une dizaine d'ateliers de médiation culturelle à des enfants, à des parents et à des grands-parents. Les contes et berceuses ont été diffusés, en langue d'origine et en français, lors d'une exposition à la maison de la culture.

Le soutien à des organismes de la diversité

Pour mettre en valeur la diversité ethnoculturelle de la métropole, la Ville de Montréal a établi des **ententes de partenariat avec deux organismes spécialisés** dans ce domaine, qui proposent des actions complémentaires :

- **Montréal, arts interculturels (MAI)** apporte aux artistes un soutien lié à la création, à la production et à la diffusion de leurs œuvres. La Ville appuie également l'organisme pour la gestion et l'animation du Centre Strathearn, un lieu de diffusion pluridisciplinaire présentant les artistes et les œuvres de la diversité, ainsi que les pratiques interculturelles;
- **Diversité artistique Montréal (DAM)** mène des activités de représentation et de sensibilisation qui favorisent la reconnaissance et l'inclusion des artistes de la diversité dans le milieu professionnel. L'organisme a mis sur pied iDAM, une cellule de services-conseils qui accompagne les organismes culturels dans la mise sur pied d'une stratégie de promotion et d'inclusion de la diversité. Il publie aussi la revue *TicArtToc*.

Exemple de réalisation

La Foire en trois R

En octobre 2018, MAI a présenté La Foire – Respect, reconnaissance et représentation. Ce nouvel événement a offert une vitrine aux artistes professionnels qui ont une pratique interculturelle en danse, théâtre, musique, pratiques interdisciplinaires et arts visuels. Il a aussi permis d'ouvrir le dialogue entre artistes, diffuseurs, producteurs et agents.

Des bibliothécaires devenus agents de liaison

Les bibliothèques de la Ville de Montréal ont pour mission de démocratiser l'accès à la lecture, à l'information, à la connaissance, à la culture et au loisir. En raison de leur proximité et de ce qu'elles offrent, elles constituent des lieux tout désignés pour appuyer les nouveaux arrivants et les immigrants dans leur parcours d'inclusion à la société montréalaise.

Le projet Agents de liaison offre des services axés sur les besoins des nouveaux arrivants dans quatre arrondissements : Ahuntsic-Cartierville, LaSalle, Montréal-Nord et Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Les agents de liaison sont des bibliothécaires rattachés à une ou plusieurs bibliothèques. Très engagés dans leur communauté, on les voit en bibliothèque et partout dans le quartier, tissant des liens avec la collectivité, s'impliquant dans les tables de concertation et créant des partenariats.

Exemples de réalisations

Après-midi au féminin

Avec le Cercle des fermières du Cœur-de-l'Île, la bibliothèque de Parc-Extension a offert des ateliers d'artisanat aux femmes immigrantes du quartier pour briser leur isolement, tisser des liens et faciliter leur intégration sociale. L'agent de liaison a aidé les participantes à se familiariser avec la bibliothèque et ses services.

Soirée VIP pour les classes d'accueil

Destinée aux élèves de classes d'accueil et à leurs familles, cette soirée annuelle ludique et festive a lieu en dehors des heures d'ouverture, ce qui permet de s'approprier encore mieux L'Octogone, la bibliothèque de LaSalle. En travaillant avec les écoles primaires, l'agente de liaison réussit à joindre des personnes, notamment les parents, qui ne connaîtraient peut-être pas les bibliothèques autrement.

Le Conseil des arts de Montréal: vers la reconnaissance

Depuis 1956, le Conseil des arts de Montréal (CAM) repère, accompagne, soutient et reconnaît l'excellence dans la création, la production et la diffusion artistiques professionnelles sur toute l'île de Montréal. Le Conseil appuie près de 500 organismes et collectifs artistiques.

Après avoir adopté, en 2006, une **politique de promotion et de développement de la diversité culturelle**, le CAM a mené plusieurs actions destinées à rendre le milieu artistique plus inclusif, représentatif et équitable. Ainsi, le CAM a fait beaucoup d'efforts pour assurer une présence importante des personnes issues des minorités visibles, des communautés ethnoculturelles et des communautés autochtones au sein de son personnel, de son conseil et des comités d'évaluation.

Le CAM offre aussi des services de première ligne et d'accueil aux artistes nouveaux arrivants, de même que des services-conseils adaptés aux collectifs et aux organismes de la diversité culturelle et des communautés autochtones.

Sur un autre plan, le CAM a modifié ses principes d'équité et révisé ses critères d'admissibilité. Dans les trois dernières années, il a plusieurs fois mis à niveau le soutien au fonctionnement des organismes de la diversité afin de corriger des situations de sous-financement chronique. Le Conseil a également mis sur pied plusieurs programmes spécifiques.

Enfin, le CAM remet chaque année des prix reconnaissant l'excellence artistique dans divers domaines, dont plusieurs contribuent à promouvoir la diversité culturelle, par exemple :

- le Prix de la diversité en musique;
- le Prix de la diversité culturelle en arts visuels;
- le Prix de la diversité Métropolis Bleu–Conseil des arts.

Exemples de réalisations

Repérer et accompagner

Depuis 2006, le Conseil des arts de Montréal offre des services-conseils de repérage et d'accompagnement. Ceux-ci consistent à transmettre de l'information sur son mandat et ses politiques aux artistes nouveaux arrivants ainsi qu'aux collectifs et organismes artistiques de la diversité et des communautés autochtones.

Des séjours hautement profitables

Avec divers partenaires, le CAM tient une vingtaine de résidences d'artiste touchant toutes les formes d'art. Plusieurs de ces résidences sont spécifiquement offertes aux artistes de la diversité culturelle, entre autres les résidences Empreintes, Regard sur Montréal et Coup de cœur CAM-MUZ.

Autres interventions de la Ville

- Avec le **Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles – festivals et événements**, la Ville de Montréal appuie l'organisation de festivals et d'événements culturels rassembleurs, qui favorisent le maillage ou le métissage des expressions entre diverses communautés ethnoculturelles. En 2018, 39 organismes à but non lucratif ont bénéficié du programme pour réaliser 40 projets.
- La Ville soutient également **des événements et des festivals** qui célèbrent la diversité culturelle montréalaise comme la Carifête de Montréal, les Week-ends du monde et le festival Présence autochtone.
- Les bibliothèques organisent diverses **activités de médiation** afin d'assister les allophones dans leur apprentissage du français. Les initiatives servent aussi à valoriser la langue auprès des non-francophones. Le programme Contact, le plaisir des livres, par exemple, propose des rencontres gratuites qui donnent le goût de la lecture aux parents et à leurs enfants de moins de cinq ans.
- Depuis près de 35 ans, le **Centre d'histoire de Montréal (CHM)** fait connaître, comprendre et apprécier la ville et la diversité de ses patrimoines, tout en adoptant une vision inclusive et une approche interculturelle. Le CHM a mis sur pied de nombreux outils, expositions et activités qui s'adressent aux adultes immigrants suivant des cours de français ainsi qu'aux élèves des classes d'accueil. Deux exemples : le site Internet *Mémoires des Montréalais* et l'exposition itinérante *Fenêtres sur l'immigration*.

6. Le sport et le loisir

La Ville de Montréal met à la disposition de la population un grand nombre d'installations sportives extérieures et intérieures, ainsi que des parcs dotés d'équipements pour tous les groupes d'âge. Sans compter les milliers d'activités qui sont proposées, gratuitement ou à peu de frais, par ses partenaires, des organismes locaux et régionaux spécialisés.

Montréal physiquement active

La population montréalaise bouge de moins en moins, ce qui nuit à sa bonne forme physique et mentale, la situation affectant surtout les enfants et les adolescents.

En 2012, la Ville a lancé la **démarche collective Montréal physiquement active (MPA)**, ce qui lui a permis d'élaborer une politique et un plan d'action pour promouvoir les saines habitudes de vie. Les notions d'inclusion et d'accessibilité sont inhérentes à cette démarche, et la vision poursuivie par MPA l'énonce clairement :

En 2025, à la grandeur de l'île, Montréal est une métropole physiquement active, inclusive et accessible à tous, reconnue mondialement pour la qualité de son milieu de vie et son dynamisme sportif.

Aujourd'hui et pour les années à venir, Montréal physiquement active mobilise une centaine de partenaires.

Autres interventions de la Ville

- Depuis 2010, la Ville de Montréal et les 19 arrondissements participent au programme **Nager pour survivre**, de la Société de sauvetage du Québec. Celui-ci permet aux élèves de la 3^e à la 6^e année du primaire qui ne savent pas nager d'acquérir des compétences de base en natation. Parmi eux, on compte plusieurs enfants issus de l'immigration.
- En 2016, la Ville de Montréal a établi des **règles sur les tenues de baignade** acceptées dans ses installations aquatiques. Dans une démarche d'acceptabilité sociale, elle a d'abord participé à l'analyse de la problématique, puis elle a adopté la règle de la FINA : la tenue doit être adaptée à la pratique de la baignade et ne doit pas réduire les habiletés de natation. Le burkini et le *rashguard* sont des tenues de baignade adaptées.
- Le service **Loisirs en ligne** est une autre façon de joindre les Montréalais et Montréalaises qui veulent pratiquer une activité de sport ou de loisir. La plateforme a été modernisée depuis 2017. Au nombre des changements apportés, la Ville a introduit une mesure d'encadrement des 15 ans et plus qui parlent français ou anglais et qui veulent inscrire leur famille allophone à des activités.
- Les **aires de pique-nique des grands parcs** sont particulièrement recherchées par les communautés ethnoculturelles, qui aiment y organiser des fêtes et repas familiaux ou amicaux. La Ville a mis au point un modèle de barbecue très résistant, capable de répondre à la demande. En 2016 et 2017, 15 barbecues ont été installés dans les parcs Angrignon, de la Cité-du-Havre, René-Lévesque et du Mont-Royal. Depuis 2018, des barbecues de groupe (40 personnes) sont aussi offerts en location dans tous les parcs-nature.
- En partenariat avec la Ville, plusieurs organismes tiennent dans les grands parcs des activités pour les personnes issues de l'immigration. L'organisme Les amis de la montagne propose aux jeunes adultes en francisation la randonnée **Le sommet du mont Royal**, pour découvrir le parc du Mont-Royal et sa valeur patrimoniale. Le GUEPE familiarise les élèves en francisation à la flore et à la faune montréalaises avec le **Passeport Science**.

7. Les arrondissements

De manière autonome ou en collaboration avec les services centraux, les arrondissements contribuent dynamiquement au bien-être des personnes qui vivent ou travaillent sur leurs territoires.

Agir là où les enjeux se posent

Pendant longtemps limitées à quelques secteurs de la ville, l'immigration et la diversité ethnoculturelle concernent depuis peu tous les arrondissements montréalais. Ceux-ci déploient **différents moyens pour aider les nouveaux citoyens et citoyennes à s'intégrer à leur société d'accueil**. Leurs actions visent prioritairement à :

- s'assurer que toute la population a un accès équitable à leurs services et activités;
- maintenir une cohabitation harmonieuse au sein de la communauté.

Les enjeux d'intégration se manifestent souvent très localement, c'est-à-dire là où s'établissent et vivent les nouveaux Montréalais et Montréalaises. Les quartiers constituant des lieux privilégiés pour socialiser, créer des relations, développer un sentiment d'appartenance et, finalement, se sentir chez soi, les arrondissements et la Ville privilégient de plus en plus les projets d'inclusion conçus pour un quartier donné.

Les arrondissements s'emploient aussi à adapter leurs offres de services et d'activités, en tenant compte des conditions difficiles vécues par plusieurs personnes et familles immigrantes. De nouveaux outils et stratégies de communication aident, par ailleurs, à mieux joindre les personnes qui ne comprennent pas le français ou qui se retrouvent isolées.

Les instances démocratiques: prendre fait et cause pour la diversité

Le conseil d'élus et d'élues qui dirige un arrondissement, appelé conseil d'arrondissement, siège publiquement pour prendre des décisions qui ont un impact direct sur la vie locale. Il peut, par exemple, voter une modification de zonage, adopter un budget ou accorder son soutien à un projet communautaire.

Le conseil d'arrondissement approuve parfois **des motions et des proclamations** où il prend position sur un enjeu local et montréalais. Dans les dernières années, plusieurs conseils d'arrondissement ont adopté de tels textes montrant :

- leur profond respect des droits et libertés;
- une volonté forte de s'adapter aux réalités sociodémographiques qui leur sont propres.

Exemple d'un texte de motion sur la diversité

Arrondissement du Sud-Ouest

Motion soulignant le Mois de l'histoire des Noirs du Québec – janvier 2019 (extrait)

Que Le Sud-Ouest reconnaisse l'importance des différentes communautés noires et leur apport à la collectivité;

Que le conseil d'arrondissement convie la population du Sud-Ouest et de Montréal à participer en grand nombre aux activités proposées en février soulignant ce 28^e Mois de l'histoire des Noirs, sous le thème « Les voix d'émancipation » où on rendra hommage tout particulièrement à des femmes qui se seront démarquées.

Pour une population bien informée

Dans chaque arrondissement, les citoyens et les citoyennes peuvent s'adresser à un **bureau Accès Montréal (BAM)** pour se renseigner, trouver des ressources et obtenir plusieurs services. Conscientes du rôle qu'elles peuvent jouer auprès des personnes issues de l'immigration, les équipes des BAM proposent de nombreux services et fournissent toute l'information voulue sur leur arrondissement et la Ville.

Quand ils ont une information à communiquer à la population, les arrondissements testent aussi de nouvelles manières de capter l'attention des personnes allophones.

Exemples de réalisations

Saint-Laurent: traduire pour se faire comprendre

L'Arrondissement publie une programmation d'activités bilingue, où la diversité culturelle est bien représentée, et offre la possibilité de recevoir de l'information dans d'autres langues que le français.

Ville-Marie: des images universelles

Dans ses outils de communication, l'Arrondissement utilise des images montrant des personnes de communautés, d'âges et de sexes variés, de même que des pictogrammes pouvant être compris par tout le monde.

Un monde de ressources dans les bibliothèques

Chacun des 19 arrondissements compte au moins une bibliothèque, pour un total de **45 bibliothèques municipales**. Responsables de leur gestion et de leurs activités, les arrondissements exploitent largement le potentiel d'inclusion sociale et de formation de ces lieux de savoir et d'exploration.

Exemples de réalisations

Ahuntsic-Cartierville : l'importance d'échanger

Dans les trois bibliothèques de l'Arrondissement, des services d'accompagnement sont offerts aux élèves des classes d'accueil qui apprennent le français. En 2017, les ateliers d'écriture « Récits du cœur » ont été organisés pour les nouveaux arrivants et les adultes en francisation.

Ville-Marie : rencontres et lectures sans frontières

À la bibliothèque Père-Ambroise, des femmes immigrantes, essentiellement latino-américaines, ont animé en 2017 trois cafés-rencontres ouverts à toute la population du quartier. Aux bibliothèques Frontenac et Père-Ambroise, des personnes de langues maternelles diverses se réunissent au club « Les mots partagés » pour parler de leurs lectures.

Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce : d'une langue à l'autre

La bibliothèque interculturelle de Côte-des-Neiges a mis sur pied, en partenariat avec l'Université de Montréal et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), un programme de francisation pour les commerçants allophones du quartier dont la clientèle comprend de nombreux nouveaux arrivants.

Les plans d'action, pour intervenir sous divers angles

Voici quelques exemples de plans d'action où les arrondissements font de l'intégration un cheval de bataille.

Au moins deux arrondissements se sont dotés de **plans d'action en développement social** où l'inclusion est un thème majeur :

- Le Sud-Ouest : le Plan d'action intégré en développement social 2016-2020 comprend deux axes d'intervention; l'axe « Mixité et cohésion sociale » prévoit des actions pour accueillir les nouveaux arrivants ainsi que l'aménagement de lieux de rencontre pour favoriser la création de relations harmonieuses au sein de la communauté locale;
- Rivière-des-Prairies–Pointes-aux-Trembles : le Plan d'action en développement social 2014-2018 plaçait l'inclusion sociale au cœur des interventions; un fonds local en développement social permet aussi de soutenir diverses actions destinées aux personnes vulnérables, notamment les personnes issues de l'immigration.

De manière plus ciblée, l'Arrondissement de LaSalle a mis en œuvre le **Plan d'action en diversité culturelle 2016-2017**. Diverses mesures ont été utilisées à l'intention des communautés ethnoculturelles et des nouveaux arrivants : journée portes ouvertes, visite guidée, parrainage professionnel, soutien à certains événements, activités en bibliothèque, etc.

Deux arrondissements ont récemment adopté des **plans d'action en culture** :

- Saint-Laurent : le Plan local de développement culturel 2018-2021 permet de nombreuses activités destinées aux communautés ethnoculturelles et aux nouveaux arrivants;
- Verdun : le Plan de développement culturel 2019-2023 prévoit certaines initiatives pour mieux faire comprendre les réalités et les enjeux en matière d'immigration.

Les programmes, pour réaliser des projets

Les programmes des arrondissements s'appliquent à divers champs d'intervention. Certains servent à lutter contre la discrimination et à faciliter l'inclusion.

Exemples de réalisations

Ville-Marie: des investissements responsables

En 2018, le Fonds en développement social a permis de verser quelque 130 000 \$ à des organismes tels que Famille pour l'entraide et l'éducation des jeunes et des adultes (FEEJAD), Carrefour de ressources en interculturel (CRIC) et RÉSEAU autochtone de Montréal. L'argent sert à réaliser des projets conçus à l'intention des communautés ethnoculturelles, des minorités visibles, des personnes issues de l'immigration et des nouveaux arrivants.

Verdun: discuter de thèmes inspirants

Le programme Prendre racine à Verdun a permis en 2018 de tenir, en collaboration avec divers partenaires, 3 activités et 17 ateliers interculturels, auxquels ont participé plus de 300 personnes. Parmi les thèmes abordés dans les ateliers: l'environnement, les services publics, les règlements municipaux, la langue française, la culture ainsi que les coutumes et les traditions d'ici et d'ailleurs.

Les tables locales: voir et agir ensemble

Les tables de concertation locales constituent d'excellents lieux pour dresser le portrait d'un quartier, organiser une consultation et déterminer des priorités d'action dans des domaines tels que le logement, la sécurité alimentaire ou l'intégration des nouveaux arrivants. Elles regroupent des représentants d'organismes et d'institutions d'un ou de plusieurs secteurs, des citoyens, des élus, etc. En étant **membres de diverses tables de concertation**, les arrondissements peuvent mieux répondre aux besoins identifiés.

Par exemple, l'Arrondissement de Lachine participe activement à la Table de réflexion et d'action interculturelles de Lachine, qui se penche sur les enjeux d'immigration.

L'Arrondissement d'Ahuhtsic-Cartierville contribue aux stratégies d'intégration des nouveaux arrivants qui sont mises en œuvre par les tables de quartier locales, comme l'Opération d'accueil Bordeaux-Cartierville, du Conseil local des intervenants communautaires (CLIC), et le Comité nouveaux arrivants, de Solidarité Ahuhtsic.

À Montréal-Nord, l'Arrondissement se joint aux tables de quartier et aux tables de concertation sectorielles pour revitaliser les secteurs les plus défavorisés et venir en aide aux personnes et familles les plus vulnérables. Ces efforts donnent lieu à la co-construction d'un organisme d'accueil et d'intégration des personnes issues de l'immigration, un projet porté par le Comité immigration et vivre-ensemble de la Table de quartier Montréal-Nord.

Par ailleurs, l'Arrondissement du Sud-Ouest a établi de multiples partenariats avec les tables de quartier, les organismes locaux, le Service de police, le CIUSSS, l'Office municipal d'habitation de Montréal, la Table de sécurité urbaine, etc. Il peut ainsi effectuer une veille permanente pour anticiper ou déceler l'émergence de tendances susceptibles de nuire aux efforts d'inclusion et de cohabitation harmonieuse qui sont menés sur son territoire.

Les partenariats, novateurs et efficaces

Tous les arrondissements établissent des **partenariats avec des organismes locaux qui œuvrent auprès des communautés ethnoculturelles.**

Exemple de réalisation

Ville-Marie : miser sur la fierté et l'accompagnement

En 2017, le Carrefour de ressources en interculturel (CRIC) a réalisé le projet *Mé-tisse ta communauté*. L'organisme a sorti de l'isolement des femmes membres de communautés ethnoculturelles en les invitant à échanger sur leurs vêtements et à en créer de nouveaux. Plusieurs ont porté leurs tenues traditionnelles avec fierté. Cette initiative a été soutenue par le Fonds en développement social de l'Arrondissement.

Autre intervention de la Ville

Les arrondissements d'Ahuntsic-Cartierville, de Pierrefonds-Roxboro, de Verdun et du Sud-Ouest ont créé des **conseils jeunesse dans les arrondissements** (Cja) afin d'intéresser les jeunes à la politique et à la vie de leur arrondissement. Les Cja permettent aux 12 à 30 ans de prendre des décisions sur des projets locaux. Comme ils sont constitués de manière à représenter la diversité de la jeunesse montréalaise, ils se font les porte-voix des besoins des jeunes de toutes origines, religions et orientations sexuelles.

8. Perspectives : constats et actions à venir

La Ville de Montréal a un rôle de premier plan à assumer pour que la métropole se donne un présent et un avenir qui correspondent à sa vision collective :

Montréal est une métropole solidaire, inclusive, composée de quartiers durables, où il fait bon vivre et s'épanouir; riche de l'apport de ses citoyennes et citoyens et des acteurs sociaux, Montréal est une ville de tous les possibles¹⁰.

Pour que cette vision se réalise, la Ville doit nécessairement poursuivre ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion dans ses divers champs de compétence. Voici les perspectives à court et moyen terme de certaines mesures présentées dans les pages précédentes (annexe I).

Le développement social : pour une plus grande efficacité

Programme d'intervention de milieu pour les jeunes 12-30 ans

À ce jour, les activités ont surtout été destinées aux 12-24 ans. La Ville de Montréal veut mieux joindre les 24-30 ans. De nouveaux critères seront intégrés au programme. Les jeunes Autochtones seront pris en compte de manière spécifique.

Programme Montréal interculturel

La nouvelle version du programme, mise en œuvre en 2019, apportera des bénéfices aux organismes participants et aidera la population montréalaise à développer des compétences interculturelles (savoir, savoir-faire, savoir-être).

La sécurité publique : poursuivre et progresser

Activités policières

Les équipes intervenant auprès des personnes vulnérables (EMRII, ESUP et RIC) devront harmoniser leurs pratiques, leurs moyens de communication et leurs interventions, tout en continuant à donner de la formation. Elles auront aussi à gérer le partage des lieux publics dans un esprit de cohabitation pacifique.

Le SPVM évaluera de manière plus courante la pertinence de traduire en plusieurs langues des programmes de soutien aux communautés ethnoculturelles risquant de subir de la discrimination.

Prévention sur le terrain

Le SPVM souhaite que le programme Unité sans violence soit prioritairement utilisé par les écoles qui accueillent de nouveaux arrivants, qui ont une importante clientèle issue de la diversité ou qui présentent des facteurs de vulnérabilité, particulièrement si ces écoles se trouvent en milieu défavorisé ou dans un environnement porté sur la délinquance.

10 . Vision tirée de la Politique de développement social – Montréal de tous les possibles!, page 13.

La culture : défis, changements et nouveaux projets

Mise en valeur d'artistes autochtones

Les Productions Ondinnok ont manifesté le souhait de ne pas reconduire l'événement Printemps autochtone d'art. Le réseau Accès culture réfléchit actuellement à de nouvelles formes de collaboration structurante avec des organismes culturels autochtones, ainsi qu'aux moyens d'appuyer l'intégration d'artistes et d'œuvres autochtones dans ses programmations, et non plus seulement lors d'un événement.

Soutien à des organismes de la diversité

Un projet de collaboration entre MAI et le réseau Accès culture est en cours d'élaboration : le soutien accordé à certains artistes sera amélioré par l'ajout de résidences de création et de possibilités de diffusion. Des collaborations entre DAM et le réseau Accès culture sont aussi développées, notamment pour épauler des artistes de la diversité dans le tournage du matériel promotionnel destiné aux salles du réseau.

Programme de soutien à la diversité des expressions culturelles – festivals et événements

De nouveaux critères d'admissibilité tiendront plus compte des projets intégrant la jeunesse montréalaise et les Autochtones.

Activités de médiation en soutien à la francisation

La Ville doit développer des liens avec les classes de francisation du MIDI, dont les balises limitent la participation aux activités.

Centre d'histoire de Montréal

Le Centre d'histoire de Montréal a entamé une métamorphose qui lui permettra d'assumer encore plus efficacement sa mission. Pour plus de détails, voir : [le futur MEM](#).

Conseil des arts de Montréal

Commandée par le CAM, l'étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* dresse plusieurs constats sur lesquels il faudra se pencher et agir en concertation.

ANNEXE II – Nomination, comités et unités de la Ville concernant la diversité

1987

Nomination d'un membre du comité exécutif responsable du dossier des relations interculturelles

1988

Création du Bureau interculturel de Montréal (BIM), unité-conseil sur la gestion de la diversité dans les services municipaux

Création du Bureau d'accueil des nouveaux immigrants, spécialisé dans la sécurité du revenu et offrant des services en plusieurs langues aux demandeurs du statut de réfugié (aujourd'hui, Centre spécialisé pour les demandeurs d'asile)

1989

Mise sur pied du Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales (CCRIM)

1994

Remplacement du BIM par la Division des affaires interculturelles, chargée de soutenir les services municipaux dans l'acquisition de compétences en diversité

1995

Remplacement du CCRIM par le Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal (CARIM)

2000

Remplacement de la Direction des affaires interculturelles par le Bureau des affaires interculturelles

2002

Création du Conseil interculturel de Montréal (CIM)

2006

Création de la Direction de la diversité sociale, responsable des actions de la Ville en matière de relations interculturelles et de développement social

2015

Création de l'Observatoire international des maires sur le vivre ensemble

2016

Mise en place du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)

2019

Création du Service de la diversité et de l'inclusion sociale

ANNEXE III – Principaux engagements et réalisations de la Ville concernant la diversité

1989

Adoption de la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale

Commémoration de la Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (21 mars)

1992

Proclamation du mois de février « Mois de l'histoire des Noirs »

1993

Avec les gouvernements fédéral et provincial, proclamation de l'Année de l'harmonie interculturelle et interracial

2001

Soutien à la Semaine d'actions contre le racisme

2002

Proclamation du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et engagement à souligner cette journée chaque année

2004

Adoption de la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion

Proclamation du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »

2005

Adoption de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*

2006

Publication d'un avis du Conseil interculturel de Montréal sur le profilage racial

Adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et à la Coalition internationale des villes contre le racisme de l'UNESCO (aujourd'hui, Coalition internationale des villes inclusives et durables)

Proclamation de la Journée du souvenir de la traite négrière et de son abolition

2009

Lancement du Prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik

2011

Accueil favorable des recommandations du document *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, et rejet sans équivoque de toutes les formes de profilage

Adoption des modifications à la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, incluant l'ajout du profilage racial et social et de l'âgisme à l'article portant sur la discrimination

2015

Adoption, avec 22 autres villes, de la Déclaration de Montréal sur le vivre ensemble

2016

Adoption de la Déclaration visant à faire la promotion des candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissement de Montréal

Adoption de la Déclaration visant à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, et à prévenir les gestes pouvant conduire à toutes formes de discrimination

2017

Annnonce d'une démarche conjointe pour la réconciliation de la Ville de Montréal et des peuples autochtones

Consultation publique municipale sur les profilages racial et social, suivie du dépôt d'un rapport et de 31 recommandations

2018

Création de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations

Engagement du comité exécutif à appliquer les 31 recommandations ayant découlé de la consultation publique municipale sur les profilages racial et social

Adoption de la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones

2019

Engagement à implanter une culture de valorisation de la diversité et de l'inclusion au sein de l'administration municipale

**Le Document de consultation est une réalisation de la Ville de Montréal.
Il a été préparé en vue de la consultation sur le racisme et la discrimination
systémiques menée par l'Office de consultation publique de Montréal.**

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN : 978-2-7647-1707-3

Montréal 