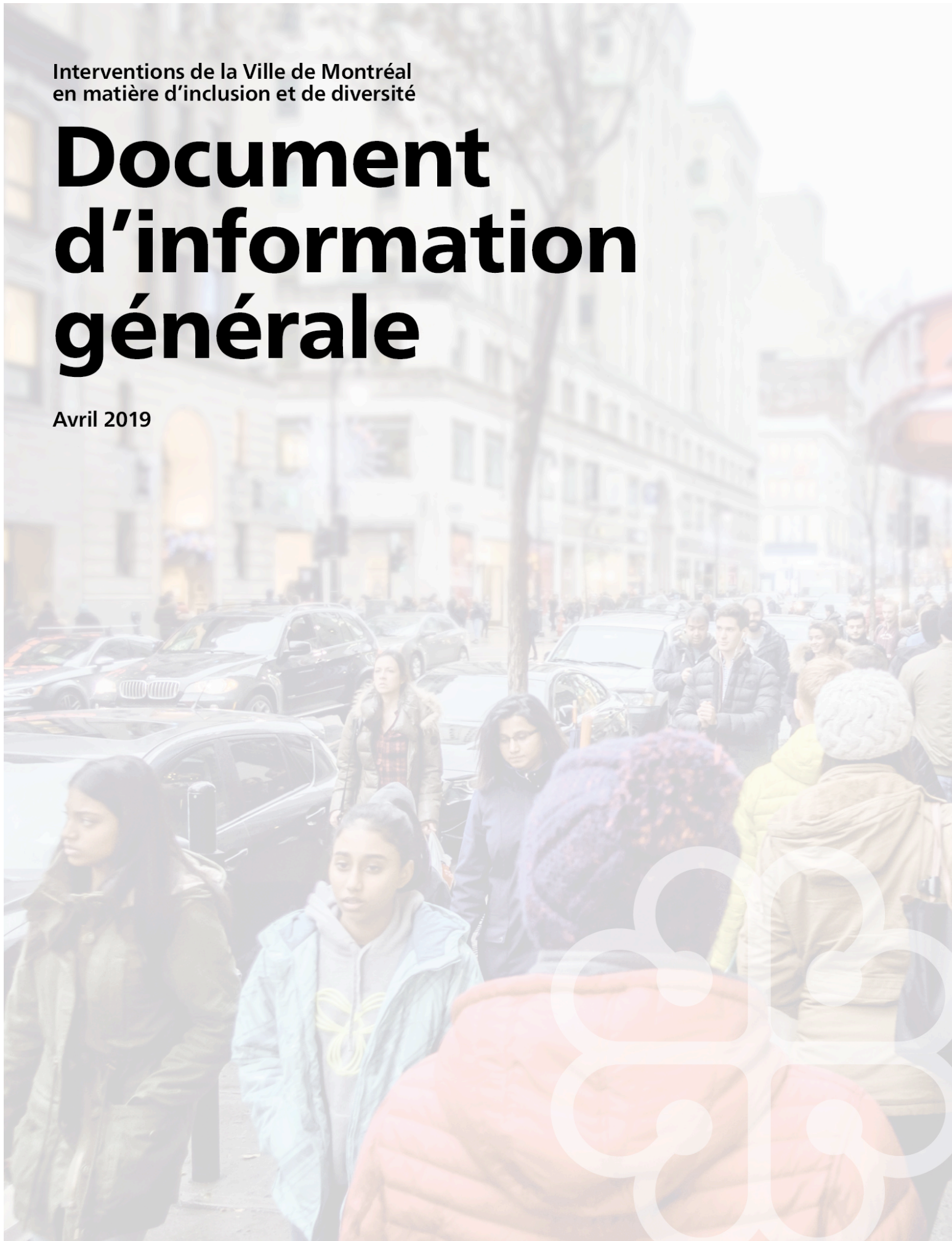


Interventions de la Ville de Montréal  
en matière d'inclusion et de diversité

# Document d'information générale

Avril 2019



## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE 1 .....</b>	<b>5</b>
<b>Montréal, ville solidaire et inclusive .....</b>	<b>5</b>
<b>D’hier à aujourd’hui, l’histoire et la démographie de Montréal.....</b>	<b>7</b>
Un survol historique .....	7
La démographie montréalaise en bref .....	8
<b>La Ville de Montréal, une administration proactive .....</b>	<b>12</b>
Des valeurs fondamentales .....	12
Des armoiries qui racontent la diversité.....	12
Les compétences pour agir .....	14
Les gestes posés depuis trente ans .....	17
<b>PARTIE 2 .....</b>	<b>23</b>
<b>Panorama des interventions municipales .....</b>	<b>23</b>
<b>1. Le développement social.....</b>	<b>25</b>
Un pivot des actions de la Ville .....	25
Du soutien direct : de l’enfance à l’âge adulte.....	27
La lutte contre la pauvreté : une aide à l’inclusion sociale .....	30
Rapprochements interculturels : aller au-devant.....	32
Autochtones : sur le chemin de la réconciliation .....	33
Les nouveaux arrivants : place à l’innovation.....	36
La cohabitation harmonieuse : combattre le profilage racial et social.....	39
<b>2. Le développement économique.....</b>	<b>43</b>
Pour une économie à pleine vitesse .....	43
La gestion des approvisionnements : un cadre strict .....	45
<b>3. L’habitation .....</b>	<b>46</b>
Trois rôles en matière d’habitation .....	46
Le logement : facteur d’inclusion.....	49
<b>4. L’emploi.....</b>	<b>51</b>
Deux grandes valeurs : égalité et respect.....	51
L’égalité en emploi : dix ans d’interventions.....	51
<b>5. La sécurité publique .....</b>	<b>62</b>
Des valeurs pour guider les actions .....	62
Profilage racial et social : réflexion et amélioration continue des pratiques policières.....	62
Les relations avec la population : de précieux liens de confiance.....	64
Les activités policières : des services inclusifs.....	66
Prévention sur le terrain : des actions très ciblées.....	70
La cour municipale : programmes sociaux sur mesure.....	73
<b>6. La culture .....</b>	<b>74</b>
À la base, une grande politique ancrée dans la diversité.....	74
Le réseau Accès culture : 24 diffuseurs pour mieux faire connaître .....	75
La médiation culturelle : réunir artistes et populations marginalisées .....	77
Le soutien à des organismes de la diversité : .....	79
de la relève aux grands festivals .....	79
Les bibliothèques : points de contact et centres d’intérêt.....	82

Le Conseil des arts de Montréal : vers la reconnaissance .....	85
<b>7. Le sport et le loisir .....</b>	<b>90</b>
Montréal physiquement active.....	90
Les espaces verts et bleus : des lieux pour tout le monde.....	93
<b>8. La vie démocratique.....</b>	<b>96</b>
Plusieurs lieux et moyens de représentation.....	96
La participation citoyenne : des gestes visant l'amélioration.....	97
<b>9. Les arrondissements .....</b>	<b>101</b>
Agir là où les enjeux se posent .....	101
Les instances démocratiques : prendre fait et cause pour la diversité.....	101
Les services et les activités : comment aider? .....	103
Les plans d'action et les programmes : un soutien cohérent .....	107
La concertation et le partenariat : s'unir pour mieux intervenir.....	109
<b>PARTIE 3 .....</b>	<b>111</b>
<b>Perspectives : constats et actions à venir .....</b>	<b>111</b>
<b>Annexe I – La Charte montréalaise des droits et responsabilités .....</b>	<b>119</b>
<b>Annexe II - Tableaux sur le personnel de la Ville de Montréal .....</b>	<b>121</b>

## Introduction

La métropole du Québec est mondialement connue pour son cosmopolitisme et pour sa recherche authentique de relations harmonieuses et égalitaires. Et la Ville de Montréal a un rôle important à assumer à cet égard.

Ce document présente un portrait général de ce que la Ville réalise, à la fois, pour favoriser l'inclusion et la diversité et pour lutter contre le racisme et la discrimination. En le lisant, les personnes et organisations intéressées par ces questions peuvent apprécier l'ampleur et la pertinence des interventions municipales et, peut-être aussi, trouver des réponses à certains manques ou besoins.

Sa première partie présente quelques faits historiques et certaines caractéristiques de la population montréalaise d'aujourd'hui. Puis, elle énumère les valeurs et les compétences de la Ville, pour ensuite décrire, de manière générale, ses actions au cours des trente dernières années en matière de diversité et de lutte contre la discrimination.

La seconde partie résume les mesures que la Ville met actuellement en œuvre pour favoriser l'inclusion, adapter son offre de services et agir de manière équitable afin de réduire les disparités. Ces interventions peuvent se faire à la grandeur de Montréal ou encore localement, dans des arrondissements ou des quartiers, selon les besoins et les situations; elles peuvent aussi être destinées au personnel municipal, dans son ensemble ou par secteurs, en fonction des objectifs à atteindre. De nombreux exemples de réalisations illustrent ces pages.

La troisième et dernière partie fait état de ce que la Ville peut ou entend changer pour améliorer ses interventions.

Avec le *Document d'information générale*, la Ville de Montréal espère apporter une contribution supplémentaire à la réflexion et aux actions qui contribuent à rendre la société montréalaise toujours plus ouverte, équitable et juste.

# **PARTIE 1**

## **Montréal, ville solidaire et inclusive**

Cette première partie retrace en peu de mots l'histoire de Montréal, fortement influencée par l'immigration, puis elle brosse un portrait démographique de la population montréalaise. Enfin, la Ville de Montréal est expliquée par ses valeurs, ses compétences et ses grandes actions qui, depuis la fin des années 1980, ont pour but de lutter contre toute discrimination et de promouvoir une cohabitation harmonieuse.

## D'hier à aujourd'hui, l'histoire et la démographie de Montréal

Comprendre Montréal, c'est regarder son passé, son évolution et son présent. Cette section rappelle quelques faits et mouvements migratoires qui résument son histoire. Puis, elle présente des statistiques sociodémographiques éclairantes en évoquant les enjeux actuels de la métropole liés à sa grande diversité.

### Un survol historique

Montréal a été créée et s'est développée en bonne partie grâce à l'immigration et au mélange des cultures.

Les pionniers français qui fondent Montréal en 1642 trouvent sur l'île plusieurs nations autochtones qui y établissent leurs campements, comme elles le font depuis plusieurs milliers d'années.

Plus tard, au début du 19<sup>e</sup> siècle, la ville en pleine expansion connaît une forte vague d'immigration britannique, les arrivants étant souvent originaires d'Irlande et d'Écosse. Vers la fin du siècle, de nombreux ruraux Canadiens français s'établissent à leur tour dans la métropole pour profiter de son industrialisation florissante. Durant cette période, on voit aussi les premiers Juifs et Italiens s'installer dans quelques quartiers.

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, le Canada s'ouvre davantage à l'immigration, ce qui attire à Montréal des familles et de jeunes gens provenant essentiellement du Portugal, de la Grèce, de la Pologne, de l'Allemagne et d'autres pays européens. Montréal se diversifie de façon encore plus marquée dans les années 1970, alors qu'elle accueille d'importantes cohortes d'Haïti et du Vietnam.

Depuis les années 1980 jusqu'à nos jours, le portrait ethnoculturel de la société montréalaise change considérablement, les gens venant de partout dans le monde, notamment d'Afrique du Nord et d'Asie et, plus récemment, de Syrie.

### QUELQUES DATES

**1535**

#### **Exploration de l'île par Jacques Cartier**

L'explorateur Jacques Cartier trouve une île où il est accueilli par des Iroquoiens. Comprenant que cette île est appelée Hochelaga par ses habitants, lui-même la baptise *Mons realis*, soit « mont Royal » en latin. C'est sur cette île que Montréal sera fondée 107 ans plus tard.

**1642**

#### **Fondation de Montréal**

Une cinquantaine de Français débarquent en Nouvelle-France (Québec) pour créer une communauté catholique. Menés par Paul de Chomedey, sieur de Maisonneuve, et Jeanne Mance, ils fondent le village de Ville-Marie, qui deviendra Montréal.

**1701**

#### **Signature de la Grande Paix**

Les Français installés au Canada se heurtent durant tout le 17<sup>e</sup> siècle à la présence des Premières Nations, en particulier des Iroquois. Ces derniers s'affaiblissant, des négociations de paix sont lancées à la fin du siècle. Les délégations de nombreuses Premières Nations arrivent à

Montréal à l'été 1701. Le 4 août, la Grande Paix de Montréal est signée, favorisant le dialogue plutôt que le conflit.

**1760**

### **Victoire des Britanniques**

Après la ville de Québec, Montréal est contrainte à la reddition, dans une guerre qui oppose la France et l'Angleterre depuis 1755. La totalité de la Nouvelle-France passe aux mains des Anglais et le traité de Paris, signé en 1763, établit officiellement le pouvoir britannique sur le Canada (sauf pour l'archipel Saint-Pierre-et-Miquelon).

### **Le contexte : défis à relever en terres d'accueil**

Reconnus comme terres d'accueil, le Canada et le Québec ne se sont pas construits pour autant sans frictions ni injustices. La discrimination et le racisme existent depuis le début de leur histoire. Rappelons notamment l'esclavage de personnes autochtones et noires, les politiques d'assimilation des Autochtones dans des pensionnats et les mesures limitant l'immigration chinoise.

Les choses ont beaucoup évolué avec le temps. Le Québec, pour sa part, a adopté en 1975 la *Charte des droits et libertés de la personne*, un document fondamental plusieurs fois renforcé dans les décennies suivantes, ainsi que des lois, politiques et programmes visant l'égalité et l'inclusion.

En dépit de ces démarches, les personnes autochtones et les membres des communautés ethnoculturelles continuent de rencontrer des obstacles qui nuisent à leur épanouissement et à leur sentiment d'appartenance. Dans leurs diverses formes, le racisme et la discrimination systémiques peuvent aussi les empêcher de participer pleinement à la vie en société.

Ainsi, bien que le Québec contemporain soit diversifié et ouvert, il doit tout de même relever des défis de société pour que tous les citoyens et toutes les citoyennes, sans exception, puissent y prendre leur place et réaliser leur plein potentiel.

### **La démographie montréalaise en bref<sup>1</sup>**

Au fil des siècles et tout particulièrement au cours des dernières décennies, Montréal a donc vécu un grand brassage ethnique, les populations nouvellement arrivées contribuant directement à son développement social, culturel, économique et politique.

Aujourd'hui, Montréal est l'une des villes les plus cosmopolites du 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.

L'arrivée constante de personnes aux héritages et aux vécus les plus divers pose des enjeux de cohabitation harmonieuse : les communautés se connaissent parfois mal et certaines cultures sont plus éloignées de celle de la société d'accueil. Cette nouvelle réalité sociodémographique doit être prise en compte.

---

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



Les enjeux d'intégration et d'inclusion sont devenus d'autant plus cruciaux que certains groupes issus de l'immigration font face à des obstacles institutionnels. L'intégration sociale et économique est souvent freinée par la non-reconnaissance des diplômes étrangers, l'absence d'expérience de travail au Canada et un réseau de contacts faible ou inexistant.

Pour bien saisir la diversité ethnoculturelle de la population montréalaise et l'importance des enjeux qui y sont liés, voici des statistiques sur la démographie de Montréal en 2016.

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.
- Une personne sur cinq (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.

### Quelle est la différence?

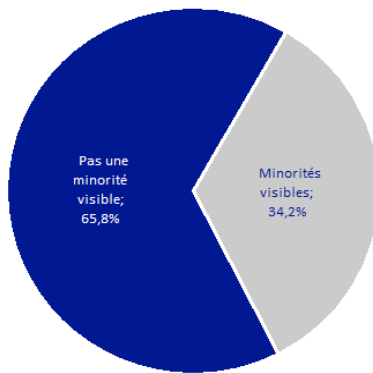
Voici ce que signifient trois expressions utilisées dans ce document :

. **Nouveaux arrivants** : personnes nées à l'étranger et ayant immigré depuis cinq ans ou moins

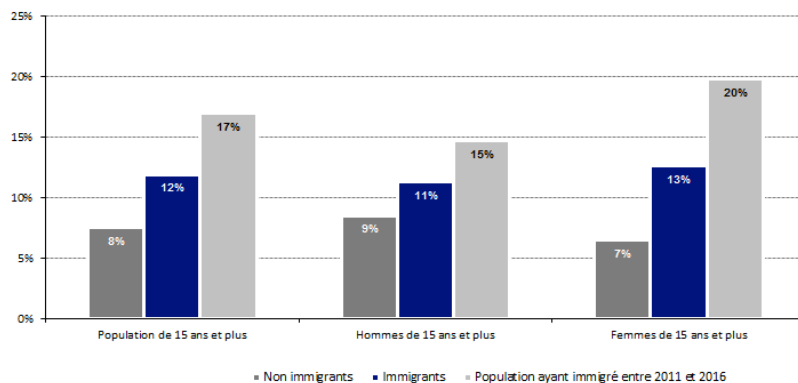
. **Personnes immigrantes** : personnes nées à l'étranger et ayant immigré au Canada (1<sup>re</sup> génération)

. **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<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> générations)

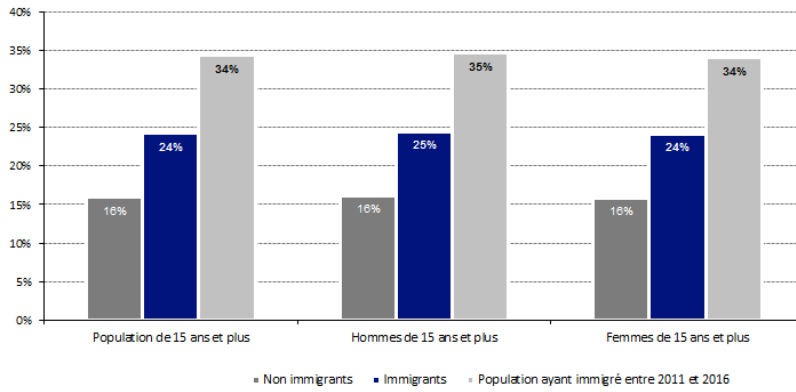
**Figure 1 - Taux de la population s'identifiant à une minorité visible (tous lieux de naissance confondus), Montréal, 2016**



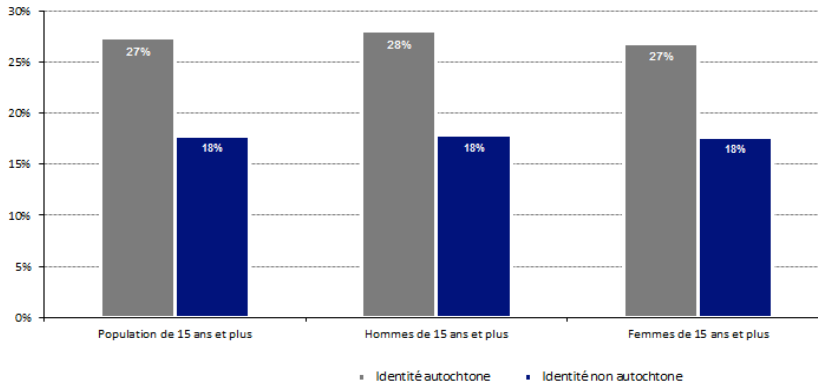
**Figure 2 - Taux de chômage selon le statut d'immigration et le sexe, Montréal, 2016**



**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**



## La Ville de Montréal, une administration proactive

La Ville de Montréal offre de très nombreux services à sa population, dont certains sont destinés à faciliter l'inclusion des personnes issues de l'immigration, alors que d'autres y contribuent de manière indirecte.

Afin d'aider à bien comprendre son travail, cette section explique les valeurs de la Ville, ses symboles et ses compétences. En dernier lieu, elle présente les principales actions que la Ville a menées dans les trente dernières années en matière de diversité.

### Des valeurs fondamentales

Dans toutes ses interventions, notamment celles visant à lutter contre le racisme et la discrimination, la Ville de Montréal cherche à incarner et promouvoir les valeurs dont s'inspire la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, soit :

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

Largement partagées, ces valeurs sont essentielles à la Ville pour établir et entretenir des rapports responsables, harmonieux et fructueux avec les Montréalais et les Montréalaises.

### Des armoiries qui racontent la diversité



Les premières armoiries de Montréal<sup>2</sup> ont été adoptées en 1833, à la proposition du maire Jacques Viger. Déjà, elles invitaient à la concorde en portant la devise *Concordia Salus* (Le salut par la concorde) et en mettant, sous une même bannière, des emblèmes rappelant les principales origines des habitants et habitantes de Montréal, au 19<sup>e</sup> siècle, soit les origines française, anglaise, écossaise et irlandaise.

Depuis 2017, les armoiries comportent un symbole de plus, qui témoigne du rôle clé des nations autochtones dans la fondation et le développement de Montréal.

---

2. Source : site de la Ville de Montréal, au [ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=5798,40709569&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,40709569&_dad=portal&_schema=PORTAL).

## Emblèmes des principales origines de la population montréalaise



La fleur de lys de la maison royale de Bourbon représente l'origine française.



La rose de la maison de Lancastre représente l'origine anglaise.



Le chardon représente l'origine écossaise.



Le trèfle représente l'origine irlandaise.



Le pin blanc représente la présence autochtone ancestrale sur le territoire. Symbolisant la paix, l'harmonie et la concorde, il est au centre d'un cercle qui évoque le cercle de la vie ainsi que le feu du conseil, lieu de rencontre et de discussion.

### **Montréal, métropole de la réconciliation avec les peuples autochtones**

Le 21 juin 2016, à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, la Ville de Montréal a annoncé sa volonté de faire de Montréal une métropole de la réconciliation avec les peuples autochtones.

Cet engagement s'inscrit dans un vaste mouvement de réconciliation, généré par les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2009-2015). Désireuse de mieux refléter ses origines, d'établir une relation de « gouvernement à gouvernement » avec les peuples autochtones et de reconnaître leur valeur ainsi que leur contribution historique fondamentale, la Ville a ajouté un nouveau symbole aux armoiries et au drapeau de Montréal.

*Pour d'autres détails, voir la section « Le développement social ».*

## Les compétences pour agir

Pour comprendre les actions de la Ville de Montréal en matière d'immigration et d'inclusion, il est indispensable de connaître ses compétences<sup>3</sup>. 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).

### Quelques compétences du conseil d'agglomération

Selon la *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations*, le conseil d'agglomération exerce sa compétence dans les domaines suivants :

- 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.

### EN BREF : le conseil d'agglomération, c'est quoi?

Depuis sa création le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le conseil d'agglomération est composé de 31 élus municipaux de l'île de Montréal, selon la répartition suivante :

- la mairesse de Montréal;
- 15 élus et élues du conseil municipal de Montréal;
- 14 maires des autres villes de l'île de Montréal (un représentant pour Dorval et L'Île-Dorval);
- un représentant supplémentaire de Dollard-Des Ormeaux (en raison de la taille de sa population).

Les représentants de la Ville de Montréal détiennent environ 87 % des votes et ceux des 15 autres villes ont, collectivement, environ 13 % des votes. Ces pourcentages sont proportionnels au poids démographique respectif de chaque ville représentée.

---

3. Les informations présentées dans cette section sont basées sur les lois en vigueur au moment de la rédaction de ce document. Elles ne peuvent être considérées comme exhaustives : il s'agit d'une énumération générale des compétences telles que nommées dans les textes législatifs régissant la Ville de Montréal et, par conséquent, certaines compétences pouvant être exercées par la Ville 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.

### **Quelques compétences du conseil municipal**

Selon la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec* et la *Loi sur les compétences municipales*, le conseil municipal exerce les compétences suivantes :

- 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.

### **EN BREF : le conseil municipal, c'est quoi?**

Le conseil municipal est la principale instance de la Ville de Montréal. Il est composé de 65 élus et élues, soit :

- la mairesse de Montréal, qui est aussi la mairesse de l'arrondissement de Ville-Marie;
- 18 maires et mairesses d'arrondissement;
- 46 conseillers et conseillères de la Ville.

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 subvention à la rénovation immobilière, l'environnement, le plan d'urbanisme, le programme triennal d'immobilisations, etc.

### **Quelques compétences des conseils d'arrondissement**

Selon la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*, chaque conseil d'arrondissement exerce les compétences suivantes :

- 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 d'organiser et de favoriser l'activité physique ou culturelle dans l'arrondissement;
- les parcs et les 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.

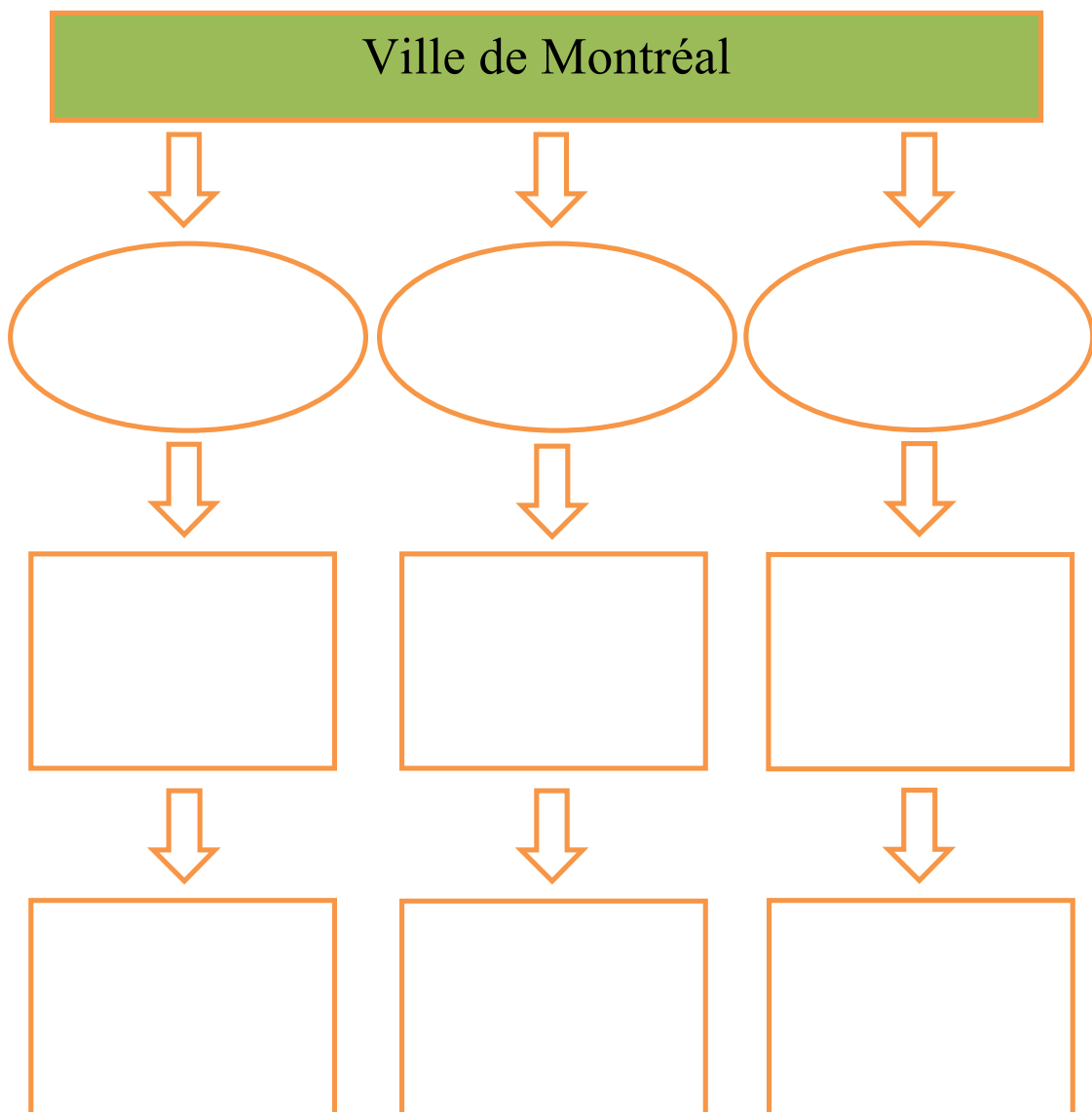
**EN BREF : les conseils d'arrondissement : c'est quoi?**

Les 19 conseils d'arrondissement ont une composition variable.

Le maire ou la mairesse de chaque arrondissement est élu ou élue au suffrage universel par les électeurs et les électrices de l'arrondissement.

Un conseil d'arrondissement est composé d'au moins 5 conseillers et/ou conseillères. Ce sont des conseillers, conseillères de la Ville et des conseillers, conseillères d'arrondissement.

**Partage des compétences – Instances politiques et territoires d'application**





## **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, ayant développé au fil des ans une grande expertise dans ce domaine.

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 agir<sup>4</sup> ». 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.

Tous ces moyens leur permettent d'intervenir efficacement là où c'est le plus pertinent, à l'échelle d'un secteur, d'un quartier, d'un arrondissement ou même de la ville.

## **Les gestes posés depuis trente ans**

Depuis plus de trente ans, la Ville prend des décisions et fait des interventions très variées pour rendre Montréal toujours plus inclusive. Par le fait même, elle a acquis un grand savoir-faire concernant l'intégration des nouveaux arrivants, les relations interculturelles, la lutte contre la discrimination et la gestion de la diversité sur son territoire.

### **Des décisions politiques et administratives**

En 1987, le comité exécutif de la Ville de Montréal a innové en confiant à l'un de ses membres le dossier des relations interculturelles, une décision qui lui a permis d'aborder la question de manière structurée.

Pour concrétiser cette nouvelle orientation, le Bureau interculturel de Montréal (BIM) a été créé un an plus tard au sein de l'administration municipale. Dans les années suivantes et jusqu'à aujourd'hui, d'autres unités consacrées aux relations ethnoculturelles se sont succédé pour suivre l'évolution organisationnelle de la Ville, jusqu'à la mise sur pied, en 2016, du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) et, en 2019, du Service de la diversité et de l'inclusion sociale.

La Ville a posé d'autres gestes significatifs, témoignant publiquement de ses convictions. Ainsi, en 1989, le conseil municipal a adopté la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale et s'est engagé à souligner la Journée internationale contre toutes les formes de discrimination raciale.

Puis, en 1992, Montréal est devenue la première municipalité francophone du Canada à reconnaître officiellement le mois de février comme Mois de l'histoire des Noirs : depuis, la Ville appuie chaque année les initiatives de partenaires visant à soutenir, dans le cadre de ce mois, l'apport des communautés noires anglophone, haïtienne, antillaise et africaine au développement de la métropole.

De manière récurrente, la Ville collabore aussi avec des partenaires pour des campagnes publiques de sensibilisation à l'élimination du racisme et de la discrimination.

Parallèlement, les élus municipaux ont mis sur pied des comités pour les conseiller et fournir leur avis sur des questions précises relevant des relations interculturelles. En 1992, la Ville a d'abord

---

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

créé le Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales de Montréal (CCRIM), qui a été remplacé en 1995 par un comité consultatif du maire, le Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal (CARIM). En 2002, celui-ci a cédé la place au Conseil interculturel de Montréal (CIM), enchâssé dans la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*.

### **Diversité – Nomination, comités et unités de la Ville**

**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

## Diversité – Principaux engagements et réalisations de la Ville

### 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 interraciale

### 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

**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.

Une première entente triennale a été signée en 1999 par la Ville et le MIDI, qui se nommait alors ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Celle-ci a permis la réalisation du Plan d'action visant l'accueil et l'intégration en français des immigrants à Montréal. Elle a été ensuite renouvelée tous les trois ans, de 2002 à 2018. 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 vingt ans, ces ententes permettent de soutenir de nombreux projets destinés aux personnes issues de l'immigration et essentiellement réalisés dans les arrondissements montréalais.

### **Dans l'action : quelques accomplissements éloquentes**

En plus de trente ans, la Ville de Montréal a agi de multiples façons pour mieux joindre et soutenir les personnes issues de l'immigration et prendre en compte la diversité de la population montréalaise. Une mission qu'elle poursuit avec une conviction solidement ancrée.

En réalisant des programmes, des plans d'action et des projets touchant plusieurs sphères, la Ville agit à court, moyen ou long terme, selon les besoins, et en synergie avec ses partenaires.

Pour les citoyennes et les citoyens, cela prend la forme, par exemple, du projet *Agents de liaison* dans certaines bibliothèques, du projet *Habiter la mixité* de l'Office municipal d'habitation de Montréal et du programme *Valorisation jeunesse – Place à la relève*. La Ville peut aussi produire des outils qui « parlent » aux communautés ethnoculturelles, comme le guide d'accueil *Découvrir et vivre Montréal*, produit en 2014 pour les nouveaux arrivants. Ou encore, elle répond à des événements comme lorsqu'elle a créé, en 2010, le programme Soutien à l'intégration, liaison et accompagnement (SILA) pour aider les victimes du violent séisme ayant secoué Haïti.

La Ville veut également que son personnel devienne représentatif de la diversité montréalaise et possède les compétences pour travailler en fonction de cette diversité. Ainsi, dès 1989, elle a implanté le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés ethnoculturelles (PAE-CC). Depuis 1997, tous les services municipaux participent au Réseau d'aide volontaire des employés interprètes. Pour les gestionnaires, elle a publié, en 2001, le guide de formation sur l'accommodement raisonnable et, depuis une dizaine d'années, elle offre la formation « Mobiliser des équipes diversifiées ».

Ce ne sont là que quelques exemples de réalisations que la Ville a menées à bien ou soutenues dans les trois dernières décennies. La section suivante en fournit un portrait plus détaillé en présentant ses actions les plus récentes.

#### **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*.

#### **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 toponymie, un moyen d'inclusion et de reconnaissance

Le fait de donner à un parc ou une rue le nom d'une figure éminente d'une nation autochtone ou d'une communauté ethnoculturelle contribue à faire connaître et reconnaître, à la fois, cette personne et les siens. C'est ce que la Ville a entrepris de manière plus systématique dans les dernières décennies.

Par exemple, en 1997, elle a nommé le belvédère du parc du Mont-Royal « Kondiaronk », en hommage à un grand chef de la nation des Hurons-Wendats, qui fut l'un des principaux artisans de la Grande Paix de Montréal de 1701.

En 2005, dans la Politique du patrimoine, la Ville a décidé d'adopter de tels toponymes en établissant des règles et des critères fondés sur l'histoire, la culture et la géographie :

*Ces règles devraient privilégier l'attribution de toponymes évoquant l'apport des Premières Nations, l'histoire des quartiers, la diversité ethnoculturelle ainsi que le patrimoine immatériel, entre autres les légendes et les toponymes anciens. (p. 56)*

Plus récemment, le Plan d'action en patrimoine 2017-2022 prévoit d'étendre la pratique consistant à attribuer prioritairement des noms de femmes aux lieux publics à d'autres groupes sous-représentés, tels que les peuples autochtones et les communautés ethnoculturelles.

Résultat : sur les 206 toponymes renvoyant à des personnes qui ont été attribués depuis 2008, 62 (30 %) sont associés à une personnalité d'une nation autochtone ou d'une communauté ethnoculturelle.

Il est à souligner que la proportion de ces nouveaux toponymes augmente au fil des ans, étant passée de 16,6 % en 2009 (4 toponymes sur 24), à 50 % en 2017 (8 toponymes sur 16).

Quelques exemples de nouveaux toponymes :

**Rue Myra-Cree** (Mercier–Hochelaga-Maisonneuve) : *Myra Cree, d'origine mohawk, était une animatrice de télévision et une créatrice radiophonique.*

**Parc Oscar-Peterson** (Sud-Ouest) : *Oscar Peterson était un pianiste et compositeur de jazz montréalais.*

**Place Marie-Josèphe-Angélique** (Ville-Marie) : *Marie-Josèphe-Angélique était une esclave noire; accusée d'avoir provoqué l'incendie de Montréal, elle a été exécutée en place publique le 21 juin 1734.*

**Avenue Rita-Levi-Montalcini** (Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles) : *Rita Levi-Montalcini était une neurologue italienne, lauréate, avec Stanley Cohen, du prix Nobel de physiologie ou médecine, en 1986.*

## **PARTIE 2**

### **Panorama des interventions municipales**

Cette partie résume les interventions de la Ville qui visent prioritairement à faciliter l'inclusion des personnes récemment immigrées ou issues de l'immigration, ou qui se sentent discriminées en fonction de leur couleur, de leur religion ou de leur origine ethnique ou nationale. Ces mesures peuvent être destinées à la population ou encore au personnel municipal. Selon les contextes, elles sont implantées à la grandeur de Montréal ou à plus petite échelle.

Les interventions de la Ville sont regroupées ici par thèmes : développement social, économie, habitation, emploi, sécurité publique, culture, etc. Il est à souligner que la grande majorité d'entre elles relèvent du développement social, qui a largement fait ses preuves au fil des décennies et qui, pour cette raison, constitue le premier thème abordé.



# 1. Le développement social

En tant que gouvernement de proximité, la Ville agit d'une manière concrète et rapprochée des gens. Elle est donc bien placée pour soutenir et stimuler le développement social. Ce qu'elle fait en luttant contre l'exclusion et la pauvreté, en mettant en place des mesures qui aident à la création de relations saines au sein de la population, en encourageant les initiatives qui préviennent la discrimination et en adaptant constamment ses services à des besoins de plus en plus diversifiés.

## Un pivot des actions de la Ville

En effet, pour une grande partie de ses décisions et de ses projets, la Ville de Montréal recourt au développement social, une façon de voir et de faire indispensable à toute société qui met l'être humain au cœur de ses priorités. Le développement social lui permet de mettre à profit son expertise et celle de ses partenaires afin de trouver des solutions concrètes et efficaces à divers problèmes et problématiques.

### Qu'est-ce que le « développement social »?

Faire du développement social, c'est mettre en place et renforcer les conditions requises pour que :

- . chaque individu puisse développer pleinement ses potentiels, participer activement à la vie sociale et tirer sa juste part de l'enrichissement collectif;
- . la collectivité puisse progresser socialement, culturellement et économiquement, dans un contexte où le développement économique s'oriente vers un développement durable, soucieux de la justice sociale.

*D'après la définition proposée par le Forum de développement social de l'île de Montréal.*

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 veut miser 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. Parmi les cinq grands principes qui guident sa mise en œuvre, le principe de l'inclusion est défini comme suit :

*L'inclusion sociale et économique de toutes et de tous est au cœur des décisions qui sont prises afin d'assurer l'égalité des opportunités et le développement du plein potentiel des Montréalaises et des Montréalais. L'inclusion est fondée sur la reconnaissance et la valorisation des différences entre les personnes en vue d'enrichir la planification, la prise de décision et la qualité de vie de chacun. (p. 14)*

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*.

La Ville réalise aussi des plans d'action qui visent l'inclusion et la lutte contre la discrimination dans des secteurs précis, tels que :

- pour les nouveaux arrivants : le Plan d'action 2018-2021 – Montréal inclusive, qui prévoit une trentaine d'actions d'intégration à réaliser;
- pour les sans-abri : le Plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020 – Parce que la rue a différents visages;
- pour la population âgée : le Plan d'action municipal pour les personnes âgées 2018-2020 – Montréal, métropole à l'image des personnes âgées.

D'évidence, le développement social permet de lutter contre la discrimination que peuvent vivre certains groupes comme les nouveaux arrivants, les personnes issues de l'immigration, les minorités visibles et les Autochtones. Voici les principales mesures que la Ville met en œuvre selon une approche de développement social pour favoriser l'inclusion de ces groupes.

### **Un nouveau service, bien intégré**

À la Ville de Montréal, c'est le Service de la diversité et de l'inclusion sociale<sup>5</sup> (SDIS) qui a la responsabilité d'intervenir en matière de développement social. Restructuré depuis janvier 2019, le nouveau service inclut désormais le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de Montréal (BINAM), ce qui lui permet de répondre à tous les groupes de population, de développer une meilleure vision d'ensemble et d'ajuster ses pratiques en conséquence. La diversité et l'inclusion font partie des grandes priorités organisationnelles de la Ville pour 2019.

Il est à noter qu'une partie des interventions du SDIS sont encadrées par l'Entente administrative sur la gestion du Fonds québécois d'initiatives sociales 2013-2017 (voir aussi « Un travail conjoint avec le gouvernement du Québec »). Pour 2016-2017, cette entente conclue entre la Ville de Montréal et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) comprenait un budget global de 9 millions de dollars. Une nouvelle entente de 5 ans, conclue en 2018, a porté à 10 millions de dollars le montant annuel consacré à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La Ville prévoit en plus, dans son propre budget annuel, d'autres investissements en développement social.

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.

Ces deux ententes sont à la base du financement des interventions présentées dans les pages suivantes.

---

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

## Du soutien direct : de l'enfance à l'âge adulte

<b>Unité responsable :</b>
----------------------------

Service de la diversité et de l'inclusion sociale
---

Pour favoriser l'inclusion et la solidarité, la Ville a pris de nombreux engagements vis-à-vis des enfants, des adolescents et de jeunes adultes. Par exemple, grâce à des ententes gouvernementales et à son propre budget, la Ville soutient chaque année des projets qui s'adressent aux jeunes des communautés ethnoculturelles, notamment des minorités visibles, qui ont de la difficulté à s'intégrer socialement et économiquement. Voici un aperçu de ces actions.

### Une première politique pour les enfants

Pour préparer son avenir, 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.

L'inclusion des enfants immigrants, membres des minorités visibles ou autochtones, tout comme celle de leurs familles, constitue un des principaux défis que la politique prend en compte. Ainsi, 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 et risquant l'exclusion.

### **Le budget**

La politique est dotée d'un budget annuel de 5 millions de dollars.

### **Les faits saillants**

Pour la première année de mise en œuvre de la politique, en 2017, la Ville a d'abord mené ses différentes actions dans neuf quartiers où la défavorisation est un enjeu important, soit : Hochelaga-Maisonneuve, Cloverdale, Verdun, Saint-Michel, Parc-Extension, Côte-des-Neiges, Petite-Bourgogne, Montréal-Nord et Saint-Pierre. À partir de 2018, la politique a été appliquée dans les 19 arrondissements montréalais.

## **Exemples de réalisations**

### **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.

### **Susciter la fierté autochtone**

La Ville s'est associée à Montréal Autochtone pour organiser plusieurs activités. À l'été 2017, 12 jeunes Autochtones ont participé à un camp de jour où ils ont pu approfondir la connaissance de leur culture et mieux se l'approprier. Plusieurs autres activités ont été proposées telles que la visite en famille du Jardin botanique, un atelier familial de fabrication de mocassins, une fête de Noël, des ateliers d'artisanat pour les enfants, etc. Au total, 75 familles y ont pris part.

## **Joindre des milliers de jeunes par des activités**

Depuis 2007, le **Programme d'intervention de milieu jeunesse** (PIMJ) propose aux 12-30 ans des activités de qualité, diversifiées, accessibles et adaptées à leurs besoins. Organisées en concertation avec les organismes locaux, ces activités :

- favorisent le plein épanouissement des adolescents et des jeunes adultes qui y participent;
- préviennent les problématiques sociales.

Le programme s'adresse à tous les jeunes, mais particulièrement aux jeunes en difficulté d'intégration, souvent issus de l'immigration.

### **Le budget**

En 2018, le budget du PIJM était de 500 000 \$.

### **Les faits saillants**

En moyenne, le programme joint environ 20 000 jeunes par année, soit le double d'il y a quatre ans.

## **Projets variés en emploi et socialisation**

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.

### **Le budget**

En 2018, le budget total était de 545 000 \$. Les investissements provenaient de la Ville de Montréal et du Fonds québécois d'initiatives sociales.

### **Les faits saillants**

Quatre projets, devant joindre 1 600 jeunes, ont été réalisés en 2018. Ces projets ont été sélectionnés à la suite d'un appel à projets sur invitation, effectué auprès d'organismes régionaux spécialisés. De plus, l'organisme Intégration jeunesse du Québec a été soutenu, comme il l'est depuis plus de dix ans, pour le programme Valorisation jeunesse – Place à la relève et le projet *Camps pédagogiques*.

## **Exemples de réalisations**

### **Quand Ali se bat pour la réussite 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.

### **S'immerger pour discuter**

L'été, une soixantaine de jeunes, bénévoles et animateurs, sont recrutés par l'organisme Réseau citoyen de solidarité Iciéla pour participer au projet *Montréal à notre image*, une expérience d'immersion interculturelle. Ces jeunes rencontrent des membres de différentes communautés ethnoculturelles dans le but d'échanger sur leurs réalités et leurs défis.

### **Pour des emplois d'été qualifiés**

Depuis 2007, le projet *Camps pédagogiques : Sauveteurs de piscine, moniteurs de camp de jour* offre des formations menant à un emploi. Après avoir reçu leur formation, les participants et les participantes, âgés de 16 à 30 ans, occupent un emploi durant l'été. Issus d'écoles et de quartiers défavorisés et, en majorité, de communautés ethnoculturelles, les jeunes reçoivent aussi un soutien et un accompagnement personnalisés tout au long du projet. En 2018-2019, un total de 90 jeunes adultes seront formés, soit 53 moniteurs et 37 sauveteurs.

### **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 (formation générale). Les participants et participantes ont aussi droit à une session d'information sur le marché du travail et à de l'accompagnement en emploi.

### **Jeunes immigrantes en sciences et technologies**

Pour la première fois en 2018, la Ville a appuyé financièrement le Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes, pour son projet *LES DIGIGIRLZ : les jeunes femmes du numérique qui codent*. L'organisme a promu les sciences et les technologies auprès de 234 jeunes femmes immigrantes en leur présentant des modèles féminins inspirants. Les participantes ont pu aussi acquérir des savoirs et des savoir-faire pouvant faciliter un retour aux études dans ces domaines.

### **Des voix qui portent**

Depuis 2013, le Forum Jeunesse de Saint-Michel réalise un projet « par et pour » les jeunes. Né dans le quartier multiethnique de Saint-Michel, le projet *Les 18 30 ans : On est là! On a une voix! Écoutez-nous!* offre l'occasion à des jeunes de deux quartiers ou plus de se rencontrer, de créer des alliances, de découvrir d'autres façons de faire et, ainsi, d'exploiter davantage leur créativité. Chaque année, on cherche à attirer 500 participants et participantes.

## La lutte contre la pauvreté : une aide à l'inclusion sociale

<b>Unité responsable :</b> Service de la diversité et de l'inclusion sociale
---

La Ville de Montréal lutte de manière très engagée contre la pauvreté et l'exclusion sociale, deux situations qui vont souvent de pair et qui, malheureusement, touchent directement de nombreuses personnes issues de l'immigration. Grâce à l'Entente administrative sur la gestion du Fonds québécois d'initiatives sociales, la Ville a pu réaliser ou soutenir des centaines de projets destinés à ces dernières, soit 139 en 2016-2017 et 382 en 2017-2018. Voici des exemples d'initiatives.

### Nouveaux arrivants et personnes âgées, un « mix » novateur

Le projet **Les Habitations partagées** innove en offrant à de nouveaux arrivants l'occasion de cohabiter avec des Montréalais et 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, dans une perspective d'entraide et de partage;
- diminue l'isolement et l'appauvrissement des personnes participantes – nouveaux arrivants et personnes âgées;
- crée des rapprochements entre les cultures et les générations.

Ce projet s'inscrit dans le Plan d'action municipal pour les personnes âgées 2018-2020.

### Le budget

Développé depuis 2013 selon les disponibilités budgétaires, le projet a reçu un soutien financier de 35 000 \$ en 2018.

### Les faits saillants

En 2017-2018, 200 demandes ont été traitées (ouverture des dossiers, analyse des demandes, vérification d'antécédents judiciaires, visites de domiciles, etc.). Le quart des demandes (52) provenaient de personnes retraitées vivant seules, âgées de 55 ans ou plus et désireuses d'offrir une chambre pour accueillir de nouveaux arrivants. Une douzaine de jumelages ont été réalisés.

### Pour les femmes, deux projets émancipateurs

Le projet **Femmes sud-asiatiques autonomes et indépendantes** s'adresse aux femmes immigrantes à faible revenu et sous-scolarisées. Il comprend deux séries d'ateliers thématiques sur l'égalité des genres, avec discussions, exercices de prise de décision et renforcement de la confiance en soi. La Ville finance le Centre communautaire des femmes sud-asiatiques pour tenir ces ateliers dans les arrondissements de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce et de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

Le projet **ImmigrantEs en action** vise à éviter l'isolement et l'exclusion des femmes ayant immigré récemment ou non. Géré par le CARI St-Laurent, le projet :

- développe les compétences personnelles et sociales des participantes;
- explore les compétences professionnelles de celles qui peuvent être formées en préemployabilité;
- présente les lieux décisionnels ouverts à la population et les façons d'y accéder.

Ce projet est offert dans les arrondissements d'Ahuntsic-Cartierville, de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, de Saint-Laurent et de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

### **Les faits saillants**

En 2017-2018, le projet *Femmes sud-asiatiques autonomes et indépendantes* a joint 350 femmes et le projet *ImmigrantEs en action*, 62 femmes.

### **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, 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<sup>6</sup> ou secteurs montréalais. Pour la plupart, ces territoires comprennent de fortes populations issues de l'immigration, dont les besoins sont pris en compte. Les actions proposées pour une RUI font d'ailleurs l'objet d'une concertation avec le comité local de revitalisation, lequel comprend des représentants d'organismes communautaires et des citoyens et citoyennes du quartier. Chaque RUI donne lieu à des actions variées, dont plusieurs soutiennent les personnes issues de l'immigration, notamment en améliorant leur qualité de vie.

### **Le budget**

La Ville de Montréal consacre annuellement 1,7 million de dollars aux RUI. Des arrondissements investissent des sommes supplémentaires.

## **Exemples de réalisations**

### **Montréal-Nord : le Plan d'aménagement du secteur nord-est – RUI Nord-Est**

Ce plan prévoit de nouveaux aménagements urbains qui facilitent la cohabitation, améliorent les conditions de vie et soulignent le caractère multiculturel du secteur. Sa mise en œuvre est coordonnée par un comité composé de représentants de l'Arrondissement, de la RUI, de la Société d'habitation populaire de l'Est de Montréal (SHAPEM) et de l'organisme Parole d'excluEs.

### **Saint-Laurent : le Rendez-vous laurentien de l'emploi – RUI Place Benoît**

Un événement de rencontre et d'échanges a été mis sur pied pour les entrepreneurs et les chercheurs d'emploi. Environ 150 personnes et 20 entreprises ont participé à l'édition de 2017.

### **Saint-Léonard : la 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.

6. Saint-Pierre (Lachine), 2003 ; Galt (Le Sud-Ouest), 2003; Sainte-Marie (Ville-Marie), 2003; Nord-Est (Montréal-Nord), 2005; Saint-Michel (Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension), 2005; Mercier-Est (Mercier–Hochelaga-Maisonneuve), 2007; Laurentien-Grenet (Ahuntsic-Cartierville), 2007; Place Benoît (Saint-Laurent), 2007; Hochelaga (Mercier–Hochelaga-Maisonneuve), 2012; Chameran-Lebeau (Saint-Laurent), 2012; Airlie-Bayne (LaSalle), 2012; Viau-Robert (Saint-Léonard), 2012.

**Ville-Marie : ÉLÉ au cœur de notre communauté – Sainte-Marie**

Avec ce projet, la Table de concertation 0-5 ans des Faubourgs offre aux enfants et à leurs familles du matériel d'Éveil à la lecture et à l'écriture (ÉLÉ) dans les lieux qu'ils fréquentent. Elle fait aussi connaître l'ÉLÉ dans le quartier au moyen de matériel (ex. : croque-livres) et d'activités, et peut mieux joindre les familles isolées : près de 500 familles ont été approchées à ce jour.

**Rapprochements interculturels : aller au-devant****Unité responsable :**

Service de la diversité et de l'inclusion sociale

En 2011, le Conseil de l'Europe a accredité Montréal comme « cité interculturelle », celle-ci devenant la deuxième ville d'Amérique à recevoir cette reconnaissance internationale. La Ville de Montréal agit effectivement en faveur de l'interculturalité, cherchant à favoriser non seulement la pleine participation des citoyens et des citoyennes à la vie montréalaise, mais aussi le développement de relations harmonieuses entre tous et toutes. Ainsi, elle soutient des initiatives qui rapprochent les cultures et contribuent à l'intégration des nouveaux arrivants et des personnes issues de l'immigration.

**Susciter l'intérêt et créer le dialogue**

Depuis 2006, le **Programme Montréal interculturel** (PMI) encourage les relations interculturelles et 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.

Afin de créer des conditions favorables au développement des relations interculturelles, le PMI appuie les organismes qui :

- sensibilisent la population à la diversité ethnoculturelle, aux effets du racisme et de la discrimination;
- offrent des occasions de dialogue interculturel, au moyen d'une démarche pédagogique;
- soutiennent des actions de rapprochement interculturel;
- intéressent des organismes à des enjeux interculturels.

Chaque année, la Ville lance un appel à projets ouvert et largement diffusé dans tous les arrondissements. Elle s'assure aussi de joindre les organismes œuvrant auprès de groupes ethnoculturels qui sont, autrement, peu en contact avec elle. Enfin, la Ville veille à ce que le comité de sélection des projets soit plus représentatif de la diversité montréalaise.

**Le budget**

Jusqu'en 2018, le programme était doté d'un budget annuel de 325 000 \$. Ce budget est augmenté à 425 000 \$ à partir de 2019.

**Les faits saillants**

En 2018, 52 projets et autant d'organismes ont été soutenus dans le cadre de ce programme. Le nombre de participants et participantes aux projets est estimé à quelques centaines. Année après année, le PMI permet de soutenir des actions de rapprochement interculturel et suscite l'intérêt de différents organismes autour d'enjeux interculturels.



## Autochtones : sur le chemin de la réconciliation

### Unités responsables :

Bureau des relations gouvernementales et municipales  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Au Canada, près de la moitié des Autochtones vivent aujourd'hui en milieu urbain. Ces personnes s'y trouvent souvent sans ressources, un contraste frappant avec leurs ancêtres qui, avant la colonisation, utilisaient la plupart des sites où les villes se sont construites comme lieux de rencontre et de peuplement.

Les municipalités ont donc plus que jamais un rôle déterminant à jouer auprès des citoyens et citoyennes autochtones. Ayant entendu les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, la Ville de Montréal a annoncé une stratégie de réconciliation avec les peuples autochtones en 2017, année du 375<sup>e</sup> 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 plus récemment, soit en septembre 2018, la Déclaration pour assurer les services de base à la population des communautés autochtones.

Voici d'autres actions que la Ville a menées pour se réconcilier avec les peuples autochtones et mieux prendre en compte les besoins des Montréalais et Montréalaises d'origine autochtone.

### S'ouvrir à la présence autochtone

Parce qu'elle est un employeur important, la Ville de Montréal doit avoir des pratiques exemplaires en gestion des ressources humaines. 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.

Conçue en collaboration avec la commissaire aux relations avec les peuples autochtones, cette formation donne suite à l'appel à l'action 57 de la Commission de vérité et réconciliation :

*Nous demandons [...] aux administrations municipales de s'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.*

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).

## Un premier sommet provincial

Le 30 août 2018, Montréal a reçu le **Sommet provincial entre les maires et mairesses du Québec et les chefs et cheffes des Premières Nations**. Réunissant plus d'une cinquantaine de maires et mairesses du Québec, ainsi que plus de la moitié des chefs et cheffes des Premières Nations du Québec, la rencontre a permis d'engager un dialogue basé sur la collaboration. Des maillages avec les peuples autochtones ont aussi été développés, dans un rapport de gouvernement à gouvernement.

Ainsi, l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, l'Union des municipalités du Québec (UMQ), la Fédération québécoise des municipalités (FQM) et la Ville de Montréal ont conjointement pris l'engagement de :

- créer un comité de suivi des engagements, où sont représentés les quatre initiateurs du Sommet;
- tenir chaque année un sommet afin de poursuivre le dialogue de façon continue;
- promouvoir et diffuser les bonnes pratiques de collaboration entre municipalités et conseils des Premières Nations;
- collaborer pour offrir aux élus et élues municipaux des formations sur l'histoire et les réalités des peuples autochtones.

De plus, la Ville, l'UMQ et la FQM se sont engagées à :

- inviter les cheffes et chefs des Premières Nations à participer à certaines de leurs instances;
- reconnaître la présence passée, présente et future des peuples 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 0,6 % de la population de Montréal partage cette origine<sup>7</sup>. Pour leur part, les Inuits représentent 25 % des Autochtones en situation d'itinérance, mais seulement 5 % des Autochtones de l'île 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**. Pour prévenir l'itinérance et offrir des services adéquats aidant à sortir de la rue, ce plan d'action comprend 40 mesures municipales, regroupées sous les quatre axes suivants :

- Axe 1 – Accompagner et cohabiter dans l'espace public
- Axe 2 – Sécuriser et stabiliser dans des espaces d'accueil
- Axe 3 – Loger pour sortir de la rue et prévenir l'itinérance
- Axe 4 – Agir ensemble pour l'inclusion sociale

Ce document est le fruit de dizaines de consultations effectuées auprès des services municipaux, des arrondissements, des partenaires publics et communautaires, y compris les groupes communautaires autochtones, ainsi que d'une centaine de personnes de la rue, dont certaines étaient membres des peuples autochtones et des minorités visibles. Le plan d'action en itinérance 2018-2020 a reçu le Prix de l'intelligence collective du Réseau québécois des villes et villages en santé.

---

7. Ce même dénombrement indique que 20 % des personnes en situation d'itinérance sont immigrantes.

Le plan d'action prévoit donc des réponses adaptées aux situations d'itinérance vécues par les Autochtones comme :

- offrir une formation sur la réalité autochtone au personnel municipal et paramunicipal qui travaille auprès des personnes en situation d'itinérance;
- contribuer au développement de l'offre de services des centres de jour et de soir dans les quartiers, en portant une attention particulière aux personnes autochtones;
- collaborer au développement de l'offre de services d'hébergement d'urgence avec le réseau de la santé et des services sociaux et les organismes communautaires, dont au moins deux projets sont réalisés pour favoriser les ressources « à bas seuil », et améliorer l'accessibilité aux Autochtones et aux membres des communautés ethnoculturelles;
- mettre en œuvre les décisions du comité exécutif de la Ville concernant la judiciarisation et le profilage racial et social des personnes en situation d'itinérance dans l'espace public;
- renforcer les programmes de déjudiciarisation des personnes en situation d'itinérance à la cour municipale, notamment pour le volet « Autochtones », en collaboration avec le Centre de justice des premiers peuples de Montréal;

Dans le cadre de ce plan d'action, la Ville de Montréal offre, en collaboration avec la Société de transport de Montréal, des services en itinérance dans des stations de métro où certains problèmes sociaux liés à l'itinérance sont constatés. Par exemple, un minimum de 2 600 heures par année est prévu pour des interventions psychosociales et une navette est mise à la disposition des personnes en situation d'itinérance, à la fermeture du métro, du 1<sup>er</sup> décembre au 30 avril.

### **Exemples de réalisations**

#### **Vers un modèle de justice autochtone**

Soutenu par la Ville de Montréal, le projet *Vers un modèle de justice autochtone : Adaptation de PAJIC et implémentation des mesures de rechange* vise à développer et offrir des services culturellement pertinents et sécurisants pour les Autochtones en situation d'itinérance qui ont un dossier pénal et/ou un casier judiciaire actif. Ce projet du Centre de justice des premiers peuples de Montréal veut joindre une trentaine de femmes et une trentaine d'hommes.

#### **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. Douze femmes et quatre hommes y participent. La Ville appuie financièrement le Café et prête le local.

#### **Intervention et médiation sur le Plateau**

Sur le Plateau-Mont-Royal, l'organisme Plein Milieu fait appel à deux intervenants pour les Autochtones en situation d'itinérance et à deux intervenants en médiation sociale. Ces derniers vont à la rencontre des commerces et des personnes qui vivent des problèmes de cohabitation dans le but d'établir des liens, de comprendre la situation et de trouver des solutions. La Ville finance les postes de médiateurs.

## Les nouveaux arrivants : place à l'innovation

<b>Unité responsable :</b> Service de la diversité et de l'inclusion sociale
---

Les nouveaux arrivants souhaitent trouver rapidement un emploi, qui correspond si possible à leurs compétences, inscrire leurs enfants à l'école, trouver un logement, établir leurs repères et se sentir bien accueillis dans leur nouveau cadre de vie. Depuis plusieurs années, la Ville travaille à faciliter cette intégration socioéconomique. Le Plan d'action 2018-2021 – Montréal inclusive comprend plusieurs mesures innovantes pour répondre à ces besoins et faire face aux enjeux qu'ils soulèvent. En voici quelques-unes.

### La force du nombre

Le nouveau **programme de subvention 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.

Plus précisément, Montréal Inclusive :

- appuie les actions de sensibilisation à la discrimination et de promotion de l'inclusion dans la société d'accueil;
- contribue à protéger et respecter les droits des nouveaux arrivants;
- combat l'isolement des femmes immigrantes et favorise leur autonomie financière;
- forme et outille les organismes communautaires et les institutions qui œuvrent auprès des personnes issues de l'immigration;
- réduit les obstacles qui nuisent à l'embauche des personnes issues de l'immigration;
- conscientise les employeurs montréalais sur ce que la diversité peut leur apporter.

Le programme s'accompagne de deux nouveautés : un parcours de formation et de cocréation, pour la préparation des demandes de financement, et le programme d'accompagnement Mentors de l'inclusion, pour les organismes financés.

### Le budget

D'avril 2018 à mars 2021, le programme 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.

Proactifs sur le terrain depuis l'automne 2018, ces six acteurs stratégiques mobilisent et appuient les partenaires de leur territoire, tout en travaillant en concertation avec eux. Ils développent une compréhension poussée des enjeux locaux liés à la diversité et à l'intégration des nouveaux arrivants et travaillent pour que l'offre de services soit accessible et réponde aux besoins réels. Ils informent aussi la Ville, les arrondissements et les partenaires sur les enjeux locaux et les bonnes pratiques afin d'accélérer l'intégration.

Plus concrètement, un conseiller ou une conseillère :

- prend connaissance des divers plans locaux;
- développe de solides relations de partenariat avec une variété d'acteurs;
- formule des recommandations pour bonifier des initiatives locales;
- accompagne les arrondissements et les organismes locaux dans le développement et le déploiement de projets structurants qui accélèrent et favorisent l'intégration des nouveaux arrivants;
- met au point des outils qui mesurent l'impact des actions menées pour l'intégration économique des nouveaux arrivants.

Le projet comporte aussi un soutien financier pour des projets porteurs et des ressources mutualisées.

Cette initiative donne suite aux consultations publiques qui ont été tenues à l'automne 2017 auprès de professionnels et de gestionnaires en arrondissements, d'intervenants en employabilité œuvrant dans des OBNL et de nouveaux arrivants. Une analyse statistique comparative a aussi aidé à établir les territoires prioritaires.

#### **Le budget**

Le projet est doté d'un budget de 3,9 millions de dollars, incluant un budget pour des projets locaux (3,91 millions), en partenariat avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

#### **Intégration en emploi : une toute nouvelle expérience**

Du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 31 mars 2019, la Ville mène 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. Pour susciter des candidatures, ces entreprises et institutions affichent des offres d'emploi sur leurs sites Internet. Le BINAM, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et la Direction régionale de Services Québec diffusent aussi l'information au sein de leur réseau respectif.

Des suivis téléphoniques quotidiens et des rencontres trimestrielles servent à suivre l'évolution du projet. Voici quelques-uns des critères de réussite du PITF :

- pour des milieux de travail plus inclusifs :
  - 5 grands employeurs de Montréal engagés dans le processus;
  - 60 postes spécifiquement ouverts pour les nouveaux arrivants chez les employeurs participants;
  - 20 organisations sensibilisées à l'importance d'employer de nouveaux arrivants;
  - 5 gestionnaires et 40 parrains-marraines formés à la gestion de la diversité et à la communication interculturelle;
  - 5 bonnes pratiques implantées en matière d'affichage, de recrutement et de sélection dans les entreprises participantes;
  - 10 bonnes pratiques mises à jour;
- pour de nouveaux arrivants mieux outillés et intégrés :
  - 50 travailleurs et travailleuses immigrants qui obtiennent une première expérience de travail au Québec dans leur domaine de compétences;
  - 20 % des participants et participantes qui obtiennent un emploi à la fin du projet;
  - 30 % des participants et participantes non retenus à la fin du projet qui sont recommandés à des partenaires d'affaires.

### Un accès web aux meilleures ressources

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.

Le site donne accès aux meilleures ressources en ligne, au bon moment. L'information est organisée par :

- statuts : résident permanent, travailleur temporaire, étudiant international, réfugié, demandeur d'asile, autres;  
et
- sujets : s'installer, travailler, se soigner, apprendre le français, entreprendre et étudier à Montréal.

Cette initiative répond aux besoins exprimés par de nouveaux arrivants dans un sondage mené en 2016, en collaboration avec l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI). Des rencontres avec des partenaires communautaires ont aussi aidé à développer le concept.

Pour faire connaître le portail, la Ville a lancé une campagne de communication comprenant des affiches, des signets, de la publicité dans la rue et le métro, de la promotion en ligne et une participation à des événements publics.

#### **Le budget**

En 2018, la Ville a consacré 150 000 \$ au portail.

#### **Les faits saillants**

En avril 2018, le portail recevait en moyenne 35 visiteurs par jour (« trafic organique ») et affichait un taux de satisfaction de 80 %.

## Bien accueillir les demandeurs de statut de réfugié

En 2017, un grand nombre de personnes ont fait des demandes de statut de réfugié au Canada, et la Ville de Montréal a mis au point le **Plan d'intervention – Demandeurs du statut de réfugié** pour :

- assumer correctement ses responsabilités;
- offrir des services à tous les immigrants et immigrantes, quel que soit leur statut;
- veiller à la concertation, à la coordination et à la cohésion des actions en matière d'accueil et d'intégration des personnes demandant le statut de réfugié sur son territoire, jusqu'à ce que leurs statuts soient définis.

Bien que l'accueil et l'intégration des demandeurs et des demanderesse relèvent d'abord des gouvernements fédéral et provincial, la Ville agit pour que le processus soit le plus efficace possible. Ce plan d'intervention est en cours de déploiement dans les secteurs où ces personnes s'installent en plus grand nombre. Certaines des mesures sont destinées à appuyer les organismes locaux et les gouvernements, dans l'éventualité d'une autre importante vague de demandes.

### Exemple de réalisation

Dans le cadre du Plan d'intervention – Demandeurs du statut de réfugié, la Ville a accordé les soutiens financiers suivants :

- . 125 000 \$ à deux organismes de Montréal-Nord pour offrir des services de recherche d'emploi et de demande de permis de travail, ainsi que des activités aux enfants et aux adolescents;
- . 100 000 \$ à l'Office municipal d'habitation de Montréal pour soutenir la recherche de logement et l'accompagnement des personnes faisant des demandes de statut de réfugié.

## La cohabitation harmonieuse : combattre le profilage racial et social

### Unité responsable :

Service de la diversité et de l'inclusion sociale

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. Rappelons en quoi ils consistent :

***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 différentiel. Il inclut toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée<sup>8</sup>.*

---

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.

**Le profilage social** renvoie au même type d'action que le profilage racial, mais repose sur les éléments de discrimination autres que ceux liés à la race ou à l'origine ethnique ou nationale 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 engagée dans un grand processus pour combattre tout profilage racial et social au sein de ses unités et de ses effectifs. Cet ensemble d'actions est la conséquence logique 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 »).

Après avoir étudié les actions de l'agglomération montréalaise face à cette grave problématique, de même qu'une trentaine de mémoires et opinions, la commission conjointe a formulé 31 recommandations à l'intention du comité exécutif de la Ville de Montréal. Six mois plus tard, l'administration municipale a affirmé sa ferme volonté de revoir toutes ses façons de faire pouvant mener à des comportements de profilage répréhensibles : 42 engagements ont alors été pris, et leur mise en œuvre a commencé sous la supervision d'un comité de suivi.



En novembre 2018, quatre recommandations de la commission conjointe étaient entièrement appliquées et 16 étaient en voie de l'être. Voici un aperçu des interventions menées ou à venir (pour connaître la progression des travaux du Service de police de la Ville de Montréal, voir la section « La sécurité publique »).

### Reconnaître la persistance du profilage

Deux recommandations de la commission conjointe incitaient la Ville à :

- reconnaître que des comportements de profilage racial et social persistent au sein de son appareil;
- réitérer son engagement à poursuivre sa lutte contre ces comportements.

Dans sa réponse à la commission conjointe, la Ville a effectivement reconnu la persistance du phénomène. Elle a également maintenu son attachement aux valeurs contenues dans ses différentes chartes. De plus, elle prépare actuellement une déclaration contre le profilage racial et social.

### Mesurer l'ampleur de la problématique

Parce que leur travail implique une relation d'autorité, certaines unités telles que la cour municipale, le Service des ressources humaines, la Société de transport de Montréal (STM) et l'Office municipal d'habitation de Montréal sont concernées par le profilage racial et social. La Ville élabore actuellement des indicateurs afin d'évaluer si de tels comportements y ont cours, et dans quelle mesure.



## **Exemple de bonne pratique**

### **Une même vérification pour tout le monde**

Observant que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ) recevait des plaintes à son sujet, la STM a introduit une méthode systématique pour les opérations de contrôle de titres. En d'autres termes, ses inspecteurs et inspectrices examinent les titres de tous les usagers et usagères, ce qui assure une vérification impartiale, juste et équitable, de même qu'un traitement digne et respectueux de la clientèle.

Implantée depuis quelques années en concertation avec la CDPJ, cette façon de faire a entraîné une baisse remarquable du nombre de plaintes. Alors que 29 plaintes pour profilage social et 5 plaintes pour profilage racial ont été déposées en 2012, ces nombres ont respectivement baissé à 8 et 0 pour l'année 2016.

## **Prévenir les comportements**

Suivant les recommandations de la commission conjointe, la Ville déploie plusieurs types d'intervention qui visent à prévenir le profilage racial et social, pour en fin de compte l'éliminer.

### Des règlements à réviser?

Pendant la consultation publique de la commission conjointe, la réglementation municipale a fait l'objet de plusieurs interventions, principalement pour défendre les citoyens et citoyennes en situation d'itinérance. Pour répondre aux nombreuses attentes, 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.

À l'automne 2018, ce comité a commencé à rencontrer des organismes spécialisés<sup>9</sup> pour leur présenter les étapes de la démarche. Un travail de recension et de compilation d'information a aussi été entrepris, dont les résultats doivent être présentés au courant de 2019.

## **Exemples de règlements mis à l'étude**

Règlements municipaux : Flânage et mendicité; Présence dans les parcs la nuit.

Règlements de la STM : Être pieds nus; Gênner ou entraver la libre circulation dans une station.

Règlement du Code de la sécurité routière : Piéton traitant avec l'occupant d'un véhicule; Traverser ailleurs qu'à une intersection.

---

9. Conseil interculturel de Montréal (CIM), Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations (TDILCD), RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, Foyer pour femmes autochtones de Montréal, Centre de justice des premiers peuples de Montréal, RAPSIM, Clinique Droits devant, Mouvement pour mettre fin à l'itinérance à Montréal, Ligue des droits et libertés, Conseil québécois LGBT, Stella, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

### Une population à sensibiliser

La Ville a jeté les premières bases d'une campagne de communication qui valorisera la diversité montréalaise.

### Pour une meilleure représentation

Pour refléter davantage la diversité de la population au sein de ses effectifs, la Ville possède déjà le programme d'accès et d'égalité en emploi (PAEE). Elle s'emploie actuellement à diversifier les bassins de recrutement, particulièrement en établissant un partenariat avec les organismes représentant les personnes ciblées par le programme : les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes issues des minorités visibles ou des minorités ethniques et les femmes. Des actions spécifiques sont menées pour le Service des incendies et le Service de police, telles que le recrutement de policiers conventionnels et la promotion du métier de pompier (pour en savoir plus, voir la section « L'emploi »).

Par ailleurs, le personnel des communications est sensibilisé à l'importance de refléter la diversité dans les médias sociaux, le site web et les imprimés. De plus, la Ville a mandaté l'organisation Concertation Montréal afin de constituer une banque de candidatures pour les conseils d'administration et les instances où elle a un pouvoir de nomination.

### Comprendre les diverses réalités

La Ville a créé un comité d'experts pour mieux connaître et faire connaître les enjeux des personnes pouvant faire l'objet de profilage racial ou social. Ainsi, un cadre de référence est en cours de développement pour que les personnes en situation d'itinérance puissent participer à l'élaboration des projets d'aménagement urbain les concernant.

### Le profilage racial et social expliqué au personnel

Depuis plusieurs années, la Ville offre à ses gestionnaires et aux effectifs concernés des formations sur la diversité, les accommodements raisonnables et la communication avec les personnes issues de l'immigration. Ces formations sont actuellement mises à jour pour y inclure de l'information sur le profilage racial et social. Leur impact sur la perception de la diversité chez le personnel participant est aussi évalué.

Bien que ces formations ne soient pas obligatoires, la Ville s'attend désormais à ce que tous ses gestionnaires soient formés sur l'inclusion et la diversité. Pour les rencontres d'accueil des employés et employées récemment embauchés, la Direction générale travaille à intégrer un nouveau message sur la diversité montréalaise.

## **Faciliter la dénonciation**

Une personne voulant dénoncer un comportement de profilage racial ou social de la part du personnel municipal doit être capable de le faire sans rencontrer de difficultés. La Ville cherche à obtenir du ministre de la Justice un examen public du traitement des plaintes effectué par :

- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- le Commissaire à la déontologie policière.

Son objectif : rendre ces deux entités plus performantes. La Ville s'emploie aussi à ce que le service d'accompagnement des plaignants soit étendu à toute l'île.

## **Viser la réconciliation, rétablir la confiance et le respect**

La Ville de Montréal veut regagner l'entière confiance et le respect des Montréalais et des Montréalaises. Chaque année, elle 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.

## 2. Le développement économique

L'avenir économique de Montréal s'annonce très stimulant. La Ville y contribue en accompagnant et soutenant les entrepreneurs, les investisseurs et autres acteurs de l'économie de la métropole. Par la diversité et la quantité de ses activités, elle détient aussi un pouvoir d'achat qui participe à l'essor de la communauté.

### Pour une économie à pleine vitesse

La Ville de Montréal veut accélérer la croissance de l'économie montréalaise, et ce, de manière inclusive et durable. Dans la [Stratégie de développement économique 2018-2022 – Accélérer Montréal](#), elle présente les leviers qu'elle entend utiliser à cette fin, c'est-à-dire :

- miser sur le savoir et les talents;
- stimuler l'entrepreneuriat;
- dynamiser les pôles économiques;
- propulser Montréal à l'international;
- appuyer un réseau performant.

À partir de ces orientations, la Ville a réalisé [huit plans d'action](#) où elle peut assumer un rôle d'influenceur, de facilitateur ou d'acteur dans les domaines suivants : l'entrepreneuriat; la performance du réseau; le design; le savoir et le talent; les affaires économiques internationales; l'innovation sociale; le commerce; le développement économique du territoire.

### Plus de moyens pour se lancer

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

À Montréal, le désir de fonder sa propre entreprise est partagé par un fort pourcentage de personnes issues de l'immigration. Pourtant, bon nombre de ces candidats et candidates à l'entrepreneuriat connaissent mal les ressources mises à leur disposition et trouvent que ces ressources sont difficilement accessibles et moins bien adaptées à leurs besoins.

Il est crucial d'attirer et d'appuyer efficacement ces groupes. Le Portrait du dynamisme entrepreneurial de Montréal 2017 démontre notamment 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 d'entrepreneuriat et au réseau PME MTL, en collaboration avec Entreprendre ICI et le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM);
- développer des outils de communication adaptés;
- sensibiliser et accompagner les entrepreneurs et futurs entrepreneurs autochtones;
- soutenir des événements de réseautage pour les organismes spécialisés en entrepreneuriat immigrant et en diversité ethnoculturelle;
- développer une stratégie de communication à l'international pour inciter les futurs immigrants et immigrantes à entreprendre à Montréal;

- s'assurer que l'entrepreneuriat issu de ces groupes demeure une préoccupation dans toutes les actions économiques de la Ville;
- se doter de meilleurs outils pour mieux suivre et accompagner l'entrepreneuriat issu de ces groupes.

### **Le budget**

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**

### **Un bouquet varié de projets**

La Ville de Montréal investit 2 millions de dollars dans des projets naissants ou en expansion et dans des événements qui stimulent l'entrepreneuriat chez les jeunes, les femmes, les personnes issues de la diversité montréalaise et des peuples autochtones et les *startups*. À la suite d'un appel à projets qui s'est tenu du 28 novembre 2018 au 14 janvier 2019, les candidatures retenues peuvent être financées jusqu'à un maximum de deux ans.

Les projets visent, par exemple, à créer des occasions de maillage et de réseautage avec des clients et collaborateurs potentiels, à expérimenter l'entrepreneuriat, à accompagner les entrepreneurs durant les phases d'idéation et de démarrage ou à faciliter les premières commercialisations.

### **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. Cette aide sur deux ans sert notamment à :

- . mettre à jour le guide « Immigraffaires », destiné aux personnes issues de l'immigration désirant démarrer une entreprise au Québec;
- . mettre à jour et offrir deux fois par semaine les ateliers « Être entrepreneur au Québec » et « Culture d'affaires au Québec »;
- . produire dix nouvelles fiches-conseils pour futurs entrepreneurs immigrants;
- . produire cinq balados mettant en vedette des entrepreneurs immigrants;
- . arrimer des activités de codéveloppement à des conférences thématiques.

Avec ce soutien, la Ville veut informer 1 000 personnes issues de l'immigration sur l'entrepreneuriat et former 180 entrepreneurs immigrants.

### **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. Certaines exigences de cette convention visent l'inclusion des personnes issues de la diversité, de l'immigration et des communautés ethnoculturelles.

Il est en effet 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.

## La gestion des approvisionnements : un cadre strict

<b>Unité responsable :</b> Service de l'approvisionnement
--

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 tire profit de son pouvoir d'achat, tout en assurant une saine gestion des fonds publics. Pour ce faire, 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 d'ailleurs 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.

### Modifications au Fichier des fournisseurs

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;
- respecter le règlement de gestion contractuelle;
- agir en fonction des plus hautes normes d'éthique professionnelle et d'intégrité;
- n'offrir en aucune circonstance des cadeaux ou des faveurs personnelles à une personne employée par la Ville ou la représentant.

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.

### 3. L'habitation

Bien qu'ils aient leur personnalité propre, les quartiers montréalais ont en commun une mixité sociale, ethnoculturelle et économique que sa population affectionne. La Ville de Montréal met en œuvre plusieurs programmes et mesures qui, en soutenant propriétaires et locataires, contribuent à préserver cette diversité.

#### 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 (OMHM).

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'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)

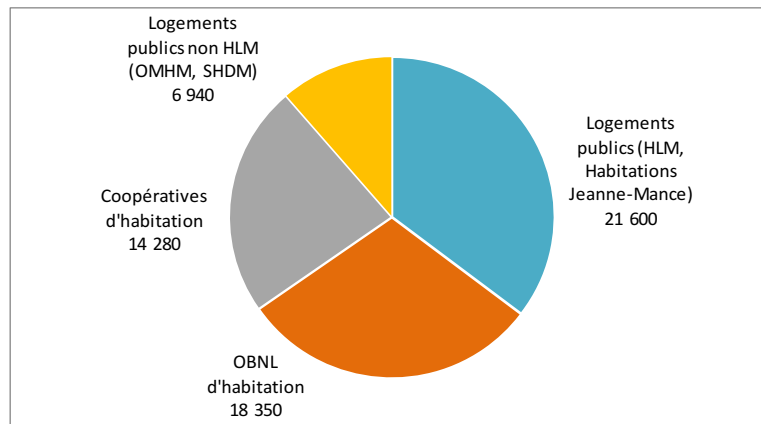
- Les OBNL et les coopératives d'habitation
  - Entités autonomes responsables de leur gestion, incluant les critères de sélection des locataires
  - Généralement financées par des programmes fédéraux ou provinciaux
  - Certains logements admissibles au supplément au loyer (PSL), géré par l'OMHM suivant 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 (loyer fixé à 25 % du revenu du ménage)

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.



## Le logement : facteur d'inclusion

### Unités responsables :

Service de la mise en valeur du territoire  
Office municipal d'habitation de Montréal

La Ville de Montréal met en place différents moyens d'appuyer, de près ou de loin, les personnes autochtones ou issues de l'immigration dans leur démarche d'intégration. En voici quelques-uns.

### Une opération « logements » intensive

À l'été 2017, l'arrivée de nombreux demandeurs du statut de réfugié a rapidement augmenté les besoins d'hébergement d'urgence et de logements. 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 ces demandeurs dans leur recherche de logement.**

Le service de référence de l'OMHM a effectué des recherches en fonction des besoins identifiés par les partenaires, trouvé des logements disponibles et transmis l'information. Un soin particulier a été mis pour repérer et rejeter les logements ayant des problèmes de salubrité. Les arrondissements ont aussi été sensibilisés aux réalités vécues par ces personnes.

Le projet a été renouvelé en 2018 avec un financement du BINAM.

### **Le budget**

Un montant de 40 000 \$ a été consacré à cette opération de 4 mois.

### **Les faits saillants**

De façon générale, ce soutien a évité le dédoublement de la recherche de logements, les organismes pouvant ainsi se concentrer sur l'accompagnement. La vérification des plaintes en salubrité a permis de rejeter certaines adresses avant la location des logements.

### Mieux informer, pour de meilleures conditions de logement

La Ville appuie les arrondissements dans l'application de la réglementation sur l'entretien et la salubrité des immeubles résidentiels. Elle effectue des inspections et, au besoin, d'autres types d'intervention : déparasitages, évictions d'urgence, travaux en lieu et place des propriétaires, etc. Pour transmettre l'information aux occupants des immeubles concernés 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 introduites est la distribution du dépliant [« Luttons contre les punaises de lit »](#) aux locataires et propriétaires touchés par ce problème. En plus de ses versions française et anglaise, le prospectus a été traduit en 18 langues pour mieux joindre les locataires allophones. L'information qu'il contient est aussi publiée sur le web en 20 langues.

Toujours dans le cadre de la stratégie de communication, la Ville a embauché des agents de liaison – information sociale qui accompagnent les inspecteurs en salubrité pour orienter et informer les ménages lors d'une inspection.

### **Le budget**

Chaque année, la Ville alloue à la stratégie de communication un budget variable pouvant atteindre 45 000 \$.

### LES HLM, petites sociétés d'accueil

Les ménages immigrants constituent une proportion importante des locataires des HLM de Montréal. Issus de multiples communautés ethnoculturelles, ils ont souvent le défi de s'intégrer à la société d'accueil. Parmi les actions communautaires et sociales que l'OMHM mène pour les y aider, le projet **Habiter la mixité** a été conçu pour que les résidents et résidentes des HLM :

- soient moins isolés;
- participent à la vie communautaire;
- établissent des liens avec des personnes d'autres cultures;
- se familiarisent avec leur voisinage et leur milieu;
- découvrent les ressources et services communautaires de leur quartier.

Le projet *Habiter la mixité* se fait en collaboration avec les associations de locataires des HLM et des organismes communautaires. Des activités variées sont proposées aux familles, aux adolescents et aux personnes âgées : rencontres familiales, sorties dans la ville ou à l'extérieur, repas communautaires, ateliers, fêtes, etc.

Actuellement, le projet est réalisé dans cinq arrondissements.

### Loger pour sortir de la rue

Le dénombrement réalisé en 2018 confirme les observations des intervenants : 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. L'emploi

Distribution de l'eau potable, sécurité publique, urbanisme, transport, propreté, développement économique, développement durable, sports, loisirs, culture, déneigement, communications... 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 de professions.

### 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, qu'il s'agisse notamment d'âges, de genres, d'origines ethnoculturelles ou d'expériences de travail. 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*. L'article 13 de cette loi stipule que :

*Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi.*

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 : dix 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. La majorité de ces mesures, soit 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. Elles sont en grande partie basées sur les recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et sur les avis des conseils consultatifs de la Ville.

En 2019, la Ville met à jour le PAEE en portant une attention particulière aux enjeux d'intersectionnalité. Voici les grandes lignes des actions des dernières années.

## Un plan d'action global

**Unité responsable :**  
Service des ressources humaines

Pour réaliser le PAEE, la Ville élabore et met en œuvre des plans d'action, dont le plus récent, le **plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019**, énonce les 87 mesures du PAEE.

Ce plan d'action a été jugé conforme par la CDPDJ et a été adopté par le comité exécutif. 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;
- faire connaître ce plan d'action et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi.

La concertation et le partenariat sont nécessaires pour réaliser le PAEE. Ainsi, la Ville participe à un groupe de travail où siège le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI). La Ville est aussi membre du Cercle de l'éducation et de l'employabilité et du RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, et elle participe à l'organisation du MAMU!, salon de l'emploi autochtone. Enfin, la Ville est membre de Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM).

### **Les ressources**

Deux cadres-conseils sont affectés à temps plein au programme.

### **Les faits saillants**

Les résultats du plan d'action 2016-2019 ont été intégrés, pour les années 2016 et 2017, à ceux présentés dans l'introduction de cette section.

### **Exemples de réalisations**

Afin de produire le plan d'action 2016-2019, la Ville de Montréal a utilisé l'outil de balisage [Global diversity and inclusion benchmarks](#), que le Centre for Global Inclusion met à la disposition des organisations soucieuses de devenir plus inclusives et diversifiées.

La Ville a mis sur pied le programme de parrainage professionnel et le programme des conventionnels (voir plus loin, dans la même section).

Un module de formation en gestion de la diversité a été mis sur pied à l'intention des cadres.

Un guide de l'employeur a été produit pour gérer les demandes d'accommodements raisonnables.

## Pour exiger et assurer le respect

<b>Unité responsable :</b> Service des ressources humaines
---

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, c'est-à-dire :

[...] la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La Politique de respect de la personne protège donc l'ensemble des employés, sans distinction aucune, de la Ville de Montréal. Elle vise prioritairement à :

- protéger l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité du personnel en prévenant le harcèlement et en réglant 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 traitant d'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.

Trois mécanismes servent à appliquer la politique, à savoir les demandes d'intervention, les plaintes et les démarches liées au climat.

La Politique de respect de la personne a été adoptée par le comité exécutif de la Ville en 2004 et une version révisée a été publiée en août 2012.

### **Les ressources**

L'équipe responsable de la politique au Service des ressources humaines est passée de trois à dix personnes, de 2017 à 2018.

### **Les faits saillants**

En 2017, la Ville a traité 540 dossiers de harcèlement psychologique et d'incivilité.

<b>Exemple de réalisation</b>
-------------------------------

<b>La médiation pour trouver une solution</b>
---

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 parties concernées (employés et employées, gestionnaires et Service des ressources humaines) s'impliquent dès le début d'un conflit potentiel, ce qui facilite les échanges et mobilise pour trouver des solutions satisfaisantes et durables.
--

## Une recherche ciblée de personnel

### Unités responsables :

Service des ressources humaines  
Service de police de la Ville de Montréal  
Service de sécurité incendie  
Société de transport de Montréal

La Ville de Montréal déploie de nombreuses **mesures de dotation proactives** pour rendre son effectif plus représentatif de la population montréalaise. Elle veut ainsi intéresser les groupes visés par le PAEE à ses offres d'emploi et susciter leurs candidatures. Rappelons que les cinq groupes visés sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées. 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 a fixé les objectifs suivants :

- connaître et prioriser les problématiques d'accès des nouveaux arrivants aux emplois de la Ville;
- repérer les secteurs d'emplois qui nécessitent un meilleur arrimage entre les intervenants en emploi et les recruteurs de la Ville;
- proposer des solutions concrètes (outils, techniques, modalités de collaboration, etc.) aux équipes de recrutement de la Ville et/ou aux intervenants en emploi des organismes membres du ROSINI;
- 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, en cernant des enjeux et en formulant des recommandations.

Dans la pratique, la Ville de Montréal :

- va à la rencontre des chercheurs d'emploi lors d'activités de réseautage comme celles organisées par :
  - Immigrant Québec,
  - le Centre d'appui aux communautés immigrantes,
  - le CARI St-Laurent,
  - la Clef pour l'intégration au travail des immigrants (CITIM),
  - L'Hirondelle,
  - le Comité des organismes sociaux de Saint-Laurent,
  - et autres;
- participe au Salon de l'immigration, au salon Bienvenue aux personnes immigrantes, etc.;
- est membre du 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 (SIM) auprès des étudiants (portes ouvertes, visites dans des établissements scolaires, etc.);
- soutient, avec l'équipe Mission spéciale diversité du SIM, les projets *Les filles ont le feu sacré* et *On a tous le feu sacré*;
- gère la page Facebook « Diversité en emploi – Ville de Montréal » pour informer les groupes visés sur les offres d'emploi et certaines activités;
- propose aux organismes d'employabilité un abonnement aux offres d'emploi de la Ville;
- mène de très nombreuses autres activités de communication; par exemple, elle utilise les médias sociaux LinkedIn et Facebook et les sites spécialisés en recrutement, organise des sessions d'information sur les emplois, produit des vidéos et divers outils visuels pour encourager la diversité et mener des campagnes de recrutement.

### **Le budget**

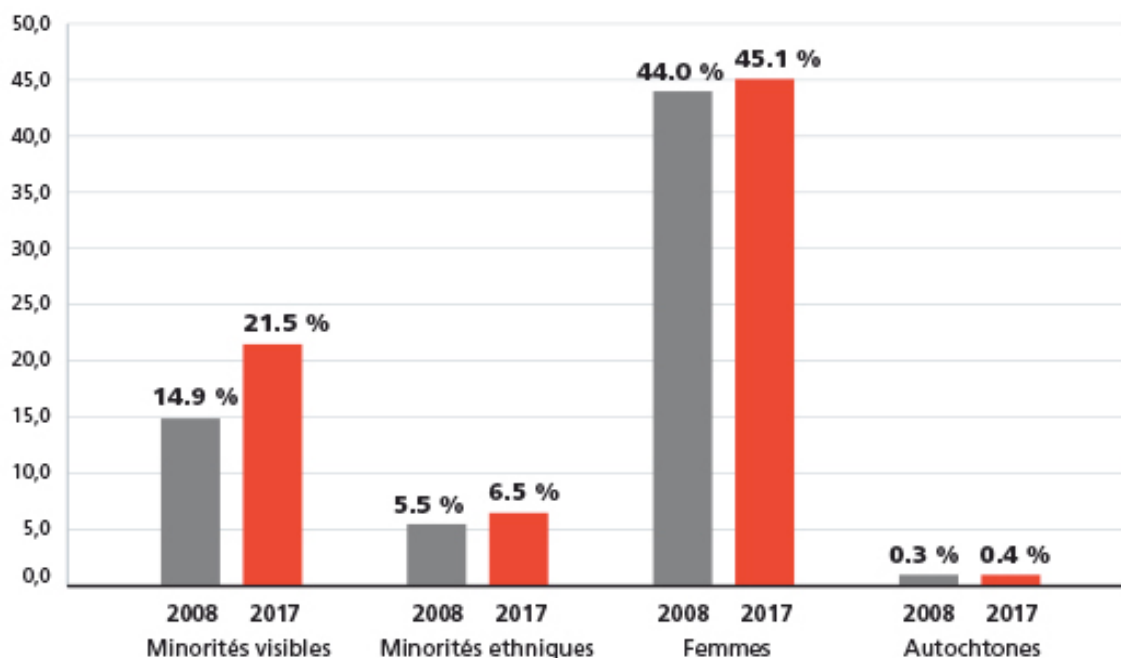
Le budget de promotion et de communication de la Direction de la dotation, des talents et du développement organisationnel, au Service des ressources humaines, était de 137 500 \$ pour 2018.

### **Les faits saillants**

Tous les trois ans, la Ville de Montréal doit rendre compte des résultats de ces mesures à la CDPDJ. Des données statistiques sont produites annuellement, la Ville étant l'employeur québécois qui fournit le plus de données sur l'évolution de la représentation et l'embauche des groupes visés parmi ses employés. La Ville de Montréal obtient cette information en invitant les personnes des cinq groupes ciblés à s'identifier lors de la postulation en ligne.

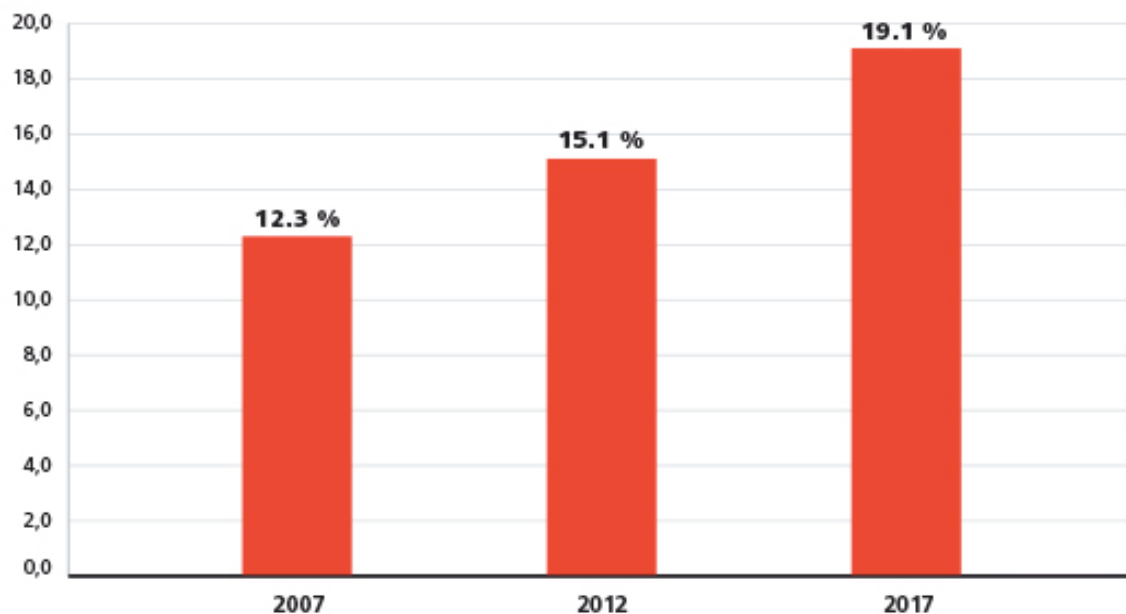
Selon le bilan produit au printemps 2018, la proportion d'embauche chez les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones est passée de 20,7 % à 28,4 % de 2008 à 2017. Le tableau suivant montre l'évolution de l'embauche de quatre des cinq groupes visés depuis 2008, c'est-à-dire depuis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

### **Embauche des 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, minorités ethniques et autochtones par rapport au total des employé(e)s



Parmi tous les employés promus en 2017, 22,9 % se sont identifiés comme membre 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

### Unités responsables :

Service des ressources humaines  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Service de sécurité incendie  
Société de transport de Montréal

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. Par exemple :

- la formation des employés sur la communication interculturelle en milieu de travail aide le personnel à mieux tenir compte des réalités ethnoculturelles de la population et améliore ses compétences en communication interculturelle;
- la journée de formation sur la communication et la collaboration professionnelle dans un contexte de diversité en emploi est obligatoire pour le personnel participant au programme Parrainage professionnel (voir plus loin, dans la même section);
- la formation sur l'accommodement raisonnable outille les gestionnaires de la Ville ayant à traiter des demandes provenant du personnel ou des citoyens et citoyennes;
- le module en gestion de la diversité soutient le développement de la compétence « mobilisation d'équipes diversifiées » chez les gestionnaires; ce module novateur, mis au point par l'ÉNAP pour la Ville, comprend deux jours de formation et deux activités de codéveloppement;
- la formation sur le recrutement en contexte de diversité est donnée aux cadres et aux techniciens et techniciennes en ressources humaines du Centre de dotation de la Ville; la formation porte sur les biais cognitifs en jeu dans les processus de recrutement ainsi que sur l'analyse équitable de candidatures atypiques;
- la formation « Mobilisation d'équipes complémentaires » a été développée en 2018 par le Service de sécurité incendie à l'intention de ses capitaines. Cette formation complète celles portant sur les rôles et responsabilités des capitaines en matière de climat de travail, de respect et de civilité ainsi que sur le Guide d'appréciation de la recrue.

### Exemples de bonnes pratiques

#### Formations sur mesure à la Ville

Les diverses formations ont été développées sur mesure pour le personnel et les gestionnaires de la Ville. Elles ajoutent un complément aux formations offertes par les entreprises de formation et les organismes partenaires de la Ville de Montréal.

#### Formations sur mesure à la STM

Elle-même dotée d'une politique d'accès à l'égalité en emploi et d'un plan d'accès à l'égalité en emploi 2015-2020, la Société de transport de Montréal offre des formations à la diversité sociale et ethnoculturelle.

Tous les inspecteurs et toutes les inspectrices suivent un programme de formation de 12 heures qui les outillent pour intervenir auprès des personnes en situation d'itinérance ou ayant des

problèmes de santé mentale. Cela leur donne l'occasion de comprendre les risques et la puissance des biais inconscients et d'apprendre à agir en évitant la discrimination et le profilage. Les gestionnaires, pour leur part, suivent un atelier qui leur montre comment repérer et analyser les problèmes mettant en cause la diversité.

## Une première expérience de travail qualifiante à Montréal

**Unité responsable :**  
Service des ressources humaines

Le programme **Parrainage professionnel** constitue une des mesures phares du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Depuis son lancement en 2006, ce programme s'adresse aux citoyens et citoyennes qualifiés qui rencontrent des obstacles pour obtenir un emploi, prioritairement ceux qui sont issus des minorités visibles, et qui veulent acquérir à Montréal une première expérience de travail dans leur domaine. Le programme permet de lutter contre la déqualification de ces personnes et de préparer une relève de talents diversifiés pour la fonction publique montréalaise :

- en proposant des expériences qualifiantes;
- en sensibilisant les milieux de travail à l'apport de la main-d'œuvre issue des minorités visibles.

Chaque année, les unités de la Ville souhaitant participer au programme proposent des projets de parrainage de six mois, en précisant les tâches du poste à combler et en s'engageant à accompagner les participants afin de leur offrir une expérience qualifiante. La Ville choisit les projets en favorisant la meilleure adéquation entre ses besoins en main-d'œuvre et les compétences d'un bassin de talents très diversifié.

Pour faire connaître cette initiative et encourager les personnes issues des minorités visibles à postuler, la Ville déploie un éventail de mesures telles que :

- des séances d'information pour les organismes d'aide à l'emploi et ceux offrant des services d'accueil et d'intégration aux immigrants, ces organismes relayant ensuite l'information aux groupes cibles;
- le lancement annuel du programme au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, ainsi que la participation à divers salons d'emploi et à des événements de réseautage;
- la diffusion des offres d'emploi aux organismes spécialisés, sur le site Carrières de la Ville de Montréal et sur les médias sociaux;
- la production de feuillets promotionnels et de capsules vidéo;
- la tenue d'une cérémonie de clôture médiatisée.

Le programme Parrainage professionnel est le fruit d'un partenariat entre la Ville de Montréal, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). La Ville travaille aussi en étroite collaboration avec divers organismes d'aide à l'emploi.

### **Le budget**

La Ville de Montréal finance le programme chaque année, sa contribution ayant été augmentée à 1,5 million de dollars pour 2018. À cela s'ajoute l'appui financier du MTESS, par l'intermédiaire de la Subvention salariale de Services Québec, et celui du MIDI.

### **Les faits saillants**

Depuis le début du programme en 2006, 552 personnes, dont 80 % issues des minorités visibles, y ont participé. Près de 60 % des stagiaires ont décroché un emploi trois mois après la fin des stages.

Par ailleurs, le programme a contribué à diversifier la Ville : environ 33 % des stagiaires ont obtenu un emploi au sein de l'administration municipale. Il a aussi amené 383 cadres et professionnels de la Ville désirant agir à titre de parrain ou de marraine à développer leurs compétences interculturelles.

Enfin, 95 % des stagiaires et des parrains et marraines se disent satisfaits des formations offertes et du déroulement des stages.

### **Exemple de réalisation**

#### **Parrains et marraines pour six mois**

Le jumelage avec un parrain ou une marraine offre à chaque stagiaire un accompagnement personnalisé favorisant le transfert de compétences. Le parrain et la marraine jouent un rôle de *coach* pour l'accueil, l'intégration, l'encadrement et l'évaluation. Ils s'engagent aussi à consacrer au moins cinq heures par semaine à l'accompagnement des stagiaires.

### **Promotion et programme d'embauche au SPVM**

#### **Unité responsable :**

Service de police de la Ville de Montréal  
Service des ressources humaines

Depuis les années 1990, la Ville s'est engagée à atteindre une représentation équitable de la population de Montréal au sein du personnel policier. Elle utilise particulièrement deux outils pour augmenter le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles ou ethniques.

1- Les **critères de promotion** au sein de l'effectif ont été mis à jour afin d'éliminer toute forme de favoritisme. Diverses stratégies de recrutement ont aussi été mises en place, telles que le recours à des policiers ambassadeurs et la distribution d'outils promotionnels présentant des policiers et policières issus des groupes cibles.

2- Le **Programme des conventionnels** vise à diversifier le personnel policier en favorisant l'accès des Autochtones ainsi que des membres des minorités visibles et des minorités ethniques aux emplois de policiers. Il a été intégré au PAEE à titre de mesure de redressement approuvée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Ce programme est une mesure exceptionnelle de promotion de l'accès à l'égalité en emploi, auquel participe également la Sûreté du Québec. Il consiste à recruter chaque année, parmi les groupes ciblés, 15 personnes qui n'ont pas suivi une formation en techniques policières.

Pour être sélectionnés, les candidats et candidates doivent passer par plusieurs étapes, notamment une évaluation du Centre d'évaluation de la recrue, une évaluation psychométrique et un test d'aptitudes physiques (TAP).

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) fait la promotion des emplois de policiers auprès des jeunes ciblés par le programme en visitant les établissements scolaires et en

s'impliquant dans différentes démarches telles que Classes Affaires, de Montréal Relève, et Jeunes explorateurs.

### **Les ressources**

Une ressource policière est allouée à la gestion du programme et au suivi des recrues.

### **Les faits saillants**

En 2017, les Autochtones et les membres des minorités visibles ou ethniques représentaient 11,6 % des policiers embauchés dans l'année, 11,8 % de tout le personnel policier et 18,5 % des officiers.

On observe que les candidats aux emplois du SPVM se diversifient depuis quelques années, mais le recrutement des futurs étudiants et étudiantes en techniques policières doit faire l'objet d'efforts ciblés pour améliorer encore la représentativité de la population montréalaise au sein de l'effectif policier.

### **Exemple de réalisation**

#### **Programme des conventionnels – Des « troupes » appuyées**

Pour mieux soutenir les candidats et les candidates dans leur préparation aux tests d'entrée à l'École nationale de police du Québec (ENPQ) et pendant toute leur formation en patrouille-gendarmerie, plusieurs mesures ont été mises en place depuis 2013, comme :

- . une séance d'information sur le métier de policier;
- . une séance préparatoire au processus de sélection;
- . un partenariat financier avec la Caisse d'économie des policiers et policières;
- . un suivi personnalisé de l'entraînement physique;
- . un suivi mensuel de chaque candidat ou candidate par le coordonnateur de l'attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières et par l'ENPQ.

### **Demandés : contremaîtres des travaux publics**

#### **Unité responsable :**

Service des ressources humaines

Le **Projet contremaître des travaux publics** a pour objectif d'acquérir, de former et de mobiliser un effectif diversifié de contremaîtres. La Ville mène depuis 2016 cette campagne de recrutement auprès de l'ensemble de son personnel et du public.

La fonction de contremaître étant majoritairement occupée par des hommes, la Ville cherche à attirer davantage de femmes, tout en présentant la fonction dans un cadre de diversité et d'inclusion sur le plan de l'âge, de l'origine ethnoculturelle, de l'expérience à la Ville, etc.

Pour attirer des candidatures diversifiées et de qualité, une stratégie de communication à haute visibilité a été lancée. Elle consiste à :

- démystifier la fonction de contremaître (communiquer les profils recherchés, valoriser le programme d'accueil et d'intégration à l'embauche);
- présenter les activités des secteurs de la voirie et des parcs;
- encourager les recommandations de l'entourage pour joindre les groupes cibles;
- inciter les groupes cibles à consulter la page web du projet.

En 2017-2018, la Ville a proposé un programme de gestion des talents aux cols bleus souhaitant occuper une fonction de contremaître. Pour être admissible à ce soutien, l'employé ou employée devait démontrer sa capacité de terminer sa scolarité avant la fin du programme. Le parcours de formation continue « Gestion de l'équipe » a aussi été offert pour développer les compétences des candidats et des candidates.

***Le budget***

Pour les années 2018 et 2019, une somme de 234 000 \$ a été allouée au projet, ce qui comprend 165 000 \$ pour la formation et 50 000 \$ pour la campagne publicitaire. En incluant les salaires des contremaîtres, le budget total est de 1,2 million de dollars.

***Les faits saillants***

Depuis 2016, la Ville a formé 72 contremaîtres, dont 10 sont des femmes.

## 5. La sécurité publique

Reconnue comme sécuritaire, la métropole a vu son taux de criminalité baisser de près de 50 % depuis 1998. Dans la ville comme sur toute l'île de Montréal, le Service de police de Montréal (SPVM) a d'importantes responsabilités en matière de sécurité publique : il doit protéger la vie et les biens des citoyens et des citoyennes, maintenir la paix, prévenir et combattre le crime et faire respecter les lois et règlements en vigueur. Sur ce même territoire, la cour municipale a juridiction en matière civile, criminelle et pénale.

### Des valeurs pour guider les actions

La police de Montréal joue un rôle aussi complexe que fondamental : assurer la sécurité tout en préservant le lien de confiance avec la population qu'elle sert.

Tant les policiers, 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, toutes leurs actions doivent être animées 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.

Le SPVM s'investit de plusieurs façons afin de créer et de consolider des relations harmonieuses avec toutes les communautés montréalaises. C'est ainsi qu'il compte sur le savoir-faire et le savoir-être de son personnel, sur sa connaissance et ses liens avec les acteurs-clés du milieu ainsi que sur une prestation de services qui tient compte des besoins et des réalités des collectivités locales.

### Profilage racial et social : réflexion et amélioration continue des pratiques policières

<b>Unité responsable :</b> Service de police de la Ville de Montréal
---

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 service prend des dispositions pour prévenir et combattre ces types de profilage, réitérant son engagement à l'égard du droit de tous les citoyens et de toutes les citoyennes de vivre dans un environnement exempt de discrimination.

En 2018, le SPVM a intégré dans son plan d'action les engagements pris par le comité exécutif de la Ville de Montréal à son endroit pour lutter contre le profilage racial et social (voir la section « Le développement 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

Adhérent à la définition du profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 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.

### 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 de 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, 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.

Par ailleurs, le SPVM révisé les formations de l'effectif policier pour améliorer la compréhension des réalités vécues par les personnes profilées, en situation d'itinérance ou vulnérables ainsi que par les travailleuses et travailleurs du sexe. Une formation sur ces réalités est déjà incluse dans la formation des cégeps en techniques policières.

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 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 (pour en savoir plus, voir plus loin dans la même section).

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

Le SPVM déposera annuellement un **rapport sur divers aspects en lien avec le profilage racial et social**.

## Les relations avec la population : de précieux liens de confiance

<b>Unité responsable :</b>
----------------------------

Service de police de la Ville de Montréal
---

Le SPVM s'est donné, en 2005, une politique et une procédure internes sur les relations entre les policiers et la population, qu'il applique sans relâche. Au quotidien, il utilise plusieurs moyens pour établir et renforcer les liens de confiance avec les citoyens et les citoyennes. Voici les principaux.

### La police de quartier, vingt ans plus tard

Il y a plus de vingt ans, soit en 1997, le SPVM a effectué un changement majeur en implantant la police de quartier (PDQ). Celle-ci fonctionne selon cinq composantes : la résolution de problèmes, la responsabilité géographique, l'approche-service, le partenariat et la valorisation du personnel.

La mission enrichie de la police de quartier est de promouvoir la qualité de vie sur le territoire en contribuant à réduire la criminalité, à augmenter la sécurité routière, à favoriser le sentiment de sécurité et à développer un milieu de vie paisible et sûr.

Les **postes de quartier** (PDQ) ont alors commencé à mener des actions et à réaliser des projets à l'échelle de leurs territoires. Le principe directeur : tenir compte des préoccupations et des particularités des communautés des quartiers. C'est ce que le SPVM appelle aujourd'hui l'approche « citoyen ».

Depuis ce temps, les PDQ réunissent à une même table des partenaires locaux ainsi que des citoyens et des citoyennes. Ces rencontres visent à connaître les attentes, les inquiétudes et les besoins locaux, pour ensuite préparer et mettre en œuvre des plans d'action. Ceux-ci varient d'un quartier à l'autre et donnent lieu à de nombreuses initiatives.

De même, le SPVM a créé en 2017 le **Réseau de la sécurité**, une structure destinée à mieux intégrer les initiatives de rapprochement locales. Ce réseau renforce aussi les liens établis avec la population et les partenaires des quartiers et maintient une attention constante sur l'évolution de leur sentiment de sécurité.

### **Les faits saillants**

Les PDQ ont établi des liens durables avec les organismes locaux. Le partenariat de quartier facilite le développement d'outils validés et approuvés et permet de mener des actions ciblées de prévention qui répondent aux préoccupations citoyennes. Les PDQ peuvent aussi mieux surveiller les situations qui peuvent affecter la sécurité et le sentiment de sécurité des communautés.

Chacun des 31 PDQ du SPVM a des activités de prévention, des tables de quartier, des rencontres et des échanges avec des résidents, incluant les jeunes et les personnes âgées.

Les projets adoptés par le Réseau de sécurité sont aussi adoptés localement par les partenaires concernés. Par la concertation et le partage des connaissances, tous travaillent à trouver des solutions durables, selon leur champ d'expertise respectif.



## Des plaintes prises au sérieux

Le personnel policier a le devoir d'agir de manière professionnelle, éthique, respectueuse et sensible envers toute la population montréalaise. Pour le SPVM, il est primordial de connaître les comportements et les propos inappropriés. À cette fin, l'évaluation de chaque policier, de chaque policière prend en compte le savoir-être, c'est-à-dire les habiletés relationnelles.

Le SPVM a, par ailleurs, adopté des normes de conduite dont le non-respect peut entraîner des sanctions. Des mécanismes ont aussi été mis en place afin d'être informé des suivis effectués auprès des membres du personnel visés par des allégations de comportements discriminatoires 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 ainsi 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.

### **Les faits saillants**

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 et 1 197, des demandes d'information.

## Des réponses éclairantes

Depuis 2006, le SPVM mène périodiquement des **sondages** sur les sujets suivants :

- la qualité de vie et le sentiment de sécurité;
- la perception des problèmes;
- la visibilité policière;
- l'efficacité de la police;
- la confiance à l'égard de la police.

Les résultats permettent au SPVM 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. Ils peuvent être consultés au [spvm.qc.ca](http://spvm.qc.ca).

### **Les faits saillants**

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 %. Par ailleurs :

- 48 % sont totalement ou assez d'accord pour dire que « présentement, à Montréal, tous les citoyens et citoyennes sont traités de la même façon par la police, peu importe leur

- origine ethnique, leur religion, leur condition sociale, leur orientation sexuelle, leur âge, etc. »;
- 70 % sont totalement ou assez d'accord pour dire que « présentement, dans son quartier, tous les citoyens et citoyennes sont traités de la même façon par la police, peu importe leur origine ethnique, leur religion, leur condition sociale, leur orientation sexuelle, leur âge, etc. »;
  - la grande majorité est d'avis que la police s'occupe efficacement de la criminalité (81 %), des incivilités (74 %) et de la sécurité routière (69 %) dans son quartier;
  - 90 % de la population affirme qu'elle fait confiance à la police.

## Les activités policières : des services inclusifs

<b>Unité responsable :</b> Service de police de la Ville de Montréal
---

En se diversifiant, la population de Montréal vit de nouvelles réalités, exprime de nouveaux besoins. Les pratiques policières doivent constamment s'adapter à ce contexte changeant, le personnel policier doit actualiser ses connaissances et ses compétences, et le SPVM doit continuer d'offrir à toute la population des services qui répondent à ses préoccupations, en tenant compte de chaque communauté.

### 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 postes de quartier (PDQ), des séances de sensibilisation aux relations avec les citoyens et les citoyennes, au profilage racial et social et aux réalités autochtones.

### Les faits saillants

En décembre 2018, plus de 800 policiers et policières avaient suivi la formation « Diversité culturelle et sociale ».

Depuis 2015, plus de 2 500 policiers (agents, enquêteurs, cadets, cadres) ont participé aux séances de sensibilisation aux réalités autochtones.

## Exemple de réalisation

### Obligatoire depuis vingt ans

Les policiers de tous les grades ont eu à suivre au moins une formation pour les soutenir dans leur travail. Offertes depuis deux décennies, les formations contribuent au respect des principes d'inclusion et d'égalité de traitement.

### 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. Depuis une dizaine d'années, le SPVM s'emploie à adapter ses pratiques policières aux besoins de ces personnes.

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), ces deux équipes étant composées de personnel policier et d'intervenants et intervenantes en santé. 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.

### Les ressources

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 postes de quartier (PDQ). En 2019 et 2020, de nouvelles activités de formation sont prévues afin d'atteindre un ratio d'un policier RIC pour chaque équipe de travail dans les PDQ.

### Les faits saillants

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.

### EMRII

En moyenne, l'EMRII accompagne et soutient une cinquantaine de personnes vivant une situation d'itinérance, incluant environ 30 nouveaux cas par année. De 2009 à 2017, l'équipe a pris en charge 209 personnes (80 % d'hommes et 20 % de femmes), dont 15 % étaient membres d'une minorité visible, 3 % étaient membres des Premières Nations et 2 % étaient inuites.

Au premier janvier 2018, 161 dossiers étaient fermés<sup>10</sup>, 10 personnes étaient décédées et 38 faisaient l'objet d'un suivi ou d'une certaine vigilance.

Chaque semaine, l'EMRII se rend aussi sur les lieux d'une quinzaine de signalements pour d'autres personnes. L'équipe apporte alors son expertise pour évaluer la situation et fournir une aide adaptée.

---

10. Principales raisons de fermeture d'un dossier EMRII : ordonnance d'hébergement et de traitement; suivi volontaire en santé mentale; placement en établissement; thérapie; non-responsabilité pour cause d'instabilité mentale; logement.

### ESUP

L'ESUP réalise annuellement plus de 2 000 interventions et plus de 2 800 aiguillages. L'équipe permet, entre autres, de diriger plus rapidement les personnes vers les services qui leur seront les plus bénéfiques. Les patrouilleurs de première ligne peuvent ainsi consacrer moins de temps à ces interventions et répondre plus rapidement aux appels d'urgence.

### RIC

Les patrouilleurs et patrouilleuses RIC désamorcent plus efficacement et rapidement les crises impliquant des personnes ayant des problèmes de santé mentale, tout en veillant à la sécurité publique.

### **Exemples de réalisations**

#### **Les fruits de la collaboration**

Ces trois équipes travaillent en étroite collaboration avec les services de santé, les services sociaux et le système judiciaire pour mieux joindre les personnes vulnérables vivant en marge de la société.

#### **À venir, un plan directeur**

Le SPVM élabore le plan directeur « Pour une intervention concertée 2019-2021 » sur les interventions policières auprès des populations vulnérables ou ayant des besoins particuliers.

### **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 depuis 2015, 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;
- la production et la diffusion d'outils de communication et de prévention;
- la réalisation du projet *Iskweu*;
- la réalisation du projet *Prévenir*.

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. Ses membres échangent de bonnes pratiques et des ressources, se sensibilisent mutuellement à divers enjeux et font des arrimages utiles.

#### **Les faits saillants**

Les policiers sont mieux outillés pour intervenir auprès des populations autochtones et les soutenir. Les projets spécifiques permettent une intervention adaptée aux réalités autochtones.

## 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. En 2018, des rencontres ont été tenues dans des organismes autochtones au moins une fois par mois.

### **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

À son origine en 2009, le **Programme des survivantes** constituait un projet novateur pour prévenir l'exploitation sexuelle et aider à intervenir. Prévus par le Plan d'action directeur sur la prostitution et la traite de personnes à des fins sexuelles, il comprend plusieurs volets, les uns s'adressant au personnel policier et aux intervenants et intervenantes, les autres, aux victimes et à leur entourage.

Le projet consiste essentiellement à :

- rencontrer des membres du personnel policier, des professionnels des services sociaux et de santé ainsi que toute personne qui travaille sur cette question, pour :
  - les sensibiliser à la problématique de l'exploitation sexuelle,
  - leur montrer à détecter les signes d'exploitation,
  - leur présenter des outils et des services pour venir en aide aux victimes;
- sécuriser les victimes et leurs proches, et les soutenir dans leur cheminement.

Le Programme des survivantes a été adapté pour répondre aux réalités autochtones. Trois personnes de différentes communautés, dont l'histoire de vie est marquée par l'exploitation sexuelle, s'y sont jointes pour témoigner de leur situation et exprimer leur perception à l'égard des services qu'elles ont reçus. Deux livres axés sur la prévention ont aussi été produits, en collaboration avec plusieurs organisations autochtones :

- *Pour l'amour de mon Pimp* (Librex, 2015);
- *Mon ami, mon agresseur – Un regard sur l'exploitation sexuelle chez les gens des Premières Nations et Inuits en centre urbain* (Éditions Hannenorak, versions française et anglaise) – disponible en 2019.

### **Les ressources**

Deux policières sont affectées à plein temps au programme.

### **Les faits saillants**

De 2012 à 2016, plus de 6 000 policiers et policières et 5 000 intervenants et intervenantes ont pris part à des séances d'information et plus de 160 personnes à risque ou victimes d'exploitation sexuelle ont été rencontrées individuellement, ainsi que des membres de leur entourage.

En 2017, l'Équipe intégrée de lutte contre le proxénétisme a traité 117 dossiers liés au proxénétisme et à la traite de personnes, dont 51 % provenaient du SPVM.

Du travail est effectué afin de documenter la prostitution masculine.

### Exemple de réalisation

#### Des survivantes qui s'affirment

À ses débuts, le programme pouvait compter sur cinq « survivantes » pour raconter leur histoire et sensibiliser à l'exploitation sexuelle; il en comprend maintenant douze, incluant trois Autochtones et un homme.

### Comprendre et se faire comprendre

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.

Plusieurs outils de communication sont aussi utilisés. Par exemple, le personnel policier et les Autochtones peuvent trouver leurs principaux éléments de conversation traduits en inuktitut et en cri dans le nouveau manuel *Mieux communiquer pour mieux intervenir*.

### Exemple de réalisation

#### Vidéo multilingue primée

Le Réseau Intersection, qui récompense les services policiers du Québec pour leurs programmes de prévention, a remis son Prix d'excellence 2017 au SPVM pour la vidéo expliquant la dénonciation policière en cas de violence conjugale en 17 langues, y compris 5 langues autochtones.

## Prévention sur le terrain : des actions très ciblées

#### Unité responsable :

Service de police de la Ville de Montréal

Pour plusieurs problématiques et situations, le SPVM mise sur la prévention, car « qui prévient les besoins prévient aussi les crimes ». Les interventions préventives au sein de groupes ciblés, comme les jeunes, ou auprès de la population en général contribuent à faire progresser la réflexion, à changer des perceptions et à créer de nouveaux liens, chaleureux et significatifs.

### 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 question de la radicalisation menant à la violence peut s'adresser à cette équipe.

La prévention, notamment auprès des jeunes, demeure une des principales clés pour combattre l'extrémisme et la radicalisation menant à la violence. L'équipe mène donc des actions de prévention, en complément de la Structure concertée de gestion policière contre le terrorisme (SGPCT), de l'Équipe polarisation du CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal et du Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence.

L'équipe traite aussi les incidents et les crimes haineux. Cette pratique unique au SPVM renforce le sentiment de sécurité des victimes et de leur entourage.

L'alliance enquêtes et prévention permet, en outre, de développer des outils de prévention adaptés aux préoccupations des communautés ethnoculturelles et aux contextes (ex. : problème de santé mentale et radicalisation violente).

### **Les ressources**

L'Équipe des incidents et des crimes haineux est composée de deux sergents-détectives, d'un agent-conseiller et d'un lieutenant-détective.

### **Les faits saillants**

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 postes de quartier 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.

### **Pour les préados, deux programmes de contact policier**

Pour la plupart, l'adaptation à un nouveau milieu commence à l'école. Depuis plus de dix ans, le SPVM intervient auprès des élèves du troisième cycle du primaire, notamment avec deux programmes prévus dans le [Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021](#).

L'**Unité sans violence** a pour but de prévenir la violence et l'intimidation dans les établissements scolaires et de favoriser l'intégration et l'inclusion de chaque élève. Elle engage les jeunes à ne pas accepter la violence et à s'exprimer adéquatement. Avec les élèves participants, l'unité forme un groupe qui aide à créer un filet de sécurité et à prévenir la victimisation : les jeunes y trouvent un lieu pour s'affirmer et agir.

Tout au long de l'année scolaire, les policiers et policières de l'Unité sans violence développent des relations significatives avec des élèves, dont plusieurs sont de nouveaux arrivants ou membres d'une communauté ethnoculturelle. Des activités sont organisées : ateliers, tirages mensuels, grand rassemblement de fin d'année, etc.

Tous les postes de quartier (PDQ) peuvent participer au programme. Une entente de partenariat est alors établie entre l'école qui souhaite implanter le programme et le PDQ concerné.

Le programme **Un policier, un modèle** permet à des policiers ou policières de se rapprocher de jeunes de 10 à 12 ans qui risquent la délinquance ou l'adhésion à des groupes délinquants.

Dans les écoles primaires, les policiers et les policières proposent à des élèves de 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année d'effectuer avec eux des activités telles que partager un repas, échanger en petits groupes ou faire une activité récréative en équipes. Pendant une journée, les jeunes peuvent aussi les suivre pour observer de près le travail de la police. À leur retour en classe, les élèves racontent leur expérience. Un contact est ensuite maintenu avec les élèves.

### **Les faits saillants**

#### Unité sans violence

Chaque année, environ 1 300 jeunes participent au programme, pour un total de 15 000 élèves depuis son lancement en 2008. Une évaluation du programme démontre que chez les participants et les participantes, la perception de la police s'est améliorée, le lien de confiance et le sentiment de sécurité se sont renforcés. Le lien d'appartenance à l'école s'est aussi développé. Tous ces effets aident les jeunes nouveaux arrivants et les autres enfants plus vulnérables à s'intégrer.

Il est aussi intéressant de noter que le programme établit un lien de confiance avec la police chez des jeunes de 10 à 13 ans, soit avant qu'ils franchissent l'adolescence, où les actes de délinquance sont plus fréquents.

#### Un policier, un modèle

De 2011 à 2017, 120 élèves de milieux défavorisés ont été joints chaque année. Au total, 720 jeunes ont donc participé au programme.

### **Un sentiment de sécurité à préserver**

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.

### **Exemple de réalisation**

#### **Une arrivée massive**

À l'été 2017, le SPVM a déployé un plan de réponse pour coordonner avec des partenaires externes l'arrivée massive de demandeurs et demanderesse du statut de réfugié. Parmi les actions réalisées, le SPVM a :

- travaillé en collaboration avec ses partenaires (BINAM, CIUSSS, ministères, lieux d'hébergement);
- offert des conseils de sécurité et de prévention aux demandeurs et demanderesse, vulnérables aux situations de fraudes et d'abus;
- évalué la situation aux lieux d'accueil (sécurité de l'environnement, etc.);
- observé les actions susceptibles de nuire à la sécurité de ces personnes (ex. : manifestation, sollicitation);

Le plan de réponse comprenant des mesures de rapprochement à plus long terme, le SPVM a entrepris de faire des visites dans les cours de francisation destinés aux nouveaux arrivants pour présenter le rôle de la police au Canada.



## La cour municipale : programmes sociaux sur mesure

<b>Unité responsable :</b> Service des affaires juridiques
---

Sur l'île de Montréal, la cour municipale rend des décisions concernant les infractions aux règlements municipaux sur la propreté, le bruit, l'urbanisme, le stationnement, la sécurité routière, etc. Ce tribunal traite aussi des dossiers d'accusations criminelles telles que méfaits, vols, fraudes de moins de 5 000 \$, voies de fait, agressions et autres.

Soucieuse de rendre la justice plus humaine et accessible, la cour offre des programmes sociaux en lien avec certaines accusations criminelles, soit la violence conjugale, la maltraitance des personnes âgées, les infractions d'ordre économique, la conduite avec facultés affaiblies, les conflits entre personnes et l'itinérance. Deux programmes d'accompagnement sont aussi proposés aux personnes toxicomanes ou avec des problèmes de santé mentale qui font face à des accusations criminelles.

Tous ces programmes, gratuits et volontaires, soutiennent les personnes plus vulnérables, victimes ou contrevenantes, selon le cas. La cour a récemment adapté l'un d'eux pour mieux répondre aux besoins de la diversité ethnoculturelle de Montréal.

### Laisser l'itinérance derrière soi

Une personne qui a déjà été réduite à l'itinérance et qui est engagée dans un processus de réinsertion sociale peut, grâce au **Programme d'accompagnement justice – Itinérance à la cour** (PAJIC), obtenir le règlement de ses dossiers pénaux ou criminels. La participation au programme constitue une mesure de déjudiciarisation et évite l'emprisonnement ferme, ce qui favorise la reprise en main de sa vie. Les constats ou les accusations criminelles peuvent même être retirés.

Depuis 2017, le PAJIC comprend le volet « Autochtone », qui offre une approche adaptée à la culture des défendeurs et défenderesses autochtones. Selon le Plan d'action montréalais en itinérance 2018-2020, la cour municipale doit viser à inscrire au moins trente personnes par année à ce volet du programme, par l'intermédiaire du Centre de justice des premiers peuples de Montréal.

## 6. La culture

La culture montréalaise est extrêmement riche de sa diversité. Or, la Ville de Montréal joue un rôle de premier plan sur plusieurs aspects de cette vie culturelle. Elle gère ses installations, 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.

Comme son titre l'indique, 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.

*Les valeurs d'inclusion et d'équité [...] impliquent une conception du vivre-ensemble qui favorise l'apport et la représentativité de tous les citoyens et de toutes les influences culturelles afin que chacun s'y reconnaisse et développe son plein potentiel. (p. 31-32)*

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. Par exemple, elle s'inscrit dans un processus de réconciliation avec les peuples autochtones, que la Ville met en œuvre depuis 2017, et encourage la création de nouveaux ponts entre les communautés anglophone et francophone.

*Les arts et la culture sont le lieu d'expérimentation et d'expression de nos identités plurielles; ils mènent à des créations uniques purement montréalaises. Ce métissage créatif est porté tant par la convergence des pratiques culturelles que par le croisement des identités traditionnelles et contemporaines, nationales et internationales. (p. 32)*

Bref, la politique culturelle doit générer plus d'actions incluant les communautés ethnoculturelles, qu'il s'agisse des citoyens et des citoyennes, des artistes professionnels ou des travailleurs culturels. La Ville prend acte des défis spécifiques auxquels font face les artistes de la diversité ethnoculturelle, surtout ceux concernant l'inclusion. Elle s'engage donc à veiller à ce que ces artistes puissent contribuer pleinement au développement culturel de leur ville.

Les prochaines pages présentent les principales mesures que la Ville met en œuvre pour favoriser l'inclusion et l'équité en culture.

### **La Maison Nivard-De Saint-Dizier et ses « dessous » autochtones**

Construite en 1710 près du fleuve Saint-Laurent, dans l'arrondissement de Verdun, la Maison Nivard-De Saint-Dizier est à la fois un musée et un site archéologique. En effet, depuis 2016 et pendant trois années, cette belle résidence de pierre n'est pas seulement ouverte au public, mais elle accueille aussi des équipes d'archéologues, à la recherche d'artefacts autochtones.

Des traces de l'occupation des Premières Nations remontant à 5 000 ans sont mises au jour dans le sous-sol de la propriété, qui est également le plus grand site archéologique préhistorique de l'île de Montréal. L'assemblage des vestiges révèle de nouveaux pans d'histoire. Comprenant aussi des activités éducatives et culturelles, le projet est soutenu financièrement par l'Université McGill, le ministère de la Culture et des Communications du Québec, la Ville de Montréal et l'Arrondissement de Verdun.

### **Le réseau Accès culture : 24 diffuseurs pour mieux faire connaître**

**Unité responsable :**  
Service de la culture

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. Musique, danse, théâtre, chanson, poésie, variétés et cinéma, les spectacles sont majoritairement gratuits et s'adressent à plusieurs clientèles : grand public, familles, jeunes, groupes scolaires, etc.

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

#### **Un nouveau plan d'action pour augmenter la diversité**

Pour les années 2019 à 2023, le **Plan d'action en diversité du réseau Accès culture** vise à augmenter la diversité des équipes, des programmations et des publics. Il veut joindre particulièrement les nouveaux arrivants, les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles dans les quartiers.

À cette fin, la Ville agira de quatre manières :

- en se concertant avec les organismes partenaires de la diversité, les autres services de la Ville et les communautés locales;
- en documentant la diversité du réseau, des bonnes pratiques et de la notoriété, de même que l'appréciation du réseau par la population;
- en proposant des formations, des projets, etc. pour augmenter la diversité des équipes, des programmations et des publics;
- en communiquant davantage avec les communautés ethnoculturelles pour mieux faire connaître le réseau Accès culture.

Le Plan d'action en diversité a été élaboré par un comité formé de professionnels du Service de la culture et de membres du réseau Accès culture. Plusieurs rencontres avec des organismes partenaires, notamment le Conseil des arts de Montréal, Diversité artistique Montréal (DAM) et Culture Montréal, ont alimenté les réflexions du comité. Le document a été présenté à l'ensemble

des membres du réseau Accès culture et sera lancé officiellement avec le Plan de développement du réseau Accès culture 2019-2023. Même si le Plan d'action en diversité n'est pas encore officiel, plusieurs des actions et projets qu'il comprend ont commencé à être réalisés.

### **Le budget**

L'argent utilisé pour ce plan d'action provient des budgets de fonctionnement du Service de la culture et des arrondissements, ainsi que de l'Entente sur le développement culturel du ministère de la Culture et des Communications et de la Ville (MCC-Ville). En voici quelques détails :

- Entente sur le développement culturel, de 2016 à 2018 : 335 000 \$ pour la francisation;
- Budget de fonctionnement de 2017 et 2018 : 6 250 \$ pour la formation.

### **Les faits saillants**

Depuis 2010, le réseau Accès culture s'est fixé pour objectif d'intégrer 15 % de spectacles de la diversité dans sa programmation annuelle. Cette cible sera révisée en 2019, avec le nouveau Plan d'action en diversité.

## **Exemples de réalisations et de pratiques**

### **Un projet pilote : les Journées d'accueil interculturel (JAI)**

Depuis 2017, cet événement annuel vise à joindre les communautés ethnoculturelles, à rendre la culture plus accessible et à promouvoir des activités culturelles francophones conçues en partenariat avec des acteurs locaux.

Lors des JAI, des professionnels de la diversité (coordonnateurs, médiateurs, vidéastes) accompagnent les diffuseurs du réseau Accès culture pour accueillir des personnes de diverses communautés à des activités culturelles. Un premier bilan a permis de connaître le contexte d'implantation, les efforts déployés et les retombées du projet dans chaque arrondissement, ainsi que les enjeux pouvant encourager ou freiner une participation citoyenne diversifiée. Des améliorations ont été apportées pour l'édition de 2018, par exemple une formation en communication interculturelle a été offerte au personnel d'accueil des maisons de la culture.

### **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.

### **Professionnels formés sur les enjeux de la diversité**

L'organisme Diversité artistique Montréal a donné en 2017 la formation « Les enjeux de la diversité dans le secteur culturel – Vers plus d'équité et d'inclusion culturelles » à plus d'une quarantaine de professionnels et professionnelles du Service de la culture et du réseau Accès culture.

En 2018, 45 membres du Service de la culture et des équipes du réseau Accès Culture ont reçu la formation « Communication interculturelle en milieu de travail », donnée en collaboration avec le Service de la diversité et de l'inclusion sociale.

### **Des collaborations essentielles**

D'une année à l'autre, le réseau Accès culture travaille en concertation et en collaboration avec plusieurs organismes concernés par la diversité tels que le Conseil des arts de Montréal, Diversité artistique Montréal (DAM) et Montréal, arts interculturels (MAI).

## Mettre en valeur les artistes autochtones

Depuis quelques années, la Ville pose des gestes de réconciliation envers les peuples autochtones. Elle utilise, entre autres, le réseau Accès culture et ses lieux de diffusion pour mettre en valeur leurs cultures et leurs artistes. Par cette initiative, elle cherche à mettre en contact les artistes et les organismes culturels autochtones avec tous les publics montréalais.

À cette fin, la Ville :

- offre des résidences de création aux artistes autochtones, qui peuvent ainsi parfaire leurs œuvres et mieux les diffuser par la suite;
- soutient les arrondissements pour une plus grande diffusion d'artistes autochtones dans le réseau Accès culture;
- collabore au développement de projets avec des organismes culturels autochtones.

Pour obtenir un soutien de la Ville ou être présenté dans le réseau Accès culture, un projet doit être sélectionné par les comités d'expertise de chaque discipline artistique, qui représentent les membres du réseau Accès culture. L'équipe du réseau Accès culture et les arrondissements annoncent chaque activité retenue.

### **Le budget**

L'argent utilisé pour ces actions provient de l'Entente sur le développement culturel MCC-Ville, pour un budget de 70 000 \$ de 2016 à 2018.

### **Les faits saillants**

En 2017-2018, 4 artistes et leurs œuvres ont été présentés dans le réseau, pour un total de 16 représentations, et 3 artistes ou compagnies ont été accueillis en résidence de création.

## **Exemple de réalisation**

### **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**

### **Unité responsable :**

Service de la culture

Depuis 2005, la Ville de Montréal recourt à la médiation culturelle pour rendre la culture et les arts accessibles à une plus grande part de la population, particulièrement les personnes marginalisées économiquement, socialement ou culturellement.

La médiation culturelle est utilisée pour aider les individus à s'épanouir et pour prévenir les problématiques sociales. 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.

## Un programme en évolution

Plus précisément, le **Programme de médiation culturelle des arrondissements montréalais** (PMCAM) propose des activités de médiation culturelle dans tout le réseau Accès culture. Comme son nom l'indique, il est appliqué localement, dans les arrondissements, afin de mieux joindre les personnes n'ayant pas un accès facile à l'offre culturelle. Une grande majorité de ces gens font partie des communautés ethnoculturelles.

Le PMCAM offre des activités artistiques et culturelles de qualité, diversifiées et adaptées aux besoins, qui sont complémentaires de ce qui est déjà offert dans les milieux de vie. Depuis 2015, le programme permet la mise en place de plans d'activités et, depuis 2018, les arrondissements peuvent élaborer ces plans pour une période de trois ans. Les plans triennaux 2018-2021 permettent de fixer des objectifs plus larges et plus structurants. Le Service de la culture s'assure que les plans d'activités et les projets proposés par les arrondissements joignent les personnes des communautés ethnoculturelles.

Les 19 arrondissements sont invités à développer des plans et des projets de médiation culturelle pour joindre les populations ciblées en priorité dans leurs quartiers. Un comité d'analyse Ville-MCC s'assure que les plans et les projets répondent aux critères du programme. La communication des activités relève des arrondissements, du réseau Accès culture et de l'équipe Médiation culturelle du Service de la culture.

### **Le budget**

L'argent utilisé pour ces actions provient de l'Entente sur le développement culturel MCC-Ville. Le budget annuel pour les 19 arrondissements est en moyenne de 400 000 \$.

### **Les faits saillants**

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. Une forte proportion de ces jeunes âgés de 6 à 17 ans sont issus de l'immigration.

Chaque année, les arrondissements font une reddition de compte au Service de la culture en fonction d'indicateurs afin de savoir si les cibles ont été atteintes (diversité des groupes joints, activités réalisées, etc.). 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**

### **Camps de jour dans les maisons de la culture**

Les maisons de la culture de Parc-Extension, d'Ahuntsic-Cartierville et de Rosemont-La Petite-Patrie accueillent des jeunes inscrits aux camps de jour d'été de leurs quartiers. Elles leur font visiter leurs expositions, leur présentent des artistes locaux et les initient à des techniques de création. Les familles des jeunes sont ensuite invitées à voir leurs œuvres, montées en exposition. Ces rencontres suscitent des échanges très constructifs et permettent aux nouveaux arrivants de se familiariser avec les lieux. L'activité est organisée avec des organismes tels que le Bureau de la Communauté haïtienne de Montréal et le Centre de francisation William-Hingston.

### **Diverse Cité : 150 jeunes prenant la plume**

L'auteure Talia Hallmona voulait faire s'exprimer des jeunes d'un peu partout : Autochtones de la Côte-Nord ainsi que Montréalais et Montréalaises originaires de dizaines de pays. Dans des ateliers d'écriture dramatique, elle a travaillé avec des élèves en classe d'accueil de l'école secondaire Saint-Laurent et des élèves de Baie-Comeau, de Pessamit et de Laval. Plus de 150 adolescents 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 unie à l'Association des parents de Côte-des-Neiges <http://association-parents-cdn.org/> et au Service d'interprète d'aide et de référence aux immigrants (SIARI) pour recueillir des berceuses et comptines ancestrales auprès des familles immigrantes de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce. De 2015 à 2017, le projet *Comptines et berceuses en courtepoin*te 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 : de la relève aux grands festivals**

Tous les ans, la Ville soutient financièrement plusieurs des moyens d'expression qu'empruntent les artistes et les organismes de la diversité ethnoculturelle pour joindre aussi bien leur communauté que toute la population montréalaise. Voici les principaux outils financiers qu'elle a créés à leur intention.

#### **Deux partenariats à long terme**

**Unité responsable :**  
Service de la culture

Pour mettre en valeur la diversité ethnoculturelle de la métropole, la Ville de Montréal a aussi établi des **ententes de partenariat avec deux organismes spécialisés dans ce domaine : Montréal, arts interculturels (MAI) et Diversité artistique Montréal (DAM).**

Ces ententes découlent de la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, adoptée par le conseil municipal en 2004. Elles permettent de mieux promouvoir et inclure la diversité culturelle dans les arts et la culture, et, plus largement, d'encourager le dialogue et la mixité au sein de la population montréalaise. Le financement qui est accordé aux organismes MAI et DAM doit servir à soutenir les artistes de la diversité, les artistes ayant une pratique interculturelle et les organismes culturels montréalais, tout en joignant les publics montréalais.

La Ville a établi un partenariat avec l'organisme MAI dès sa création en 1998, en lui confiant la gestion et l'animation du Centre Strathearn, un lieu de diffusion pluridisciplinaire et interculturel, où il loge gratuitement. Elle soutient aussi l'organisme DAM depuis 2008 pour ses initiatives de sensibilisation et de promotion de la diversité au sein des arts. Ces deux organismes proposent des actions complémentaires :

- **Montréal, arts interculturels** apporte aux artistes un soutien lié à la création, à la production et à la diffusion de leurs œuvres. Plus précisément, MAI propose un programme d'accompagnement des artistes de la diversité dans le développement de leur carrière, notamment au moyen de partenariats avec le milieu professionnel.
- **Diversité artistique Montréal** 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*.

### **Le budget**

Pour les deux organismes, le budget provient de l'Entente sur le développement culturel MCC-Ville. En 2017-2018, Montréal, arts interculturels a reçu 135 000 \$ et Diversité artistique Montréal, 40 000 \$. Chaque année, MAI reçoit un montant additionnel, puisé dans le budget de fonctionnement du Service de la culture. En 2018, ce montant était de 149 800 \$.

### **Les faits saillants**

Faits saillants pour MAI en 2017-2018 : accompagnement de 23 artistes; tenue de l'événement Eclectik, de La Foire, d'une conférence sur l'appropriation culturelle, de 14 activités de réseautage et de 42 activités avec le public; réalisation de 2 projets avec des organismes communautaires.

Faits saillants pour DAM en 2017-2018 : conclusion de 17 ententes de partenariat par la cellule iDAM et accompagnement de 17 organismes; participation à 7 groupes de réflexion; publication de 2 numéros de la revue *TicArtToc*; réalisation d'une étude sur le racisme systémique.

## **Exemples de réalisations**

### **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, en théâtre, en musique, en pratiques interdisciplinaires et en arts visuels. Ses sessions d'information, conférences, performances et expositions ont aussi permis d'ouvrir le dialogue entre artistes, diffuseurs, producteurs et agents. Le réseau Accès Culture y a présenté ses activités et son fonctionnement.

### **iDAM sur sa lancée**

Créée en 2016, la cellule iDAM est rapidement devenue populaire alors que 15 organisations ont amorcé avec elle une démarche d'accompagnement dès la première année.

## **Pour les événements qui rapprochent**

### **Unité responsable :**

Service de la culture

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 dialogue, le maillage ou le métissage des expressions entre diverses communautés ethnoculturelles. Elle veut aussi donner à la population un meilleur accès à ces manifestations. Son but est de faciliter la réalisation de projets inclusifs et équitables, qui soulignent la cohabitation harmonieuse de Montréal.

Ce programme subventionne les organismes à but non lucratif qui exercent principalement leurs activités dans un ou plusieurs des domaines suivants : culture, développement social ou communautaire, loisir et diversité ethnoculturelle.



Les organismes qui bénéficient du programme sont choisis annuellement. Un comité d'évaluation, composé de représentants du Service de la culture ainsi que des milieux artistiques et culturels, sélectionne des événements :

- programmant des disciplines variées;
- contribuant à la qualité de vie des citoyens et citoyennes;
- favorisant la diversité culturelle, les échanges et l'effacement des cloisons intergénérationnelles, sociales et interculturelles.

C'est le comité exécutif qui confirme officiellement les projets retenus.

La Ville fait connaître ce programme en communiquant directement avec les organismes susceptibles d'être intéressés ainsi que par son site Internet. Comme elle l'a déjà fait à deux reprises, elle organisera en 2019 une rencontre d'information pour expliquer les détails du programme aux personnes intéressées à déposer un projet.

### **Le budget**

En 2018, la Ville a consacré 169 500 \$ à ce programme.

### **Les faits saillants**

Les organismes soutenus dans le cadre de ce programme doivent fournir un bilan d'activités, comprenant un budget détaillé et prouvant l'atteinte des objectifs du programme. En 2018, 39 organismes ont bénéficié du programme pour réaliser 40 projets.

### **Exemples de réalisations**

#### **Danse autochtone contemporaine**

En mai 2018, l'organisme Tangente a présenté « Corps entravé, corps dansant », un événement autour de la danse autochtone d'aujourd'hui. La programmation comprenait des spectacles de danse et des panels, où les artistes ont pu échanger entre eux et avec le public.

#### **Promotion des arts asiatiques**

Le Festival Accès Asie est le plus ancien festival du genre en continu au Canada. Organisé par Célébration du patrimoine asiatique depuis 1995, cet événement met en vedette des artistes d'origine asiatique ou dont le travail s'inspire d'arts, de cultures et d'histoires asiatiques. Il propose aussi des activités de médiation culturelle, des conférences et des ateliers de formation.

En plus du précédent programme, la Ville de Montréal soutient des événements et des festivals qui célèbrent la diversité culturelle montréalaise.

### **Exemples de réalisations**

#### **Dans la tradition des Îles**

La Carifête de Montréal est le deuxième événement du genre au Canada. Organisée par l'Association des festivités culturelles des Caraïbes (AFCC), elle en était à sa 43<sup>e</sup> édition en 2018. Mélange de rites religieux et saisonniers, le défilé s'inspire des carnivals caribéens et antillais, en un tourbillon de costumes traditionnels, de couleurs éclatantes et de musique calypso, reggae et kompa.

#### **Confluence de cultures pour deux week-ends**

Durant deux fins de semaine de juillet, les *Week-ends du monde* regroupent des événements, des festivals et des activités d'une vingtaine d'organismes. Plus d'une cinquantaine de cultures y

sont représentées par la danse, la musique et les traditions culinaires. Cette manifestation unique, tenue par l'organisme Week-ends du Monde, constitue un symbole de la fraternité.

#### **Pilier montréalais de la culture autochtone**

En 2018, l'organisme Terres en vues – Société pour la diffusion de la culture autochtone tenait le 28<sup>e</sup> festival Présence autochtone. Soutenu depuis ses débuts par la Ville de Montréal, l'événement présente les cultures autochtones d'ici et d'ailleurs avec une programmation très variée : compétition de films, exposition, littérature, spectacles, installations immersives et défilé de l'Amitié nuestroamericana, rassemblant 65 troupes et plus de 1 000 participants.

## **Les bibliothèques : points de contact et centres d'intérêt**

### **Unité responsable :**

Service de la culture

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 personnes immigrantes dans leur parcours d'inclusion à la société montréalaise. Cette section présente les principales mesures qui leur sont proposées.

### **Des bibliothécaires devenus agents de liaison**

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.

Chaque arrondissement développe son offre de services en fonction des réalités de ses quartiers. Mis sur pied en 2008, le projet est réalisé en collaboration avec des partenaires tels que des organismes communautaires, des établissements scolaires (classes d'accueil, francisation des adultes) et le secteur de la santé. Des études et des publications permettent aussi de bien cerner les stratégies à adopter pour joindre les nouveaux arrivants et mieux les informer des services en bibliothèque.

Concrètement, les agents de liaison sont des bibliothécaires rattachés à une ou plusieurs bibliothèques. Très engagés dans leur communauté, on les voit, bien sûr, en bibliothèque, mais aussi partout dans le quartier, tissant des liens avec la collectivité, s'impliquant dans les tables de concertation et créant des partenariats en complémentarité avec les autres acteurs locaux.

Depuis 2008, le projet *Agents de liaison* a toujours été reconduit dans le but d'assurer la continuité des actions et de soutenir la concertation mise en place. La Direction des bibliothèques assure la liaison avec les arrondissements et veille, avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), à ce que les balises soient respectées.

Les quatre arrondissements se chargent de promouvoir le projet et de le faire connaître aux nouveaux arrivants.

### **Le budget**

La Ville de Montréal alloue 220 000 \$ annuellement à ce projet, soit 55 000 \$ pour chacun des arrondissements participants. Les arrondissements contribuent de manière variable.

Une somme de 5 000 \$ à 10 000 \$ par arrondissement est prévue chaque année pour le soutien au déploiement d'activités de médiation, conformément à l'Entente MIDI-Ville, pour les années 2008 à 2017, et à l'Entente de développement culturel MCC-Ville, pour 2018 et 2019.

### **Les faits saillants**

Les quatre arrondissements font une reddition de compte annuelle à la Direction des bibliothèques et au BINAM.

## **Exemples de réalisations**

### **Café-emploi**

Dans Ahuntsic-Cartierville, on voulait aider les nouveaux arrivants en recherche d'emploi à développer des compétences informationnelles et technologiques. Mené en partenariat avec PME-MTL Centre-Ouest depuis 2010, le Café-emploi a permis à 93 personnes de recevoir 2 cours par semaine pendant 10 mois. L'agente de liaison a assuré le bon déroulement de l'activité, fourni de l'information sur les ressources du quartier, fait visiter la bibliothèque et présenté ses ressources numériques.

### **Après-midi au féminin**

Avec le Cercle de fermières 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. En moyenne, une dizaine de femmes ont participé à chacun des 57 « Après-midi au féminin » qui ont eu lieu depuis 2016.

### **Soirée des nouveaux résidents**

Chaque année depuis 2014, la Maison culturelle et communautaire tient une séance d'information et d'accueil pour les nouveaux résidents et résidentes de Montréal-Nord. La quarantaine de participants et participantes peuvent être aussi bien des nouveaux arrivants que des personnes établies à Montréal depuis plusieurs années. Tout le monde profite de l'occasion pour découvrir les services de la bibliothèque et les organismes locaux, et pour faire de nouvelles connaissances. C'est l'agent de liaison qui établit avec les organismes partenaires les liens nécessaires à l'organisation de la rencontre.

### **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 2016-2017, cette activité a attiré 278 personnes, dont 40 % étaient des adultes. En travaillant avec les écoles primaires, l'agente de liaison réussit à joindre des clientèles, notamment les parents, qui ne connaîtraient peut-être pas les bibliothèques autrement.

## **Quand la médiation aide à la francisation**

Les bibliothèques organisent diverses activités de médiation afin de **soutenir les allophones** nouveaux arrivants ou issus de l'immigration dans leur apprentissage du français. Les initiatives servent aussi à valoriser la langue auprès des non-francophones. Ce sont, par exemple :

- des activités de médiation favorisant l'apprentissage et la pratique du français (écrit, oral, lecture) ainsi que le développement de relations interculturelles, dans un contexte informel et non didactique;
- des accès variés au livre et à la lecture, en français et en langues d'origine, pour soutenir l'apprentissage de la langue et l'intérêt pour la lecture;

- le développement de compétences parentales en éveil à la lecture et à l'écriture, pour soutenir l'apprentissage culturel et langagier des enfants;
- la familiarisation avec la bibliothèque et ses services, pour permettre la participation à des activités culturelles en français;
- un soutien au travail des établissements scolaires et des organismes de francisation;
- un soutien au développement de fonds documentaires adaptés aux personnes en processus de francisation.

Afin de mieux joindre les allophones en apprentissage du français, les bibliothèques utilisent les moyens suivants :

- des stratégies pour augmenter la participation : actions hors les murs, complémentarité avec les organismes communautaires et les établissements scolaires, philosophie inclusive et ludique, etc.;
- un programme d'activités diversifiées répondant aux besoins de la population locale;
- une adaptation des programmes existants, tels que Bibliothèque à la rescousse et Livres dans la rue;
- la création d'outils facilitant l'interaction avec le livre et la lecture;
- plusieurs outils et activités de communication : promotion au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, démarchage direct auprès des classes d'accueil, présentations lors de rencontres professionnelles, etc.

#### ***Le budget***

Pour l'automne 2017 et l'hiver 2018, un budget de 171 000 \$ provenait de l'Entente sur le développement culturel de Montréal 2016-2017. Pour l'été et l'automne 2018, un budget de 113 529 \$ provenait de l'Entente sur le développement culturel de Montréal 2017-2018.

#### ***Les faits saillants***

Une reddition de compte produite par la Direction des bibliothèques est soumise annuellement au ministère de la Culture et des Communications.

#### **Exemple de réalisation**

##### **Contact, le plaisir des livres**

Ce programme de médiation s'adresse aux parents et à leurs enfants de moins de 5 ans. Mis en place en 1999, il vise particulièrement à favoriser l'intégration sociale des nouveaux arrivants et des populations des milieux défavorisés. Il prend la forme de rencontres gratuites en dehors des bibliothèques, dans des endroits fréquentés par les familles tels que les HLM, les CLSC, les organismes communautaires, les maisons de la famille et les joujouthèques.

Les parents retirent plusieurs bénéfices de ce programme mené en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Ils peuvent constater l'intérêt des tout-petits pour les livres, comprendre l'importance de les éveiller à la lecture et à l'écriture, acquérir le goût de la lecture et le transmettre à leurs enfants, développer le désir d'apprendre et de parler le français, et celui de fréquenter leur bibliothèque de quartier.

## **Le Centre d'histoire de Montréal : raconter la ville à tout le monde**

Depuis près de 35 ans, le Centre d'histoire de Montréal (CHM) occupe une place à part parmi les musées montréalais. Sa mission est de faire connaître, comprendre et apprécier la ville et la diversité de ses patrimoines, en adoptant une vision inclusive et une approche interculturelle.

Pour mieux joindre une partie de sa clientèle montréalaise, le CHM a mis sur pied de nombreuses expositions et activités qui s'adressent aux adultes immigrants suivant des cours de français et aux adolescents des classes d'accueil du secondaire et du primaire. Puisque les classes ordinaires sont composées en très grande partie d'élèves de différentes communautés ethnoculturelles, le CHM intègre aussi la diversité à toutes ses activités éducatives. Voici deux de ses initiatives destinées aux personnes issues de l'immigration.

### ***Fenêtres sur l'immigration, exposition itinérante***

Le CHM a réalisé cette exposition à partir de récits recueillis dans les dernières années. On y voit se confier des Montréalais et Montréalaises issus de l'immigration. Leurs témoignages constituent des fenêtres ouvertes sur leurs réalités. Pourquoi sont-ils venus à Montréal? Ont-ils ressenti un choc culturel? Quelles étapes ont jalonné leur installation? Leurs histoires révèlent une ville plurielle et changeante, évoluant au rythme des communautés et des générations qui s'y succèdent. L'exposition a été inaugurée à l'automne 2018 et circulera dans plusieurs lieux en 2019 : cégeps, écoles secondaires et bibliothèques de la Ville.

### **Un site Internet : [Mémoires des Montréalais](#)**

Ce site, lancé au printemps 2016, aborde toutes sortes d'aspects de l'histoire de la ville : les personnes, les lieux, la vie, les services, les événements, les objets. Il comprend aussi le dossier *Mémoires d'immigrations*, composé d'une centaine d'articles et de dix dossiers sur l'histoire ancienne et récente des communautés ethnoculturelles. Les articles ont été rédigés en collaboration avec des personnes des communautés concernées. Des textes y sont ajoutés chaque semaine.

## **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 peuples 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 peuples 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 aussi mis sur pied plusieurs programmes spécifiques, dont certains sont présentés dans les pages suivantes.

Enfin, le CAM remet chaque année des prix reconnaissant l'excellence artistique dans divers domaines, et plusieurs de ces prix contribuent à promouvoir la diversité culturelle. C'est le cas, par exemple :

- du Prix de la diversité en musique, qui récompense deux collectifs d'artistes représentatifs de la diversité culturelle montréalaise en leur offrant, pendant un an, un soutien à la création, à la production, à l'enregistrement et à la diffusion, équivalant à 30 000 \$ par collectif. Depuis 2009, dix collectifs en ont bénéficié;
- du Prix de la diversité culturelle en arts visuels, doté d'une bourse de 7 500 \$ et offert à un ou une artiste de la diversité culturelle de plus de quarante ans et ayant plus de cinq ans de pratique professionnelle au Québec;
- du Prix de la diversité Metropolis Bleu–Conseil des arts, assorti d'une bourse de 4 000 \$, qui récompense la publication d'une première œuvre littéraire au Québec d'un écrivain montréalais issu de l'immigration.

### 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 le mandat et les politiques du CAM aux artistes nouveaux arrivants ainsi qu'aux collectifs et organismes artistiques de la diversité et des peuples autochtones.

À cette fin, le CAM :

- établit un réseau d'information auprès des artistes, des organismes et des intervenants issus des communautés ethnoculturelles;
- repère la discrimination systémique dans le milieu des arts montréalais et intervient;
- sensibilise ses membres et ses employés aux pratiques artistiques des communautés ethnoculturelles;
- encourage les organismes artistiques qu'il subventionne à promouvoir la diversité culturelle;
- fournit des informations pratiques et adaptées aux besoins connus : intégration professionnelle, réseautage, gestion de carrière, organisation administrative, mise en marché et diffusion;
- facilite l'accueil et le suivi du développement professionnel d'organismes issus des communautés ethnoculturelles.

Pour être appuyé dans ces actions, le Conseil des arts de Montréal a recruté des personnes-ressources chargées de joindre, recenser et accompagner ces artistes et les organismes qui les représentent. Sur le terrain, de nombreuses interventions ont été faites auprès de tous les organismes et de toutes les personnes travaillant sur la question de la diversité culturelle dans les arts. Enfin, le CAM a créé un comité consultatif pour la diversité, une table des partenaires réunissant le CALQ, Culture Montréal, DAM, ELAN, MAI et Vision Diversité, ainsi qu'un comité des arts autochtones.

### Les faits saillants

De 2006 à 2017, les services-conseils ont été fournis à plus de mille artistes et à plus de deux cents collectifs et organismes issus des communautés ethnoculturelles et autochtones.

## Exemples de réalisations

### Rencontres Info-Arts

Deux ou trois fois par année, le CAM tient des séances d'information, de formation et de réseautage qui favorisent le développement professionnel dans le milieu des arts. Ces rencontres sont destinées aux artistes de la relève artistique et de la diversité culturelle. Depuis 2011, plus de 1 300 artistes, dont la moitié sont issus de la diversité ethnoculturelle, y ont pris part.

### 263 noms à découvrir

Le [Répertoire de la diversité artistique de Montréal](#) est publié en collaboration avec le Conseil des relations interculturelles du Québec, le Conseil interculturel de Montréal et Diversité artistique Montréal.

### Expositions maison

De 2010 à 2018, une quinzaine d'expositions ont été présentées à la Maison du CAM. Les artistes en arts visuels accompagnés pour réaliser ces expositions sont issus des communautés ethnoculturelles, des minorités visibles ou des peuples autochtones.

## Une offre de stages rémunérés

Le CAM a mis sur pied **DémART-Mtl** pour inciter les organismes artistiques établis à accueillir les artistes et les travailleurs culturels issus des communautés ethnoculturelles (nouveaux arrivants et de la première génération). Ce programme de stages rémunérés offre aux organismes l'occasion de collaborer avec des artistes professionnels ou des travailleurs culturels de la diversité pour un projet établi préalablement.

Offert tous les ans depuis 2011, le programme doit :

- contribuer à la reconnaissance des acquis et du statut professionnel des artistes de la diversité;
- contribuer à la création d'un nouveau réseau de contacts professionnels pour les artistes et les travailleurs culturels immigrants;
- permettre aux artistes et aux travailleurs culturels nouveaux arrivants d'étoffer leur curriculum vitae et/ou porte-folio artistique en sol québécois, tout en améliorant leurs compétences;
- donner l'occasion à des artistes et travailleurs culturels nouveaux arrivants de se familiariser avec les particularités du milieu montréalais des arts et de la culture;
- faire connaître la diversité des pratiques artistiques et le talent des artistes de la diversité;
- encourager l'échange réciproque d'expertises entre les artistes et les travailleurs culturels établis et les nouveaux arrivants;
- faire participer davantage les artistes et les travailleurs culturels de la diversité à l'enracinement des organismes artistiques montréalais;
- favoriser une intégration plus rapide et durable des artistes et des travailleurs culturels de la diversité au marché du travail, particulièrement au sein du milieu artistique et culturel montréalais;
- augmenter le nombre d'emplois pour la diversité dans les organisations artistiques;
- améliorer les conditions de vie des artistes et des travailleurs culturels nouveaux arrivants.

Pour faire connaître son programme, le CAM offre des séances d'information, l'annonce sur les réseaux sociaux, publie des communiqués de presse et tient les Rencontres 5@7 DémART-Mtl.

Après un appel de candidatures, les organismes sont choisis par un comité d'évaluation et des membres *ad hoc*. Le CAM apporte aussi un soutien durant le processus de jumelage.

### **Le budget**

Le CAM alloue en moyenne 11 000 \$ par stage et subventionne de 5 à 12 stages par année.

### **Les faits saillants**

De 2011 à 2018, le CAM a financé 50 stages et le nombre annuel de stages a plus que doublé, étant passé de 5 à 12.

L'analyse des rapports des superviseurs et des stagiaires permet d'affirmer que les objectifs du programme sont atteints. Les cachets offerts par ce programme ont permis aux stagiaires de se consacrer pleinement à leur art et de participer activement au développement de l'organisme d'accueil. Plusieurs artistes ont ensuite été embauchés par les organismes hôtes; d'autres ont continué la collaboration dans d'autres fonctions et certains ont trouvé, grâce aux contacts de l'organisme d'accueil, des contrats dans leur domaine d'expertise.

### **Exemple de réalisation**

#### **Un stage, et puis après?**

Après son stage chez Innovations en concert, en 2012, Isak Goldschneider s'est vu offrir la direction générale et artistique de l'organisme, poste qu'il occupait toujours en 2018.

Stagiaire en 2013 au Mois de la Photo, Corina Ilea a été nommée commissaire associée à la fin de son stage.

Moridja Kitenge Banza, stagiaire en 2013 au centre d'artistes « articule », a été ensuite éducateur au Musée des beaux-arts de Montréal. En 2018, il était président du Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV).

### **Des séjours hautement profitables**

Avec divers partenaires, le CAM tient une vingtaine de **résidences d'artiste** touchant toutes les formes d'art, afin de :

- soutenir les artistes dans leur travail de création;
- créer des occasions de rencontre entre les artistes et le public, partout dans l'île de Montréal, et démystifier l'acte de création artistique;
- animer des lieux inusités.

Plusieurs de ces résidences sont spécifiquement offertes aux artistes de la diversité culturelle :

- La résidence **Empreintes** permet à un artiste de s'inspirer de la collection du Musée des beaux-arts de Montréal et d'y apporter un regard unique et original. Son exposition est présentée à la Maison du CAM;
- En danse, le **Programme d'accompagnement jumelé** offre à un chorégraphe qui a une pratique non occidentale ou métissée une résidence de création dans les studios du CAM, la rémunération d'un conseiller artistique, une bourse à la création et la présentation de l'œuvre créée;
- **Regard sur Montréal** permet à un cinéaste émergent de mieux s'insérer dans le paysage médiatique québécois et de se professionnaliser en réalisant un court métrage documentaire ayant pour thème Montréal;



- Le **Soutien à la création et à l'enregistrement sonore** fournit l'occasion d'utiliser les studios de répétition de la Maison du Conseil et un studio d'enregistrement professionnel. Ce soutien annuel s'adresse aux collectifs de musiciens des peuples autochtones ou représentatifs de la diversité. Le CAM l'utilise particulièrement pour augmenter leur participation à ses programmes et les encourager à poser leur candidature au Prix de la diversité en musique;
- La **Résidence de création en théâtre et en nouvelles pratiques artistiques** appuie le démarrage ou la poursuite d'une œuvre. Ce programme offre à l'organisme ou au collectif d'artistes sélectionné des conditions de création qui stimulent la réalisation d'œuvres de qualité : cachets artistiques, studios de création, accompagnement professionnel artistique et/ou en gestion, occasions de réseautage, possibilité de créer du matériel audiovisuel promotionnel pour la recherche de partenaires;
- Le **Coup de cœur CAM-MUZ** permet à un collectif en musique du monde et métissée de poursuivre son travail, en lui versant une bourse de création et en lui donnant 50 heures de répétition aux studios de la Maison du Conseil et 10 heures d'accompagnement personnalisé.

### ***Le budget***

Le budget annuel consacré à ces résidences se répartit de la façon suivante :

- Empreintes : 7 000 \$;
- Programme d'accompagnement jumelé : 9 000 \$;
- Regard sur Montréal : 15 000 \$;
- Soutien à la création et à l'enregistrement sonore : 5 000 \$;
- Résidence de création en théâtre et en nouvelles pratiques artistiques : 7 000 \$;
- Coup de cœur CAM-MUZ : 5 000 \$.

## 7. Le sport et le loisir

<b>Unité responsable :</b>
----------------------------

Service des grands parcs, du mont Royal et des sports
---

Peu importe la saison, la population montréalaise peut pratiquer une foule de sports et de loisirs. La Ville de Montréal met à sa disposition un grand nombre d'installations extérieures et intérieures – gymnases, piscines, patinoires, terrains sportifs, etc. –, des jardins communautaires ainsi que des parcs dotés d'équipements pouvant satisfaire 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 dans le divertissement et l'activité physique.

Cela étant, la Ville doit s'assurer que tous les citoyens et citoyennes peuvent profiter de ces possibilités et que son offre correspond à des attentes et besoins de plus en plus variés.

### 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. La Ville de Montréal s'est donc jointe au mouvement mondial pour combattre la sédentarité et promouvoir une vie physiquement active.

La Ville a lancé la démarche collective Montréal physiquement active (MPA) par une consultation publique en 2012, suivie d'un sommet en 2014. Cela lui a permis non seulement d'élaborer une politique et un plan d'action communs à tous les partenaires, mais aussi de promouvoir la création d'un fonds privé et public pour soutenir les initiatives favorisant les saines habitudes de vie.

Les notions d'inclusion et d'accessibilité sont inhérentes à cette démarche, puisque l'activité physique et le mieux-être concernent chaque personne. La vision poursuivie par MPA l'énonce d'ailleurs 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.*

Pour réaliser cette vision, la Ville et ses partenaires interviennent en suivant quatre axes :

- un aménagement des milieux de vie en faveur de l'activité physique;
- l'accessibilité des déplacements actifs et du plein air urbain;
- la valorisation de la pratique sportive et de ses événements;
- la promotion et la communication d'un mode de vie physiquement actif.

Aujourd'hui et pour les années à venir, Montréal physiquement active mobilise une centaine de partenaires, spécialisés en sport, activité physique, plein air urbain et transport actif.

Les initiatives présentées dans cette section découlent directement ou indirectement de Montréal physiquement active.

## Des enfants habiles dans l'eau

La Ville de Montréal et les 19 arrondissements participent au programme **Nager pour survivre**, de la Société de sauvetage du Québec, afin de combler une lacune importante chez les enfants montréalais âgés de 8 à 10 ans. En effet, ils sont nombreux à ne pas avoir l'habileté nécessaire pour survivre à une chute ou à un problème dans l'eau. Parmi eux, on compte plusieurs enfants issus de l'immigration.

Le programme permet aux élèves de la 3<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année du primaire d'acquérir des compétences de base en natation. Il représente la première étape pour se sentir en sécurité autour de l'eau. La Société de sauvetage du Québec croit que si chaque enfant pouvait réussir la norme « Nager pour survivre », le nombre de noyades serait réduit de moitié.

Inscrit au Plan d'intervention aquatique de la Ville de Montréal 2013-2025 (PIAM), le programme est offert dans tous les arrondissements montréalais. Son implantation s'appuie sur la collaboration de plusieurs organisations :

- le YMCA de Montréal;
- la Commission scolaire de Montréal;
- la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys;
- la Ville de Montréal et les 19 arrondissements;
- le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
- la Direction régionale de santé publique de Montréal;
- Québec en Forme;
- les organismes du milieu.

La Ville de Montréal, le YMCA de Montréal et d'autres partenaires assurent l'accès des écoles primaires à leurs piscines.

### **Le budget**

En 2016, la Ville de Montréal a octroyé une aide financière de 200 000 \$ au Fonds Nager pour survivre Montréal.

### **Les faits saillants**

Depuis son implantation en 2010, 4 889 élèves montréalais ont profité du programme. En 2016, 20 projets ont permis d'offrir le programme à 969 élèves.

## Le vêtement de baignade, concept élargi

Les tenues de baignade doivent être non seulement hygiéniques, mais aussi sécuritaires pour les baigneurs et ne pas nuire à un éventuel sauvetage. En 2016, la Ville de Montréal a établi des **règles sur les tenues de baignade** acceptées dans ses installations aquatiques.

Préalablement, la Ville a analysé le port du burkini et du maillot dermoprotecteur (*rashguard*). Dans une démarche d'acceptabilité sociale, elle a participé à l'analyse de la problématique et des enjeux soulevés, de concert avec des organismes et des fédérations reconnus tels que la Société de sauvetage du Québec, la Croix-Rouge canadienne et l'Association des responsables aquatiques du Québec.

À l'issue de cette réflexion, la Ville de Montréal a souscrit à la règle de la FINA pour la baignade dans un bain public :

*La tenue de baignade de tous les usagers doit être adaptée à la pratique de la baignade en général et ne doit pas réduire les habiletés de natation.*

Pour les usagers ne pouvant découvrir une partie de leur corps, pour des motifs qui leur sont propres, une adaptation de la tenue de baignade dite traditionnelle doit être envisagée. Par exemple, le port d'un collant de danse ou d'un cuissard de gymnastique, d'un maillot de corps ajusté, d'une cagoule moulant la tête et le cou laissant ainsi le visage et les oreilles dégagées, d'un chandail ou d'un pantalon moulant ou d'une tenue pour la plongée peut constituer une tenue de baignade acceptable. La tenue est propre et réservée exclusivement à des fins de baignade. Des exemples de tenues de baignade adaptées : le burkini et le *rashguard*.

La Ville publie ces règles sur son portail web et dans ses installations aquatiques.

### À l'avant-garde, le vestiaire universel

Depuis le printemps 2018, la Ville de Montréal compte son premier **vestiaire universel**, à la piscine Lévesque. Ce type de vestiaire, privilégié dans le Plan d'intervention aquatique de la Ville de Montréal 2013-2025, comporte plusieurs avantages. Ainsi, ce lieu novateur :

- permet aux familles d'être réunies;
- facilite l'accès aux écoles, aux garderies et aux camps de jour;
- permet aux personnes à mobilité réduite d'être accompagnées d'une personne aidante d'un autre sexe;
- facilite la surveillance et augmente la sécurité des lieux;
- facilite l'entretien et l'intervention en tout temps du personnel;
- optimise l'utilisation de l'espace.

Le vestiaire universel constitue donc un moyen de rendre une installation sportive plus accessible. Pour s'assurer que ce nouvel aménagement est accepté socialement, la Ville a étudié les vestiaires universels existants et sondé plusieurs organisations : fédérations aquatiques, AlterGo, etc.

Il faut toutefois préciser que chaque projet de construction ou de rénovation majeure d'une installation aquatique fait l'objet d'une évaluation, la Ville tenant compte de l'adhésion ou de l'opposition des communautés qui utilisent l'endroit pour décider du mode d'opération le plus adéquat. Par exemple, le futur complexe aquatique de Rosemont comprendra un seul vestiaire, le vestiaire universel, alors que le nouveau complexe aquatique de Saint-Laurent possède trois vestiaires : familial, pour hommes et pour femmes.

Pour chacun des projets, un plan de communication est diffusé sur le portail web de la Ville. Au besoin, des séances d'information sont organisées.

### Loisirs en ligne : encore plus accessible

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. Avec cette interface, on peut :

- consulter les activités en sports et loisirs proposées par la Ville et ses arrondissements;
- s'inscrire aux activités désirées, si celles-ci sont disponibles à l'inscription en ligne;
- réserver un terrain ou un espace;
- rechercher des informations sur les installations où se déroulent les activités.

### **Les faits saillants**

Loisirs en ligne compte près d'un million de dossiers de citoyens et de citoyennes. Chaque année, le service publie 15 000 activités et enregistre 70 000 inscriptions.

### **Exemple de pratique**

#### **Permettre au « grand » de représenter sa famille**

Offerte à toute la population montréalaise depuis 2009, la plateforme Loisirs en ligne a été modernisée depuis 2017. Au nombre des changements apportés, la Ville a introduit une mesure d'encadrement permettant aux 15 ans et plus qui parlent français ou anglais d'inscrire leur famille allophone à des activités.

### **Sur les terrains de soccer, la jeunesse**

Le **Complexe sportif Marie-Victorin** et le **Stade de soccer de Montréal** sont des installations à vocation sportive régionale qui sont ouvertes aux associations, aux clubs, aux regroupements corporatifs, aux institutions et aux promoteurs d'événements sportifs. Pour décider de l'accès aux plateaux, leurs gestionnaires tiennent compte de leur vocation et de principes généraux tels que :

- l'équité relative de l'utilisation des terrains de soccer par les différents partenaires;
- le bloc d'heures réservé pour une programmation d'activités sportives autres que le soccer;
- la priorité à la clientèle jeunesse (18 ans et moins) avant 22 h;
- l'accueil d'événements soutenus par la Ville de Montréal.

Les demandes de réservations sont évaluées trois fois par année.

### **Exemple de pratique**

#### **Jeunes prioritaires au Stade de soccer**

Les jours de semaine, de 16 h à 18 h, le Stade de soccer de Montréal offre gratuitement et en priorité deux de ses trois terrains aux organismes jeunesse ayant une clientèle vulnérable.

## **Les espaces verts et bleus : des lieux pour tout le monde**

### **Unités responsables :**

Service des grands parcs, du mont Royal et des sports  
Service de la diversité et de l'inclusion sociale

La Ville de Montréal possède et gère 20 grands parcs, des centaines de parcs et espaces verts plus petits, de même que des kilomètres de rives publiques, dont l'accès est libre et gratuit. Bien connus et très fréquentés, ces lieux de plein air sont planifiés, aménagés et animés pour favoriser leur utilisation par les Montréalais et Montréalaises de toutes origines et, aussi, les échanges interculturels.

### **Aires de pique-nique accueillantes**

Les aires de pique-nique des grands parcs sont particulièrement recherchées par les communautés ethnoculturelles, qui aiment y organiser des fêtes et des repas familiaux ou amicaux.

Dans les dernières années, la Ville a mis au point un modèle de barbecue très résistant, capable de répondre à la demande. En 2016 et 2017, 15 barbecues et 21 bacs à cendres 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.

#### **Le budget**

Ce projet a été réalisé avec un budget total de 136 650 \$.

#### **Des témoins historiques**

Les grands parcs de l'île de Montréal sont aussi des lieux de transmission culturelle en ce qu'ils perpétuent la mémoire de certains personnages ou événements historiques.

À l'été 2017, la Ville de Montréal a nommé le **parc Tiohtià:ke Otsira'kéhne**, au sommet d'Outremont du mont Royal. Cette appellation mohawk, qui signifie « autour du feu, sur l'île où le groupe se sépare », invite à la découverte des peuples qui ont habité l'île et la montagne avant l'arrivée des Européens. Ce nom a été choisi par les trois communautés mohawks de la région de Montréal : Akwesasne, Kahnawake et Kanasatake. Pour marquer le coup, l'œuvre d'art *L'étreinte des temps*, réalisée par les artistes Fiona Annis, Véronique La Perrière M. et Nadia Myre, y a été installée.

Dans le même ordre d'idées, les tableaux du chalet du mont Royal, qui évoquent l'histoire de Montréal et la présence autochtone, ont été restaurés en 2003-2004. La future place des Montréalaises, dont l'inauguration est prévue en 2022, rendra hommage à 21 femmes inscrites dans l'histoire de la ville, parmi lesquelles figurent Marie-Josèphe Angélique, esclave noire, et Myra Cree, d'origine mohawk.

#### **Invitations à découvrir la nature montréalaise**

Les grands parcs accueillent plusieurs activités organisées par des partenaires de la Ville, dont certaines visent directement les personnes immigrantes. Ainsi, l'organisme Les amis de la montagne propose aux jeunes adultes en francisation une randonnée de deux heures pour découvrir le parc du Mont-Royal et sa valeur patrimoniale. Pour sa part, le GUEPE familiarise les élèves en francisation à la flore et à la faune montréalaises avec le Passeport Science.

D'autres activités, bien qu'elles soient ouvertes à toute la population, attirent surtout les personnes immigrantes, comme les cours de ski de fond offerts par Les amis de la montagne et le Samedi en famille du GUEPE.

#### **Les faits saillants**

Chaque année, une centaine de personnes participent à la randonnée « Le sommet du mont Royal », et le Passeport Science attire 500 adultes et 1 500 enfants.

#### **Voir Montréal de la rive**

De 2015 à 2019, les arrondissements et les organismes à but non lucratif qui veulent réaliser des activités sur les rives de l'île de Montréal, ou encore dans ses cours d'eau ou ses bassins, peuvent demander une subvention dans le cadre du **Programme de soutien aux initiatives locales d'activités de plein air**.

Ce programme est associé au Plan de l'eau, qui encourage les gens à s'appropriier toutes les berges montréalaises. Un comité évaluateur évalue les projets soumis et décide du financement accordé.

#### **Le budget**

Le budget total est de 360 000 \$ pour les années 2016 à 2019.

### **Exemple de réalisation**

#### **Pour les nouveaux arrivants**

Le programme soutient le projet *Rendre le plein air aquatique accessible aux nouveaux arrivants*, de l'Association Récréative Milton-Parc. Environ 600 nouveaux arrivants ont pu ainsi pratiquer des activités nautiques, tout en découvrant le territoire et en créant des liens sociaux.

#### **Le Café suspendu et son animation ethnoculturelle**

Les grands parcs célèbrent aussi la diversité culturelle de Montréal. À l'été 2018, un projet pilote mené sur la voie Camillien-Houde, dans le parc du Mont-Royal, comprenait l'aménagement temporaire du Café suspendu, géré par l'organisme La Pépinière | Espaces collectifs. Le café a présenté un programme d'animation célébrant la richesse ethnoculturelle de Montréal.

#### **Le budget**

L'aménagement temporaire et l'animation ont bénéficié d'un budget de 285 000 \$.

#### **Les faits saillants**

Quelque 16 000 personnes ont profité des 16 activités de danse et de musique du monde qui s'y sont tenues.

## 8. La vie démocratique

Entité autonome depuis 1832, Montréal a vu, et voit encore, sa vie démocratique évoluer de manière importante, et toujours vers une plus grande ouverture. Des instances politiques formées de citoyens et citoyennes élus sont à la base de son système démocratique. Plusieurs organismes et conseils consultatifs permettent également d'être en lien avec la population et la société civile, et de les consulter sur des sujets d'intérêt.

### Plusieurs lieux et moyens de représentation

Tous les quatre ans, les électeurs et les électrices de Montréal sont invités à exercer leur droit de vote pour choisir les personnes qui les représenteront à l'Hôtel de Ville et dans les 19 arrondissements. Cet exercice mène à l'élection du maire ou de la mairesse et d'une centaine de conseillers et conseillères.

Les personnes élues sont membres d'une ou de plusieurs des quatre instances politiques suivantes : le comité exécutif, le conseil municipal, le conseil d'arrondissement et le conseil d'agglomération. Chacune de ces instances prend des décisions qui relèvent de ses compétences et qui touchent directement la qualité de vie de la population. Afin que celle-ci soit bien informée des débats et des résolutions qui sont adoptées, les assemblées du conseil municipal, des conseils d'arrondissement et du conseil d'agglomération sont précédées d'une période de questions du public et, pour la plupart, webdiffusées.

La Ville veut aussi encourager l'inclusion et la participation du plus grand nombre de citoyens et de citoyennes, notamment par l'exercice d'une démocratie participative. Plusieurs instances de consultation publique fournissent l'occasion de s'exprimer et de faire valoir ses points de vue. Ce sont, par exemple, l'Office de consultation publique de Montréal et les 11 commissions permanentes.

À ce sujet, la Ville observe une politique de consultation et de participation publiques qui, en énonçant des pratiques de consultation et de participation publiques, vise à enrichir le processus décisionnel et à renforcer les relations entre la population et l'administration municipale.

#### **Consultations, forums et recherches**

Soucieuse de répondre adéquatement aux préoccupations présentes, tout en étant orientée vers l'avenir, la Ville de Montréal mène des exercices de réflexion et d'échange sur l'immigration et la diversité, ou y participe activement.

Par exemple, la Ville a lancé, en 1992, une consultation publique concernant l'apport économique des communautés ethnoculturelles. Cette consultation a aidé à mettre en œuvre une stratégie de développement économique local misant davantage sur les communautés ethnoculturelles. Plus récemment, en 2014, la Ville a tenu un forum international sur les villes interculturelles, en collaboration avec le Laboratoire de recherches sur les relations interculturelles de l'Université de Montréal.

Pour mieux connaître et faire connaître la réalité démographique de Montréal, la Ville a publié des portraits des populations immigrantes et non immigrantes, en 1996 et 2001, et un portrait de la population immigrante à Montréal, en 2010.

Pour les gestionnaires et le personnel des arrondissements, elle a organisé, en 2004 et 2005, trois forums sur la gestion de la diversité, chaque forum abordant un thème différent, soit les enjeux pour Montréal, les programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'accommodement raisonnable.



## La participation citoyenne : des gestes visant l'amélioration

Vivante et évolutive, la démocratie montréalaise se transforme pour mieux répondre aux attentes citoyennes. Voici des exemples de modifications récentes ou en cours qui sont destinées à mieux prendre en compte la diversité et à favoriser l'inclusion.

### Une journée à souligner, une vigilance à conserver

**Instances responsables :**

Comité exécutif  
Conseil municipal

**Unité responsable :**

Service du greffe

Le 21 mars 2016, le conseil municipal de Montréal a unanimement adopté une déclaration où il est notamment résolu :

- de souligner la **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars**;
- de continuer à être vigilant et d'encourager les initiatives pour prévenir des gestes pouvant conduire à toutes les formes de discrimination;
- de s'assurer que l'ensemble des services de la Ville, ainsi que les sociétés paramunicipales, respectent les dispositions contenues dans la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* concernant la lutte contre toutes les formes de discrimination et en tiennent compte dans leurs plans d'action annuels (voir les extraits de la Charte, en annexe).

### En quête d'instances plus représentatives

**Instance responsable :**

Conseil municipal

**Unité responsable :**

Service du greffe

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, en 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 aux élections municipales prévues pour ces deux années.

**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	N <sup>bre</sup> réponses sur 298 candidatures	% réponses sur 298 candidatures	N <sup>bre</sup> réponses affirmatives	% réponses affirmatives	Candidatures par sexes			
					Femmes		Hommes	
					N <sup>bre</sup> répondantes	% répondantes	N <sup>bre</sup> 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 %
<b>Totaux globaux</b>		<b>78 %</b>	<b>94</b>	<b>32 %</b>	<b>35</b>	<b>37 %</b>	<b>59</b>	<b>62,8 %</b>

**La démocratie montréalaise racontée, expliquée et vécue**

**Instance responsable :**  
Bureau de la présidence du conseil

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.

Les activités ont été préparées en collaboration avec le Conseil des Montréalaises, le Conseil interculturel de Montréal et le Conseil des jeunes de Montréal. Très variées, elles cherchaient à joindre tout particulièrement les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes. Voici les principales :

**Visites guidées de l'hôtel de ville** pour les groupes

**Caravane de la démocratie**, comprenant plusieurs arrêts dans les arrondissements et des rencontres avec des femmes issues de communautés ethnoculturelles

**Cérémonies d'accueil du président ou de la présidente du conseil de ville pour faire signer le Livre d'or**

Quelques exemples :

- Gala hommage aux femmes – femmes de la diversité – depuis 2015
- Salon de la femme noire – 2018
- Intégration jeunesse Ligue des Noirs – 2018
- Femmes autochtones du Québec – 2018

### **Simulations du conseil municipal**

- Simulation du Jeune Conseil – 2019 (recrutement axé sur la diversité)
- Cité Elles – Simulation (priorité aux femmes des minorités et de la diversité)
- Cité Elles – Citoyennes (groupes ciblés – minorités et diversité)
- CS – 18 ans

**Programme Une soirée à l'hôtel de ville**, lancé en septembre 2018 avec Concertation Montréal pour faire découvrir la démocratie municipale à des jeunes exclus et marginalisés

### **Expositions en lien avec la diversité – Hall d'honneur de l'hôtel de ville :**

- *Montréal, nouveau monde* – 2017
- *Célébrons la diversité de la jeunesse montréalaise!* – 2017
- *Place aux femmes!* – 2017
- *Québécoises, musulmanes... et après?* – 2016
- *Ensemble contre le génocide* – 2016
- *Mois de l'histoire des Noirs – Lève-toi et brille* – 2016
- *70<sup>e</sup> anniversaire des débuts de Jackie Robinson avec les Royaux de Montréal* – 2016
- *Je ne viens pas de l'espace* (réfugiés syriens) – 2016
- *Montréal, terre d'accueil du CIM* – 2016
- *Migrantas* – 2015

### **Les faits saillants**

De janvier à octobre 2018, 35 groupes en francisation et anglicisation ont fait une visite guidée de l'hôtel de ville de Montréal.

### **Exemple de réalisation**

#### **60 couples inspirants**

Derrière l'hôtel de ville, le champ de Mars a été renommé, en 2018, place de la Déclaration contre le racisme et la discrimination raciale, le temps d'accueillir l'exposition photographique *Aime comme Montréal*, montrant des couples interculturels de la métropole.

## **Moderniser la démocratie participative**

### **Instances responsables :**

Comité exécutif  
Conseil municipal

### **Unité responsable :**

Direction générale adjointe – Services aux citoyens

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.

Ce travail, réalisé en collaboration avec les services municipaux concernés, est devenu nécessaire à la suite, entre autres, de modifications apportées au cadre législatif et réglementaire en 2017 et 2018. La Ville veut moderniser et renforcer ses pratiques de participation publique.

La future politique de participation publique, 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.

## 9. 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. Leurs tâches couvrent de nombreux domaines : déneigement et nettoyage des rues, ramassage des ordures et des matières recyclables, entretien des parcs et délivrance des permis, offre de services et d'activités en développement social, sports, loisirs et culture, soutien au développement commercial, règlements d'urbanisme locaux, travaux de voirie...

En contact rapproché avec la population, les arrondissements suivent également l'évolution des besoins et cherchent à y répondre le plus adéquatement possible.

### 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 d'ailleurs différents moyens pour aider les nouveaux citoyens et citoyennes à s'intégrer à leur société d'accueil. Multiples, 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.

Par les compétences qu'ils exercent, les arrondissements ont assurément la capacité de faciliter l'inclusion, que ce soit à la grandeur de leur territoire ou encore dans des secteurs ou des quartiers précis. En effet, 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.

Puisque la diversification de la population entraîne une diversification des demandes et des attentes, 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

<b>Instances responsables :</b> 19 conseils d'arrondissement
---

Le conseil d'élus et 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.

## Des textes qui parlent haut et fort

Le conseil d'arrondissement approuve parfois **des motions et des proclamations**, où il prend position sur un enjeu local et montréalais. Ces motions et proclamations peuvent inclure des engagements concrets tels que la tenue d'un événement ou la réalisation d'un projet. 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.

Par exemple, depuis 2015, l'Arrondissement du Sud-Ouest a adopté les motions suivantes touchant la diversité montréalaise :

- Motion pour valoriser la diversité montréalaise et le rapprochement entre les MontréalaisEs (janvier 2015);
- Motion pour la solidarité et la création de liens sociaux au sein de la diversité de l'arrondissement du Sud-Ouest (décembre 2015);
- Motion pour le suivi de l'application du Plan d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) dans l'arrondissement du Sud-Ouest (septembre 2016);
- Motion dénonçant l'islamophobie et tout geste haineux (février 2017);
- Motion soulignant le Mois de l'histoire des Noirs du Québec (janvier 2019).

### 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<sup>e</sup> 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 s'initier à la « vie de la cité »

Dans son avis *Montréal, ma ville, mon choix?*, publié en 2007, le Conseil jeunesse de Montréal recommandait la création de **conseils jeunesse dans les arrondissements** (Cja) afin d'intéresser les jeunes à la politique et à la vie de leur arrondissement. De fait, les Cja permettent aux 12 à 30 ans de :

- s'engager sur la scène publique montréalaise;
- prendre des décisions sur des projets locaux et, par le fait même, contribuer au développement de leur arrondissement et de leur ville;
- représenter la diversité de la jeunesse montréalaise au sein de ces assemblées.

Les Cja sont constitués de manière à représenter le taux hommes/femmes, de même que les diversités géographique, linguistique, ethnoculturelle et sociale de la jeunesse, à Montréal et dans les arrondissements. Leur composition doit aussi prendre en compte les communautés ethnoculturelles, les minorités visibles et les jeunes qui sont éloignés des espaces décisionnels et de la participation citoyenne. Les Cja se font ainsi les porte-voix des besoins des jeunes de toutes origines, religions et orientations sexuelles.

### **Les faits saillants**

Depuis 2007, des Cja ont été mis sur pied dans quatre arrondissements : Verdun, Le Sud-Ouest, Ahuntsic-Cartierville et Pierrefonds-Roxboro. Des Cja doivent aussi être créés dans les arrondissements de Ville-Marie, de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce et de Montréal-Nord.

### **Les services et les activités : comment aider?**

<b>Unités responsables :</b> 19 arrondissements
--

Les arrondissements tiennent compte de la diversité de la population montréalaise dans leur prestation de services et leur offre d'activités, les adaptant aux nouveaux besoins et les utilisant comme mesures inclusives. Bien souvent, ce travail relève entièrement de leur responsabilité. Mais dans certains cas, ils le font en collaboration avec les services centraux de la Ville (voir aussi les sections « Le développement social », « L'habitation », « La culture », « Le sport et le loisir »).

### **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.

<b>Exemples de réalisations</b>
---------------------------------

<b>Saint-Laurent : traduire pour se faire comprendre</b>
--

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.
--

<b>Ville-Marie : des images universelles</b>
--

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.
--

## Zonage et 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. Le zonage sert à diviser le territoire de l'arrondissement (et de la ville) en différentes zones où des règles d'usage spécifiques s'appliquent. 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.

En matière de pratiques religieuses et d'événements à caractère religieux et culturel (fête, etc.), les arrondissements se chargent, par ailleurs, de :

- gérer les demandes d'utilisation des installations et des espaces verts municipaux;
- localiser les lieux de culte sur leurs territoires;
- vérifier :
  - la conformité des demandes avec les exigences réglementaires et le zonage;
  - l'usage (fonction culturelle et fonction communautaire);
  - la sécurité, l'achalandage, la circulation et le niveau de bruit liés à la pratique;
- veiller à la cohabitation sociale;
- assurer au besoin une médiation.

Les besoins en nouveaux lieux de culte se font particulièrement sentir dans les quartiers densément peuplés et à forte concentration de communautés ethnoculturelles. Ils varient aussi en fonction des confessions et de la taille des communautés.



### 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.

### Repenser l'accès aux sports et aux loisirs

Les arrondissements gèrent la plupart des installations et des équipements de sport et de loisir municipaux qui se trouvent sur leurs territoires. Là encore, ils s'appliquent à les rendre accessibles au plus grand nombre.

### Exemple de réalisation

#### Saint-Laurent : de la patinoire au terrain de soccer

L'Arrondissement propose aux nouveaux arrivants des séances d'initiation aux sports de glace, à l'aréna Raymond-Bourque. Il accepte aussi la réservation du terrain de soccer synthétique dès 7 h, ce qui permet à la communauté musulmane, qui compose 17 % de la population de Saint-Laurent, de l'utiliser pendant le ramadan.

### 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.

Pour favoriser la mixité sociale, plusieurs arrondissements mettent en place une **programmation culturelle diversifiée** dans leurs bibliothèques. Ils y développent aussi des **projets adaptés**, en collaboration avec les organismes locaux spécialisés en immigration.

Dans les quatre arrondissements participants (voir la section « La culture »), les **agents de liaison** aident d'ailleurs à la réalisation de plusieurs projets visant l'inclusion, comme des échanges interculturels.

Enfin, plusieurs arrondissements offrent dans leurs bibliothèques des **activités de francisation** ainsi que des **ateliers d'alphabétisation et d'écriture** pour les adultes qui apprennent le français. Pour rapprocher davantage leurs clientèles des ressources qui peuvent leur être utiles, ces bibliothèques accueillent des organismes œuvrant auprès des nouveaux arrivants.

## **Exemples de réalisations**

### **Ahuntsic-Cartierville : l'importance d'échanger**

Les trois bibliothèques de l'Arrondissement mettent sur pied des projets, en collaboration avec les organismes CANA, Concertation-femmes et Espace de la diversité. 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.

Afin d'ouvrir le dialogue, le projet pilote *Cercle de paroles* suscite une réflexion collective sur des thèmes tels que l'identité, les racines, la migration, l'exil et l'intégration. À la bibliothèque d'Ahuntsic, le Café de Da propose aux nouveaux arrivants un carrefour interculturel d'échanges, de formation et d'information.

### **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.

Depuis plus de dix ans à la bibliothèque Frontenac et depuis 2018 à la bibliothèque Père-Ambroise, des personnes de langues maternelles diverses se réunissent au club « Les mots partagés » pour parler de leurs lectures.

La bibliothèque Frontenac offre des ateliers d'alphabétisation aux adultes immigrants qui fréquentent l'école Gédéon-Ouimet. La bibliothèque Père-Ambroise met à la disposition des 0-5 ans une collection de livres multilingue (arabe, espagnol, créole, persan, bengali, anglais).

### **Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : pour les mères à la maison**

La bibliothèque de Parc-Extension a ajouté à sa programmation d'activités un volet « Vivre en français ». Celui-ci contribue à la francisation, à l'employabilité et à l'intégration des nouveaux arrivants. Les femmes immigrantes au foyer, souvent isolées, profitent d'activités offertes en bibliothèque pour sortir avec leurs enfants d'âge préscolaire, socialiser, se créer un réseau de relations et découvrir des ressources utiles.

### **Mercier–Hochelaga-Maisonneuve : un programme parents-enfants**

À la bibliothèque Langelier, le programme « Contact, le plaisir des livres » permet à des parents revendiquant le statut de réfugié de participer à des ateliers de francisation pendant que leurs enfants sont pris en charge.

### **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.

De plus, toutes les bibliothèques de l'Arrondissement offrent, en plusieurs langues, des livres et des activités liées à l'Heure du conte ainsi que des expositions thématiques sur la diversité culturelle. Enfin, la bibliothèque Benny présente des films en langue étrangère.

## Les plans d'action et les programmes : un soutien cohérent

<b>Unités responsables :</b> 19 arrondissements
--

Sachant que l'intégration à une nouvelle société peut être longue et difficile, plusieurs arrondissements ont adopté, ou sont sur le point d'adopter, des plans d'action et des programmes dans le but de fournir aux personnes issues de l'immigration un appui structuré. S'étendant sur plusieurs années, ces plans et programmes proposent un ensemble de mesures de développement social, culturelles ou autres, qui ont pour but d'améliorer l'inclusion et la cohésion sociale.

### 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 pour, entre autres :

- favoriser leur enracinement : journée portes ouvertes, visite guidée, parrainage professionnel, etc.
- faciliter leur accès et leur participation aux services culturels, de sports, de loisirs et de développement social : analyse des besoins, implantation d'un programme spécial pour les familles, etc.
- promouvoir les arts et la culture de la diversité : soutien à certains événements, tenue d'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 le développement 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 : présentation de films documentaires, mise en valeur d'artistes issus de groupes d'origines diverses (conférences, présentation d'auteurs), etc.

Conformément aux engagements du **programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)** de la Ville, les arrondissements visent une juste représentation des groupes cibles (Autochtones, minorités ethniques et visibles, femmes, personnes handicapées) au sein de leur personnel.

Deux arrondissements ont adopté des plans d'action à cet égard :

- Verdun : le Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 comporte quatre engagements visant à favoriser la diversité en emploi, par exemple : augmenter l'embauche et la promotion des membres des groupes visés et sensibiliser le personnel à la diversité interculturelle;
- Mercier-Hochelaga-Maisonneuve : dressant chaque année un portrait de ses employés pour connaître les groupes qui sont sous-représentés, l'Arrondissement a adopté le Plan d'action triennal en emploi 2016-2019 pour assurer une représentation équitable et pour éliminer les risques de discrimination systémique en emploi. Ce plan d'action comprend des mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien.

### **Exemples de réalisations**

#### **Saint-Laurent : pour une communauté soudée**

L'Arrondissement a développé une série d'initiatives encourageant la diversité et les échanges interculturels, telles que le Salon de l'immigration, des ateliers de conversation en français, des ateliers de création traditionnelle orientale en arabe, l'Heure du conte en mandarin et en arabe et divers spectacles offerts par des artistes issus des communautés ethnoculturelles.

#### **LaSalle : tout le monde à la soupe!**

En 2018, l'Arrondissement a organisé le quatrième Festival de la S.O.U.P.E. (Symbole d'ouverture et d'union des peuples). Ce festival invite à déguster gratuitement de nombreuses recettes de soupe, un plat commun à tous les peuples qui invite à la créativité, aux échanges et au partage.

#### **Mercier-Hochelaga-Maisonneuve : une nouvelle habileté de gestion**

Les cadres en ressources humaines participent à une formation sur l'obtention des permis de travail des personnes immigrantes, ce qui les rend plus à même d'accompagner et de soutenir les employés et employées immigrants qui ont à renouveler leur permis de travail.

### **Les programmes, pour réaliser des projets**

Parfois mis sur pied pour réaliser un plan d'action, les programmes des arrondissements s'appliquent à divers champs d'intervention. Les exemples suivants illustrent comment les arrondissements utilisent les programmes pour lutter contre différentes formes de discrimination :

- Ville-Marie : pour joindre les membres de communautés ethnoculturelles et répondre à des besoins particuliers, l'Arrondissement déploie plusieurs programmes municipaux, soutenus financièrement par diverses ententes gouvernementales; l'Arrondissement a aussi créé en 2017 le Fonds en développement social pour soutenir les efforts d'intégration de clientèles particulières;
- Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce : l'Arrondissement réalise divers programmes promouvant l'inclusion dans ses centres de diffusion culturelle, ses bibliothèques et ses points de services à la population;
- Montréal-Nord : un programme intensif d'insertion à l'emploi est offert à 50 demandeurs du statut de réfugié grâce au soutien de l'organisme Impulsion-Travail, du BINAM et de l'Arrondissement;
- Verdun : depuis 2005, le programme « Prendre racine à Verdun » aide les nouveaux arrivants à mieux connaître leur arrondissement en les invitant à des ateliers. Destinés à l'ensemble de la population, ceux-ci portent sur le rapprochement interculturel ainsi que sur la participation active à la vie sociale, économique, politique et culturelle de l'arrondissement.

## 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.

### **Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce : bienvenue chez vous!**

Depuis quelques années, l'Arrondissement organise une cérémonie de bienvenue pour les nouveaux arrivants. En 2018, l'événement a réuni quelque 300 personnes : nouveaux arrivants, représentants de plus de 30 organismes locaux, ainsi que dignitaires politiques et municipaux.

### **Verdun : discuter de thèmes inspirants**

En collaboration avec divers partenaires, le programme « Prendre racine à Verdun » a permis en 2018 de tenir 17 ateliers et 3 activités interculturels, auxquels ont participé plus de 300 personnes. Parmi les thèmes abordés : 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.

## La concertation et le partenariat : s'unir pour mieux intervenir

### **Unités responsables :**

19 arrondissements

Les arrondissements et les organismes locaux ont une longue et fructueuse histoire de collaboration, les premiers voyant les seconds comme des partenaires cruciaux pour le développement des communautés. Et les questions liées à la diversité montréalaise sont naturellement inscrites à l'ordre du jour.

### **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 et des citoyennes, des élus et élues municipaux, 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 aux travaux de la Table de réflexion et d'action interculturelles de Lachine, qui se penche sur les enjeux d'immigration. L'Arrondissement sert d'intermédiaire entre les membres de la table et les services municipaux concernés par un dossier.

L'Arrondissement d'Ahuntsic-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 Ahuntsic.

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. Ensemble, ils travaillent à se donner une vision commune des besoins et des réponses à fournir. Ces efforts importants donnent lieu, entre autres, 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.

De son côté, l'Arrondissement du Plateau-Mont-Royal mène une démarche avec la Corporation de développement communautaire Action Solidarité Grand Plateau et le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) dans le but d'élaborer un plan d'action en développement social où les questions d'inclusion seront prises en compte de manière intégrée.

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.

### **Exemple de réalisation**

#### **Lachine : un accueil collectif**

Depuis 2012, l'Arrondissement organise à la bibliothèque Saul-Bellow une soirée de bienvenue pour les nouveaux résidents et résidentes, en collaboration avec la Table de réflexion et d'actions interculturelles de Lachine (TRAIL). Chaque année, environ 75 personnes ayant récemment emménagé sont ainsi accueillies par les organismes et les élus et élues de Lachine.

### **Les partenariats, novateurs et efficaces**

Tous les arrondissements établissent volontiers des partenariats avec des organismes locaux qui œuvrent auprès des communautés ethnoculturelles. Cette association est gagnante parce qu'elle met en commun des expertises et ouvre la porte à de nouvelles idées.

Par exemple, l'Arrondissement de Villieray–Saint-Michel–Parc-Extension travaille en collaboration avec de nombreux organismes tels que la Maison d'Haïti, le Carrefour de liaison et d'aide multiethnique (CLAM), Kouzin Kouzin', Tandem et certains clubs de l'âge d'or, qui offrent des programmes et des projets aux communautés grecque, italienne, sud-asiatique et autres.

### **Exemples de réalisations**

#### **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.

De son côté, une équipe accompagne et suit la population vulnérable, principalement d'origine autochtone, qui fréquente le square Cabot et ses environs. Formée d'intervenants et d'intervenantes du Foyer pour femmes autochtones de Montréal et du YMCA Centre-ville (programme Dialogue), l'équipe dirige les personnes vers les ressources adaptées et les points de services appropriés (santé, toxicomanie, hébergement, employabilité, services juridiques, etc.). L'Arrondissement appuie financièrement ce travail.

## **PARTIE 3**

### **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 possibles<sup>11</sup>.*

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.

## **Une nouvelle grande priorité**

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 :

- 1) hausser à 33 % le taux global d'embauche de personnes membres des minorités visibles ou des minorités ethniques;
- 2) sensibiliser le personnel à la diversité et aux avantages qu'elle apporte à leur service ou arrondissement;
- 3) 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.

---

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



## **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 donc mieux joindre les 24-30 ans. De nouveaux critères seront intégrés au programme pour assurer une répartition plus équitable des interventions entre les tranches d'âge. Les jeunes Autochtones seront, pour leur part, pris en compte de manière spécifique.

### **Programme Montréal interculturel**

Le programme ayant été révisé en 2018, sa nouvelle version, mise en œuvre en 2019, doit apporter des bénéfices aux organismes participants, en particulier une bonne compréhension de ce qu'est un projet interculturel et de meilleurs services spécialisés. Avec le nouveau programme, la population montréalaise :

- comprendra mieux les conséquences du racisme et de la discrimination;
- pourra mieux reconnaître les préjugés, les stéréotypes ainsi que les situations de discrimination ou de racisme, et agir sur ceux-ci;
- développera des compétences interculturelles (savoir, savoir-faire, savoir-être);
- sera accompagnée dans l'analyse des situations interculturelles;
- aura de bons outils pour communiquer en cas d'incompréhension, de désaccord ou de quiproquo interculturel;
- aura des occasions pour s'exprimer de façon constructive et encadrée sur la diversité, les relations interculturelles et leurs enjeux.

### **Projet Intégration-Travail-Formation (PITF)**

Le projet fait face à certains défis. Ainsi, il demande, de la part des employeurs, un investissement en temps et la volonté de revoir leurs processus internes. Il doit aussi composer avec un contexte de pénurie de main-d'œuvre, qui pousse certaines entreprises à accélérer leur processus d'embauche sans évaluer leurs mesures d'intégration.

La Ville entend proposer le PITF-Santé à tous les CIUSS et aux grands établissements de santé à Montréal.

### **Montréal, nouveau départ**

Le portail sera mis à jour en 2019, ce qui mènera à sa troisième version.

### **Plan d'intervention – Demandeurs du statut de réfugié**

La mise en œuvre du plan d'action doit composer avec certaines difficultés telles que :

- dans les quartiers d'établissement, des ressources communautaires et institutionnelles débordées;
- des services gouvernementaux restreints et de nombreux besoins non comblés;
- aucun accès aux garderies subventionnées, ce qui restreint l'accès au marché du travail;
- aucun accès aux ressources en employabilité;
- chez les demandeurs, une connaissance presque nulle de leurs droits et responsabilités;
- un très faible taux de logements inoccupés et des loyers de plus en plus élevés, ce qui augmente le risque d'itinérance chez ces personnes vulnérables.

### **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.

### **L'emploi : une grande révision et de nouveaux outils**

#### **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 des minorités visibles ou des 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.

La diversité et l'inclusion étant de grandes priorités organisationnelles pour 2019, la Ville pourra compter sur le leadership de l'ensemble de ses cadres pour évoluer vers les meilleures pratiques.

#### **Formations pour développer les compétences interculturelles**

La sensibilisation des employés et employées et des gestionnaires de la Ville aux enjeux interculturels demeure une priorité. De nouveaux outils pédagogiques, tels qu'une plateforme de formation en ligne, seront utilisés dans les prochaines années et un premier jeu portant sur les réalités autochtones est en préparation à la fin de 2018.

#### **Programme Parrainage professionnel**

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

#### **Programme des conventionnels**

Le programme sera maintenu et les efforts seront poursuivis pour diversifier l'effectif policier en genres et en origines ethniques et culturelles.

### **La sécurité publique : poursuivre et progresser**

#### **Relations avec la population**

Concernant les relations avec les citoyens et les citoyennes, le SPVM prévoit de revoir ses politiques et procédures à la lumière des meilleures pratiques et de l'avancement des connaissances.

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.

Conformément au Plan stratégique en matière de prévention du profilage racial et social 2018-2021, le SPVM travaille à modifier les évaluations du personnel de manière à repérer des comportements possiblement discriminatoires ou encore de profilage racial ou social. Il optimise également les mécanismes de suivi et de soutien offerts au personnel policier.

### **Activités policières**

Le SPVM continuera de donner la formation « Diversité culturelle et sociale » jusqu'en 2020 afin de joindre l'ensemble du personnel policier.

Les équipes intervenant auprès des personnes vulnérables (EMRII, ESUP et RIC) auront plusieurs défis à relever. En collaboration avec leurs partenaires, elles devront, par exemple, harmoniser leurs pratiques, leurs moyens de communication et leurs interventions, tout en continuant à donner de la formation. Elles auront aussi à gérer la cohabitation des usagers et usagères et le partage des lieux publics.

Afin de mieux servir les Autochtones, le SPVM continuera à prévenir l'exploitation sexuelle des femmes et la violence chez les jeunes, à renforcer ses partenariats et collaborations avec les organismes qui servent ces communautés et à mettre en œuvre les stratégies de réconciliation entre les peuples autochtones et la police.

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.

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**

Concernant la radicalisation menant à la violence, le SPVM mène actuellement un projet HUB, où une équipe multidisciplinaire collabore avec les organismes concernés pour intervenir auprès de personnes à risque ou en processus de radicalisation, mais qui n'ont pas commis d'infractions criminelles.

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 multiethnique ou présentant des facteurs de vulnérabilité, particulièrement si ces écoles se trouvent en milieu défavorisé ou dans un environnement porté sur la délinquance.

En 2019, le programme Un policier un modèle sera offert aux quatre divisions du SPVM.

Le SPVM continuera de déployer le Plan de réponse en matière de relations avec les citoyens lors de situations imprévisibles, afin d'assurer leur sécurité.

### **Programme d'accompagnement justice – Itinérance à la cour**

Pour atteindre l'objectif d'inscrire chaque année 30 personnes au volet « Autochtone », il faut continuer de financer les organismes communautaires partenaires et développer de nouveaux partenariats, notamment dans les secteurs plus éloignés du centre-ville de Montréal.

## **La culture : défis, changements et nouveaux projets**

### **Plan d'action en diversité du réseau Accès culture**

Pour les prochaines années, les responsables doivent revoir la documentation et la formation liées au plan d'action, tout en adaptant ses outils et son fonctionnement. Afin de joindre plus de personnes de la diversité, il faudra considérer l'ajout de ressources supplémentaires spécialisées, principalement des agents de liaison et de médiation en arrondissements, pour travailler sur le terrain avec les organismes et les communautés ethnoculturelles.

### **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.

### **Programme de médiation culturelle des arrondissements montréalais**

Les nouveaux plans triennaux aideront les arrondissements à joindre encore davantage la population immigrante de Montréal, car ils pourront réaliser des projets récurrents avec des médiateurs culturels et interculturels spécialisés. En 2018, de nouveaux indicateurs ont été mis en place pour connaître plus précisément les personnes jointes par les activités de médiation culturelle, afin d'améliorer l'aspect inclusif du programme.

### **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**

À l'automne 2018, la Ville révisait les critères d'admissibilité du programme dans le but d'augmenter son efficacité et sa portée pour les populations cibles. Les nouveaux critères, qui seront communiqués en 2019, tiendront plus compte des projets intégrant la jeunesse montréalaise. Par ailleurs, les prochaines éditions des festivals et événements soutenus par ce programme devront chercher à joindre davantage les Autochtones.

### **Agents de liaison en bibliothèque**

Bien que chaque agent ou agente de liaison travaille pour un arrondissement, il lui est difficile de desservir plus d'une bibliothèque. L'étendue des arrondissements, la diversité des populations locales et des histoires migratoires, de même que les offres de services propres à chaque quartier rendent nécessaire le déploiement d'agents supplémentaires. Pour l'instant, le manque de ressources limite donc de manière importante le nombre et l'ampleur des services offerts par ce projet.

### **Activités de médiation en soutien à la francisation**

L'augmentation importante du nombre de classes d'accueil à Montréal multiplie rapidement les besoins. Le partenariat en francisation est donc à conserver avec les écoles primaires et à développer avec les écoles secondaires. La Ville doit aussi développer des liens avec les classes de francisation du MIDI, dont les balises limitent la participation aux activités.

Par ailleurs, le personnel des bibliothèques reçoit de plus en plus d'outils et de formations pour être en mesure d'offrir des services adaptés aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes issues de l'immigration.

### **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. Cette métamorphose lui donnera, en 2021, un nouveau nom, le MEM (pour Mémoire des Montréalais), un nouveau lieu, au cœur du Quartier des spectacles, et de nouveaux moyens pour intéresser tous les Montréalais et Montréalaises. 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 se pencher pour agir en concertation. Par exemple :

- les artistes autochtones en arts visuels pâtissent d'un manque de reconnaissance et d'une certaine indifférence à l'égard de leur culture. Cela se manifeste notamment par l'absence presque totale d'œuvres publiques d'artistes autochtones;
- bien que 33 % de la population de Montréal soit issue de la diversité, seulement 13 % des artistes exposés dans les lieux de diffusion montréalais sont issus de cette diversité;
- les artistes des communautés ethnoculturelles éprouvent de la difficulté à faire reconnaître leur parcours dans leur pays d'origine et la spécificité de leur démarche, souvent à mi-chemin entre les arts visuels et les métiers d'art, l'art contemporain et la culture traditionnelle. Cette difficulté rend beaucoup plus improbable, sinon impossible, l'accès aux bourses de création et aux concours d'art public.

### **Le sport et le loisir : penser davantage « inclusion »**

#### **Montréal physiquement active**

Les inégalités sociales et de santé représentent un réel enjeu, auquel les partenaires de MPA souhaitent accorder de plus en plus d'importance pour les projets d'avenir.

#### **Cadre de référence**

La Ville s'est donné un cadre de référence afin d'évaluer si un organisme de sport ou de loisir peut offrir des activités dans ses installations et recevoir une contribution financière. Afin de maximiser l'inclusion des organismes œuvrant auprès des communautés ethnoculturelles, de nouvelles mesures seront évaluées et éventuellement ajoutées à la prochaine version de ce document.

#### **Programme de soutien aux initiatives locales d'activités de plein air**

Le programme est présentement évalué. Des mesures afin de maximiser l'inclusion seront évaluées et, si elles s'avèrent pertinentes, ajoutées.

### **La vie démocratique : comment faire participer davantage?**

#### **En quête d'une meilleure représentativité**

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

### **Les arrondissements : quelques projets**

#### **Des services et des activités en arrondissement mieux adaptés**

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;
- en mettant sur pied un comité interne sur la diversité religieuse, auquel les arrondissements seront invités à participer.

Pour l'Arrondissement de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles, il faut consulter davantage les organismes qui interviennent auprès de communautés ethnoculturelles afin de connaître les enjeux émergents. Des sondages pourraient être réalisés auprès de ces communautés lors d'événements. Il semble également pertinent de joindre certaines communautés par l'intermédiaire de personnes clés, de s'adresser à elles dans leur langue et d'offrir plus de formations aux employés qui travaillent directement avec ces communautés.

L'Arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce modifiera son offre de services et d'activités en sports, loisirs, culture et développement social pour mieux tenir compte des changements populationnels sur son territoire. Il évalue également la possibilité de mettre en place, avec les partenaires concernés, le [Programme Accès-Loisirs Québec](#) afin que les ménages à faible revenu aient un meilleur accès aux loisirs sportifs, culturels et de plein air.

Face aux barrières linguistiques, l'Arrondissement de Ville-Marie veut développer une collection multilingue à la bibliothèque Frontenac, en collaboration avec des communautés ethnoculturelles.

### **Plans d'action et programmes inclusifs**

Plusieurs arrondissements adoptent et mettent en œuvre des plans d'action en développement social. Cela leur fournit l'occasion de prendre en compte diverses clientèles, notamment les citoyens et citoyennes issus de l'immigration, et de produire un portrait à jour des enjeux qui les concernent. Ces arrondissements voient aussi comment ils peuvent travailler de manière intégrée avec les autres intervenants locaux afin de concevoir des plans d'action complémentaires aux autres démarches.

## **Annexe I – La Charte montréalaise des droits et responsabilités**

### **Extraits : pour garantir l'inclusion de tous et de toutes**

Montréal est une des rares villes au monde à posséder une charte municipale des droits et responsabilités.

En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* décline les valeurs fondamentales et les engagements de la ville dans toutes les grandes sphères d'intervention municipale : vie démocratique, vie économique et sociale, culture, loisirs, activités physiques et sports, environnement et développement durable, sécurité et services municipaux.

La Charte énonce également des engagements en vue de mieux représenter les groupes ethnoculturels au sein des instances, des organes consultatifs et de la fonction publique. La Ville s'y engage aussi à fournir des services de qualité, de manière respectueuse et non discriminatoire. Elle prévoit d'ailleurs des recours administratifs pour les citoyens lésés, qui peuvent s'adresser au Bureau de l'ombudsman de la Ville de Montréal.

Sur le plan juridique, la Charte est un règlement municipal qui lie tous les élus ainsi que tous les gestionnaires, employés et employés des services centraux, des arrondissements, des sociétés paramunicipales, des sociétés contrôlées par la Ville et des entreprises mandataires de la Ville.

#### **Extraits pertinents**

#### **PRINCIPES ET VALEURS**

ARTICLE 1 - La ville constitue un territoire et un espace de vie où doivent être promues la dignité et l'intégrité de l'être humain, la tolérance, la paix, l'inclusion ainsi que l'égalité entre toutes les citoyennes et tous les citoyens.

ARTICLE 2 - La dignité de l'être humain ne peut être sauvegardée sans que soient constamment et collectivement combattues la pauvreté ainsi que toutes les formes de discrimination, notamment celles fondées sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la langue, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap.

ARTICLE 12 - Le cosmopolitisme de Montréal représente une richesse mise en valeur par la promotion de l'inclusion et de relations harmonieuses entre les communautés et les individus de toutes les origines.

#### **RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENTS**

##### ***Vie démocratique***

ARTICLE 16 - Engagements

Aux fins de favoriser la participation des citoyennes et des citoyens aux affaires de la Ville, la Ville de Montréal s'engage à :

f) favoriser la représentation des femmes de toutes les origines, des autochtones, des minorités visibles, des membres des communautés ethnoculturelles et des jeunes au sein des instances décisionnelles et consultatives; g) soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes; h) maintenir, par règlement du conseil de la ville, un droit d'initiative pour les citoyennes et citoyens en matière de consultation publique; i) combattre la discrimination, le profilage racial, le profilage social, la xénophobie, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'âgisme, la pauvreté et l'exclusion, lesquels sont de nature à miner les fondements d'une société libre et démocratique;

***Vie économique et sociale***

**ARTICLE 18** – Engagements

Aux fins de favoriser la jouissance par les citoyennes et les citoyens de leurs droits économiques et sociaux, la Ville de Montréal s'engage à : c) considérer, dans la mise en œuvre des mesures relatives au logement, les besoins des populations vulnérables, notamment ceux des personnes et des familles à faible revenu et à revenu modeste; d) maintenir, avec l'appui de ses partenaires gouvernementaux, des mesures d'aide aux populations vulnérables favorisant l'accès à un logement convenable et abordable;

**ARTICLE 22** - Engagements

c) favoriser l'accessibilité aux activités et aux équipements collectifs.

***Services municipaux***

**ARTICLE 28** - Engagements

Aux fins de favoriser la jouissance par les citoyennes et les citoyens de leur droit à des services municipaux de qualité, la Ville de Montréal s'engage à : a) rendre des services municipaux de manière compétente, respectueuse et non discriminatoire; b) favoriser l'offre et la répartition équitables des services municipaux.

*La Charte montréalaise des droits et responsabilités a été traduite en arabe, en chinois simplifié, en chinois traditionnel, en créole haïtien, en espagnol, en grec, en hébreu et en italien.*



## Annexe II - Tableaux sur le personnel de la Ville de Montréal

### Évolution de l'embauche des groupes visés à la Ville de Montréal (nombre et %)

Total Ville	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	638	22,70 %	388	20,78 %	511	21,73 %	486	21,33 %	580	21,49 %	681	25,18 %
<b>Minorités ethniques</b>	216	7,69 %	122	6,53 %	170	7,23 %	156	6,85 %	175	6,48 %	219	8,10 %
<b>Femmes</b>	1241	44,16 %	714	38,24 %	948	40,31 %	981	43,06 %	1218	45,13 %	1232	45,56 %
<b>Autochtones</b>	3	0,11 %	7	0,37 %	7	0,30 %	8	0,35 %	12	0,44 %	12	0,44 %
<b>Personnes handicapées</b>	14	0,50 %	4	0,21 %	10	0,43 %	13	0,57 %	16	0,59 %	9	0,33 %
<b>Total embauches</b>	<b>2810</b>		<b>1867</b>		<b>2352</b>		<b>2278</b>		<b>2699</b>		<b>2704</b>	

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

Cols blancs	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	477	26,80 %	306	28,36 %	399	31,77 %	363	28,86 %	423	29,15 %	461	31,53 %
<b>Minorités ethniques</b>	151	8,48 %	87	8,06 %	125	9,95 %	102	8,11 %	113	7,79 %	130	8,89 %
<b>Femmes</b>	956	53,71 %	494	45,78 %	625	49,76 %	646	51,35 %	786	54,17 %	766	52,39 %
<b>Autochtones</b>	2	0,11 %	4	0,37 %	2	0,16 %	2	0,16 %	6	0,41 %	4	0,27 %
<b>Personnes handicapées</b>	11	0,62 %	4	0,37 %	9	0,72 %	12	0,95 %	10	0,69 %	6	0,41 %
<b>Total embauches COLS BLANCS</b>	<b>1780</b>		<b>1079</b>		<b>1256</b>		<b>1258</b>		<b>1451</b>		<b>1462</b>	

Cols bleus	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	78	14,69 %	38	16,81 %	51	17,06 %	45	15,52 %	60	18,63 %	79	21,64 %
<b>Minorités ethniques</b>	31	5,84 %	14	6,19 %	18	6,02 %	27	9,31 %	20	6,21 %	32	8,77 %
<b>Femmes</b>	67	12,62 %	33	14,60 %	36	12,04 %	47	16,21 %	56	17,39 %	63	17,26 %
<b>Autochtones</b>	1	0,19 %	1	0,44 %	1	0,33 %	0	0,00 %	1	0,31 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	1	0,19 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,31 %	1	0,27 %
<b>Total embauches COLS BLEUS</b>	<b>531</b>		<b>226</b>		<b>299</b>		<b>290</b>		<b>322</b>		<b>365</b>	

Pompiers	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	1	2,04 %	0	0,00 %	1	0,85 %	5	6,94 %	0	0,00 %	5	8,93 %
<b>Minorités ethniques</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,85 %	1	1,39 %	2	2,99 %	1	1,79 %
<b>Femmes</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	1,39 %	0	0,00 %	1	1,79 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	2	1,69 %	1	1,39 %	0	0,00 %	5	8,93 %
<b>Personnes handicapées</b>												
<b>Total embauches POMPIERS</b>	<b>49</b>		<b>76</b>		<b>118</b>		<b>72</b>		<b>67</b>		<b>56</b>	

Policiers	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	5	100,00 %	8	3,94 %	15	6,41 %	13	7,22 %	14	5,81 %	10	7,14 %
<b>Minorités ethniques</b>	0	0,00 %	9	4,43 %	6	2,56 %	5	2,78 %	11	4,56 %	8	5,71 %
<b>Femmes</b>	1	20,00 %	66	32,51 %	67	28,63 %	45	25,00 %	70	29,05 %	58	41,43 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,85 %	2	1,11 %	3	1,24 %	1	0,71 %
<b>Personnes handicapées</b>												
<b>Total embauches POLICIERS</b>	<b>5</b>		<b>203</b>		<b>234</b>		<b>180</b>		<b>241</b>		<b>140</b>	

Professionnels généraux	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	42	22,11 %	7	11,48 %	16	12,21 %	20	14,71 %	30	14,02 %	45	20,64 %
<b>Minorités ethniques</b>	14	7,37 %	2	3,28 %	7	5,34 %	10	7,35 %	12	5,61 %	17	7,80 %
<b>Femmes</b>	112	58,95 %	36	59,02 %	81	61,83 %	74	54,41 %	114	53,27 %	116	53,21 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,74 %	1	0,47 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	2	1,05 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,47 %	0	0,00 %
<b>Total embauches PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX</b>	<b>190</b>		<b>61</b>		<b>131</b>		<b>136</b>		<b>214</b>		<b>218</b>	

Cadres de direction	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	1	11,11 %	0	0,00 %	1	7,14 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Minorités ethniques</b>	0	0,00 %	2	14,29 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Femmes</b>	1	11,11 %	4	28,57 %	4	28,57 %	11	45,83 %	10	66,67 %	9	40,91 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total embauches CADRES DE DIRECTION</b>	<b>9</b>		<b>14</b>		<b>14</b>		<b>24</b>		<b>15</b>		<b>22</b>	

Cadres administratifs	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	8	6,78 %	4	5,80 %	5	5,00 %	10	7,09 %	11	7,75 %	22	13,25 %
<b>Minorités ethniques</b>	11	9,32 %	2	2,90 %	5	5,00 %	7	4,96 %	4	2,82 %	8	4,82 %
<b>Femmes</b>	45	38,14 %	23	33,33 %	44	44,00 %	73	51,77 %	63	44,37 %	84	50,60 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	1	1,45 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,70 %	2	1,20 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	1	1,00 %	0	0,00 %	3	2,11 %	2	1,20 %
<b>Total embauches CADRES ADMINISTRATIFS</b>	<b>118</b>		<b>69</b>		<b>100</b>		<b>141</b>		<b>142</b>		<b>166</b>	

Professionnels architectes	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
<b>Minorités visibles</b>	1	50,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %	1	33,33 %	0	0,00 %
<b>Minorités ethniques</b>	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Femmes</b>	2	100,00 %		S/O	2	100,00 %	1	25,00 %	1	33,33 %	1	50,00 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total embauches PROFESSIONNELS ARCHITECTES</b>	<b>2</b>		<b>0</b>		<b>2</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>	

Professionnels juristes

<b>Minorités visibles</b>	2	10,00 %	1	9,09 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	8,33 %
<b>Minorités ethniques</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	1	5,56 %	0	0,00 %	1	4,76 %	1	8,33 %
<b>Femmes</b>	11	55,00 %	7	63,64 %	16	88,89 %	9	60,00 %	10	47,62 %	7	58,33 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total embauches PROFESSIONNELS JURISTES</b>	<b>20</b>		<b>11</b>		<b>18</b>		<b>15</b>		<b>21</b>		<b>12</b>	

Professionnels scientifiques

<b>Minorités visibles</b>	15	24,59 %	8	26,67 %	8	18,18 %	8	16,33 %	25	32,89 %	15	35,71 %
<b>Minorités ethniques</b>	2	3,28 %	2	6,67 %	2	4,55 %	2	4,08 %	8	10,53 %	6	14,29 %
<b>Femmes</b>	22	36,07 %	5	16,67 %	8	18,18 %	16	32,65 %	30	39,47 %	11	26,19 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	1	3,33 %	0	0,00 %	1	2,04 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total embauches PROF. SCIENTIFIQUES</b>	<b>61</b>		<b>30</b>		<b>44</b>		<b>49</b>		<b>76</b>		<b>42</b>	

Cadres non civils pompiers

<b>Minorités visibles</b>		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Minorités ethniques</b>		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Femmes</b>		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Autochtones</b>		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %		S/O	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total embauches CADRES NON CIVILS POMPIERS</b>			<b>2</b>		<b>4</b>				<b>3</b>		<b>5</b>	

Brigadiers scolaires

<b>Minorités visibles</b>	8	17,78 %	16	16,67 %	15	11,36 %	22	20,18 %	16	11,11 %	43	20,09 %
<b>Minorités ethniques</b>	7	15,56 %	4	4,17 %	5	3,79 %	2	1,83 %	4	2,78 %	16	7,48 %
<b>Femmes</b>	24	53,33 %	46	47,92 %	65	49,24 %	58	53,21 %	76	52,78 %	116	54,21 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,92 %	1	0,69 %	0	0,00 %
<b>Total embauches BRIGADIERS SCOLAIRES</b>	<b>45</b>		<b>96</b>		<b>132</b>		<b>109</b>		<b>144</b>		<b>214</b>	

Service des ressources humaines, mars 2019



**Évolution de la représentativité des groupes visés parmi les effectifs de la Ville de Montréal (nombre et %)**

**Total Ville**

	31-déc-13		31-déc-14		31-déc-15		31-déc-16		31-déc-17		31-déc-18	
<b>Minorités visibles</b>	2 822	10,72 %	2 817	11,04 %	2 986	11,69 %	3 195	12,41 %	3 315	12,96 %	3 544	13,80 %
<b>Minorités ethniques</b>	1 417	5,38 %	1 391	5,45 %	1 438	5,63 %	1 465	5,69 %	1 472	5,76 %	1 559	6,07 %
<b>Femmes</b>	10030	38,10 %	9690	37,98 %	9757	38,20 %	9769	37,96 %	9761	38,17 %	9939	38,69 %
<b>Autochtones</b>	71	0,27 %	71	0,28 %	67	0,26 %	73	0,28 %	75	0,29 %	83	0,32 %
<b>Personnes handicapées</b>	243	1,35 %	256	1,49 %	228	1,31 %	207	1,19 %	192	1,11 %	176	1,01 %
<b>Total employés</b>	<b>26324</b>		<b>25512</b>		<b>25543</b>		<b>25735</b>		<b>25570</b>		<b>25687</b>	

Pour les personnes handicapées, le total des employés ne comprend pas les policiers, pompiers et chauffeurs cols bleus pour lesquels il n'y a pas d'objectifs d'embauche. Pour ce groupe, les pourcentages sont établis sur le nombre d'employés visés.

**Cols blancs**

	31-déc-13		31-déc-14		31-déc-15		31-déc-16		31-déc-17		31-déc-18	
<b>Minorités visibles</b>	1 517	17,09 %	1 548	18,13 %	1 704	19,95 %	1 783	20,93 %	1 834	21,99 %	1 967	23,11 %
<b>Minorités ethniques</b>	618	6,96 %	618	7,24 %	646	7,56 %	652	7,65 %	658	7,89 %	704	8,27 %
<b>Femmes</b>	5126	57,76 %	4913	57,54 %	4890	57,25 %	4853	56,97 %	4778	57,29 %	4836	56,81 %
<b>Autochtones</b>	18	0,20 %	19	0,22 %	16	0,19 %	14	0,16 %	15	0,18 %	18	0,21 %
<b>Personnes handicapées</b>	88	0,99 %	82	0,96 %	68	0,80 %	68	0,80 %	67	0,80 %	66	0,78 %
<b>Total employés</b>	<b>8874</b>		<b>8539</b>		<b>8542</b>		<b>8519</b>		<b>8340</b>		<b>8512</b>	

**Cols bleus**

<b>Minorités visibles</b>	480	8,97 %	451	8,78 %	432	8,67 %	506	9,79 %	521	10,43 %	521	10,88 %
<b>Minorités ethniques</b>	300	5,61 %	294	5,73 %	298	5,98 %	306	5,92 %	299	5,98 %	306	6,39 %
<b>Femmes</b>	972	18,17 %	927	18,06 %	917	18,40 %	912	17,65 %	877	17,55 %	831	17,35 %
<b>Autochtones</b>	25	0,47 %	22	0,43 %	21	0,42 %	22	0,43 %	21	0,42 %	17	0,35 %
<b>Personnes handicapées</b>	124	3,20 %	142	3,91 %	132	3,57 %	111	3,03 %	98	2,79 %	83	1,73 %
<b>Total employés</b>	<b>5349</b>		<b>5134</b>		<b>4983</b>		<b>5166</b>		<b>4997</b>		<b>4790</b>	

**Pompiers**

<b>Minorités visibles</b>	19	0,80 %	18	0,77 %	19	0,80 %	24	1,02 %	23	0,99 %	28	1,22 %
<b>Minorités ethniques</b>	38	1,60 %	37	1,59 %	37	1,56 %	38	1,61 %	40	1,72 %	41	1,78 %
<b>Femmes</b>	32	1,35 %	31	1,33 %	31	1,31 %	30	1,27 %	29	1,25 %	30	1,30 %
<b>Autochtones</b>	2	0,08 %	2	0,09 %	4	0,17 %	5	0,21 %	5	0,21 %	10	0,43 %
<b>Personnes handicapées</b>	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Total employés</b>	<b>2375</b>		<b>2330</b>		<b>2374</b>		<b>2354</b>		<b>2326</b>		<b>2299</b>	

**Personnel policier (agents et officiers syndiqués)**

<b>Minorités visibles</b>	302	6,71 %	310	6,92 %	313	7,00 %	326	7,36 %	334	7,44 %	342	7,70 %
<b>Minorités ethniques</b>	183	4,06 %	183	4,09 %	178	3,98 %	180	4,06 %	177	3,94 %	178	4,01 %
<b>Femmes</b>	1417	31,46 %	1434	32,02 %	1447	32,34 %	1441	32,53 %	1465	32,65 %	1485	33,42 %
<b>Autochtones</b>	18	0,40 %	16	0,36 %	15	0,34 %	17	0,38 %	19	0,42 %	23	0,52 %
<b>Personnes handicapées</b>	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Total employés</b>	<b>4504</b>		<b>4478</b>		<b>4474</b>		<b>4430</b>		<b>4487</b>		<b>4444</b>	

**Professionnels généraux**

<b>Minorités visibles</b>	251	13,03 %	233	12,95 %	235	12,67 %	256	13,37 %	274	13,64 %	319	14,84 %
<b>Minorités ethniques</b>	119	6,18 %	106	5,89 %	114	6,15 %	120	6,27 %	128	6,37 %	141	6,56 %
<b>Femmes</b>	1059	54,98 %	996	55,36 %	1051	56,66 %	1085	56,66 %	1141	56,79 %	1228	57,12 %
<b>Autochtones</b>	2	0,10 %	2	0,11 %	2	0,11 %	3	0,16 %	4	0,20 %	4	0,19 %
<b>Personnes handicapées</b>	11	0,57 %	16	0,89 %	14	0,75 %	13	0,68 %	12	0,60 %	13	0,60 %
<b>Total employés</b>	<b>1926</b>		<b>1799</b>		<b>1855</b>		<b>1915</b>		<b>2009</b>		<b>2150</b>	

**Cadres de direction**

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

**Cadres administratifs**

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

**Cadres non civils pompiers**

<b>Minorités visibles</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	1	1,32 %	2	2,60 %	2	2,74 %	1	1,49 %
<b>Minorités ethniques</b>	1	1,43 %	1	1,64 %	1	1,32 %	1	1,30 %	1	1,37 %	0	0,00 %
<b>Femmes</b>	1	1,43 %	1	1,64 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total employés</b>	<b>70</b>		<b>61</b>		<b>76</b>		<b>77</b>		<b>73</b>		<b>67</b>	

**Brigadiers scolaires**

<b>Minorités visibles</b>	48	7,47 %	47	7,45 %	58	8,72 %	62	9,61 %	57	8,76 %	64	9,36 %
<b>Minorités ethniques</b>	41	6,38 %	41	6,50 %	38	5,71 %	34	5,27 %	27	4,15 %	31	4,53 %
<b>Femmes</b>	374	58,16 %	361	57,21 %	371	55,79 %	367	56,90 %	364	55,91 %	377	55,12 %
<b>Autochtones</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,16 %	1	0,15 %	1	0,15 %
<b>Personnes handicapées</b>	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total employés</b>	<b>643</b>		<b>631</b>		<b>665</b>		<b>645</b>		<b>651</b>		<b>684</b>	

Professionnels architectes												
Minorités visibles	2	5,13 %	2	5,56 %	2	5,26 %	2	5,00 %	2	5,41 %	3	7,89 %
Minorités ethniques	1	2,56 %	1	2,78 %	1	2,63 %	1	2,50 %	1	2,70 %	1	2,63 %
Femmes	18	46,15 %	17	47,22 %	19	50,00 %	18	45,00 %	17	45,95 %	17	44,74 %
Autochtones	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Personnes handicapées	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total employés</b>	<b>39</b>		<b>36</b>		<b>38</b>		<b>40</b>		<b>37</b>		<b>38</b>	
Professionnels juristes												
Minorités visibles	10	8,33 %	9	7,89 %	9	7,32 %	8	6,15 %	6	4,65 %	7	5,43 %
Minorités ethniques	8	6,67 %	7	6,14 %	8	6,50 %	7	5,38 %	8	6,20 %	8	6,20 %
Femmes	72	60,00 %	72	63,16 %	83	67,48 %	88	67,69 %	85	65,89 %	79	61,24 %
Autochtones	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Personnes handicapées	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total employés</b>	<b>120</b>		<b>114</b>		<b>123</b>		<b>130</b>		<b>129</b>		<b>129</b>	
Professionnels scientifiques												
Minorités visibles	99	23,68 %	101	23,99 %	108	24,55 %	111	24,18 %	135	27,33 %	141	28,78 %
Minorités ethniques	27	6,46 %	26	6,18 %	31	7,05 %	31	6,75 %	39	7,89 %	46	9,39 %
Femmes	116	27,75 %	115	27,32 %	118	26,82 %	127	27,67 %	142	28,74 %	136	27,76 %
Autochtones	2	0,48 %	3	0,71 %	3	0,68 %	4	0,87 %	2	0,40 %	1	0,20 %
Personnes handicapées	1	0,24 %	1	0,24 %	1	0,23 %	1	0,22 %	1	0,20 %	1	0,20 %
<b>Total employés</b>	<b>418</b>		<b>421</b>		<b>440</b>		<b>459</b>		<b>494</b>		<b>490</b>	
Cadres policiers												
Minorités visibles	4	3,13 %	8	6,02 %	12	9,84 %	12	9,45 %	11	9,24 %	9	8,04 %
Minorités ethniques	8	6,25 %	11	8,27 %	11	9,02 %	11	8,66 %	10	8,40 %	11	9,82 %
Femmes	18	14,06 %	19	14,29 %	17	13,93 %	19	14,96 %	18	15,13 %	18	16,07 %
Autochtones	0	0,00 %	1	0,75 %	1	0,82 %	1	0,79 %	1	0,84 %	1	0,89 %
Personnes handicapées	2	1,56 %	2	1,50 %	1	0,82 %	1	0,79 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total employés</b>	<b>128</b>		<b>133</b>		<b>122</b>		<b>127</b>		<b>119</b>		<b>112</b>	

Service des ressources humaines, mars 2019



Représentation des minorités visibles et ethniques  
Au 31 décembre 2018

Arrondissement	Employés	Minorités visibles	Minorités ethniques	Total	Variation rang 2017-2018
SAINT-LÉONARD	300	15,33%	19,33%	34,66%	—
ST-LAURENT	611	21,44%	11,78%	33,22%	—
MONTREAL-NORD	455	26,59%	5,49%	32,08%	—
COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE	647	19,63%	7,88%	27,51%	—
LE SUD-OUEST	517	15,86%	8,90%	24,76%	↑
VILLERAY - ST-MICHEL - PARC-EXTENSION	570	15,61%	8,95%	24,56%	↓
AHUNTSIC-CARTIERVILLE	503	17,30%	3,78%	21,08%	—
LASALLE	301	12,96%	7,64%	20,60%	—
L'ÎLE BIZARD - STE-GENEVIÈVE	101	13,86%	5,94%	19,80%	↑
ANJOU	240	10,00%	9,17%	19,17%	↑
VILLE-MARIE	661	12,86%	5,45%	18,31%	↑
RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES	553	12,30%	5,42%	17,72%	↓
PIERREFONDS - ROXBORO	318	9,75%	7,86%	17,61%	↓
LE PLATEAU-MONT-ROYAL	531	11,49%	6,03%	17,52%	↓
LACHINE	354	9,60%	6,50%	16,10%	↑
ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE	751	10,39%	5,33%	15,72%	↓
MERCIER - HOCHELAGA-MAISONNEUVE	633	9,32%	5,37%	14,69%	↑
VERDUN	417	8,39%	5,28%	13,67%	↓
OUTREMONT	129	8,53%	2,33%	10,86%	—

Source INFORH  
Service des ressources humaines  
Mars 2019

Minorités visibles dans les arrondissements de la Ville de Montréal (2016)<sup>1</sup>

Arrondissement	Population totale selon les minorités visibles	Minorités visibles	Pas minorités visibles
Ville de Montréal	1 663 225	568 570	1 094 650
Ahuntsic-Cartierville	128 710	48 305	80 410
Anjou	41 715	13 300	28 410
Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce	163 115	76 290	86 825
Lachine	42 505	10 255	32 250
LaSalle	75 150	27 845	47 305
Le Plateau-Mont-Royal	101 505	17 705	83 795
Le Sud-Ouest	76 385	21 305	55 080
L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève	17 780	3 900	13 885
Mercier-Hochelaga-Maisonneuve	131 710	28 470	103 240
Montréal-Nord	81 610	39 755	41 855
Outremont	23 210	2 255	20 955
Pierrefonds-Roxboro	68 835	29 670	39 165
Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles	103 810	26 440	77 370
Rosemont-La Petite-Patrie	136 220	26 100	110 125
Saint-Laurent	97 395	51 965	45 430
Saint-Léonard	76 980	32 975	44 000
Verdun	67 330	13 995	53 340
Ville-Marie	86 555	31 380	55 175
Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension	142 685	66 660	76 025

<sup>1</sup> Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016