

Consultation publique sur  
**le racisme et la discrimination systémiques**  
dans les compétences de la Ville de Montréal



**Synthèse des contributions citoyennes  
au 10 octobre 2019**

# Contexte de la consultation

- **Le 12 mars 2018**, un projet de pétition a été initié demandant la tenue d'une consultation publique portant sur « le racisme et la discrimination systémiques » en vertu du droit d'initiative en consultation publique.
- **Le 27 juillet 2018**, la pétition a été jugée conforme par le Service du greffe suite à la validation de plus de 16 700 signatures.
- **Le 29 août 2018**, le comité exécutif (CE) de la Ville de Montréal a confié à l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM), le mandat de préparer et de tenir une consultation sur le racisme et la discrimination systémiques.
- **Le 29 août 2018**, le CE a aussi mandaté le Service de la diversité et de l'inclusion sociale, à titre d'unité d'affaires responsable de ce dossier, aux fins de la consultation.



# Contexte de la consultation

- En **août 2018**, l'OCPM a constitué une commission formée de cinq commissaires cumulant une vaste expérience des questions interculturelles.
- En **novembre et décembre 2018**, la commission a fait une tournée de préconsultations dans 16 arrondissements (rencontres avec des cadres et des employés municipaux, ainsi que des partenaires du milieu). Une synthèse de ces rencontres a été produite et publiée par l'OCPM.
- Le **15 avril 2019**, les documents de référence préparés par la Ville ont été remis à la commission.
- Le **26 avril 2019**, l'OCPM a annoncé sa démarche de consultation.

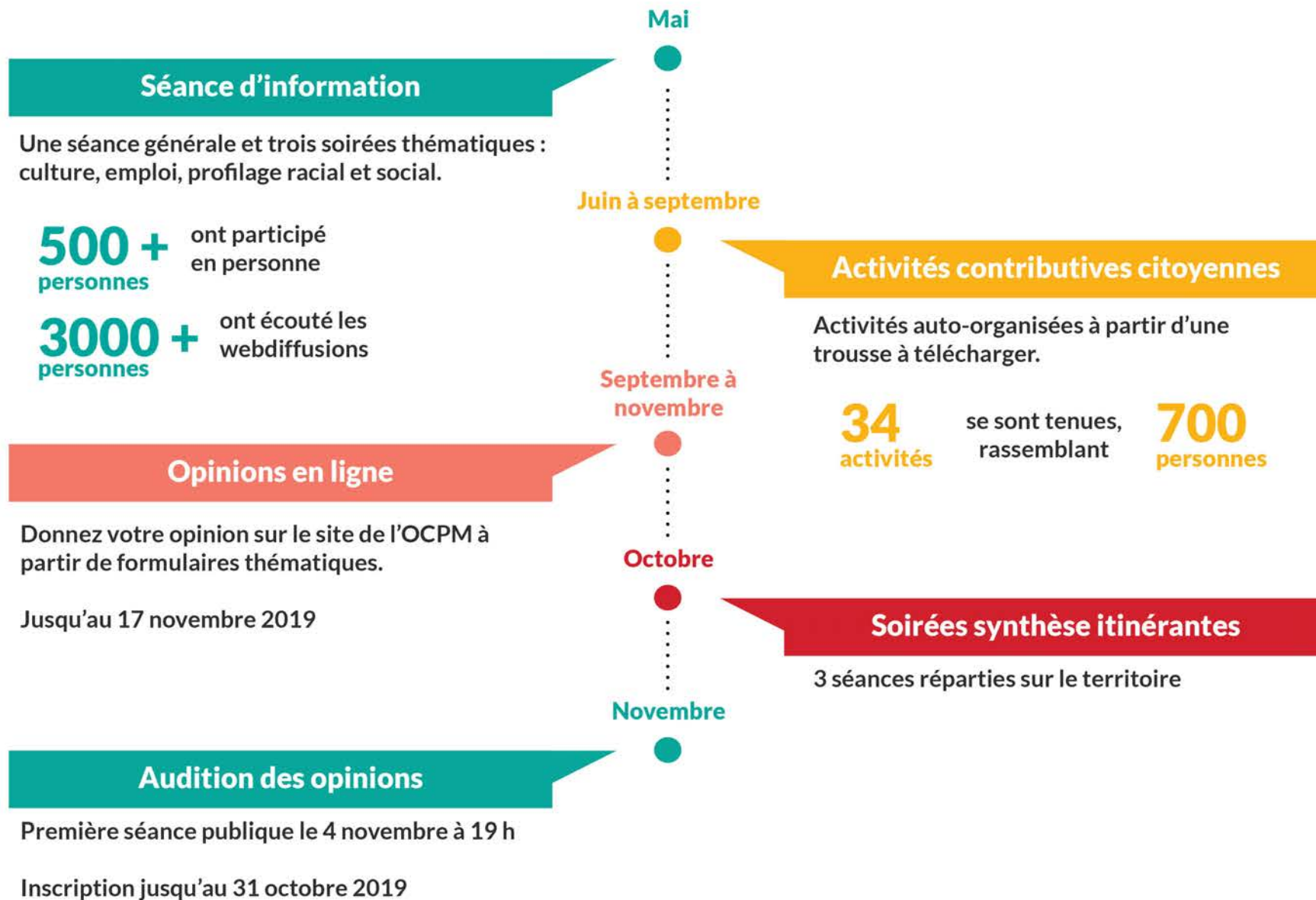




# Une consultation en vertu du droit d'initiative

- ▶ Outil de démocratie participative prévu par la Charte montréalaise des droits et responsabilités.
- ▶ Permet à la population d'initier une consultation publique par le biais d'une pétition.
- ▶ Favorise l'émergence de propositions constructives, novatrices et mobilisatrices dans les champs de compétences de la Ville de Montréal.

# La démarche



# Les concepts

## Selon la Ligue des droits et libertés

« **Le racisme systémique** se manifeste lorsqu'une institution ou un ensemble d'institutions agissant conjointement crée ou maintient une iniquité raciale. Cette attitude n'est pas toujours intentionnelle et ne signifie pas nécessairement que le personnel de l'organisme concerné est raciste. »

## Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

« **La discrimination systémique** repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec** ».

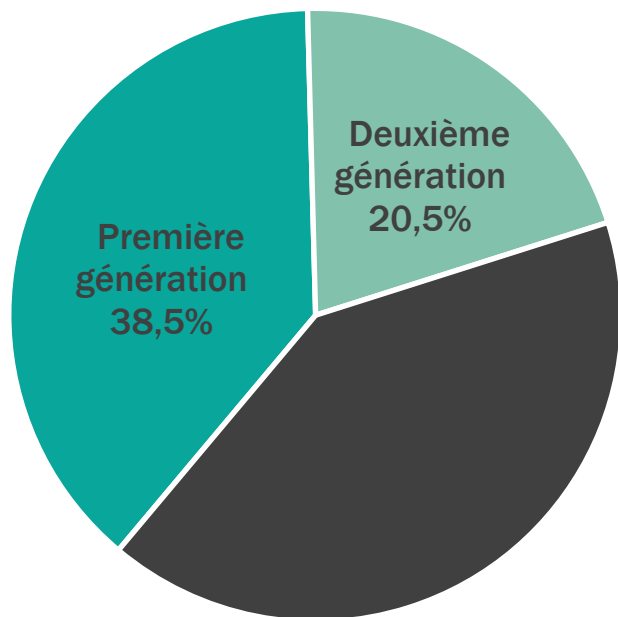
### Un exemple de discrimination

L'utilisation de la taille comme critère d'embauche, qui peut exclure des femmes ou des membres de certaines minorités visibles qui sont en moyenne de plus petite taille.

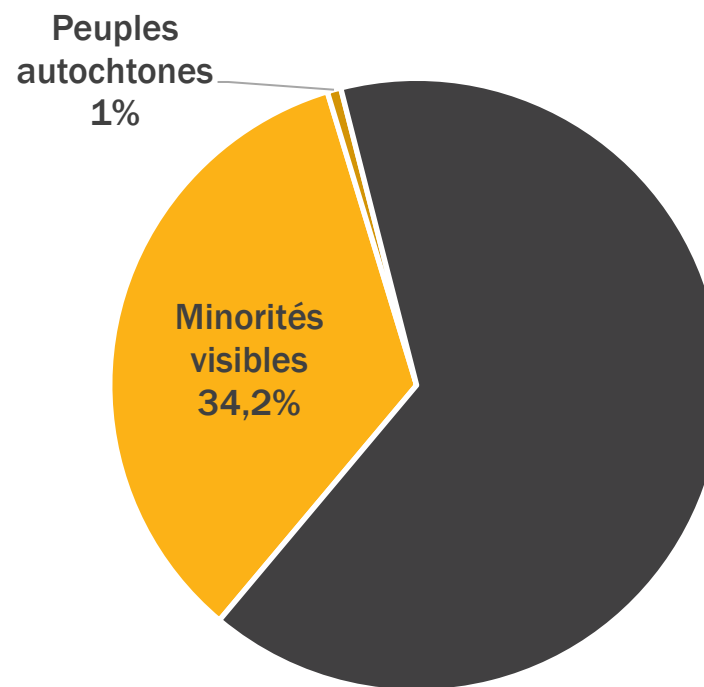


# Les personnes touchées par le racisme à Montréal

Part de la population provenant de l'immigration

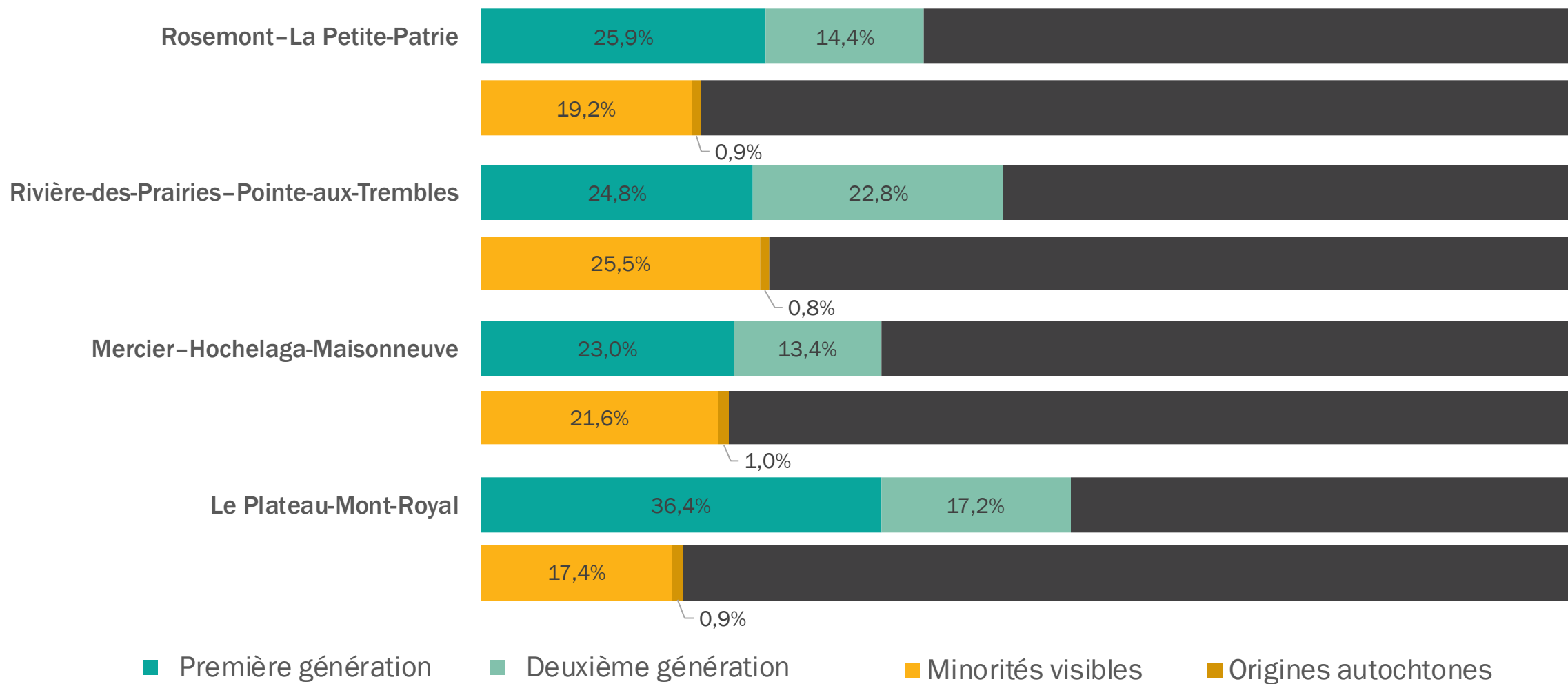


Minorités visibles et peuples autochtones



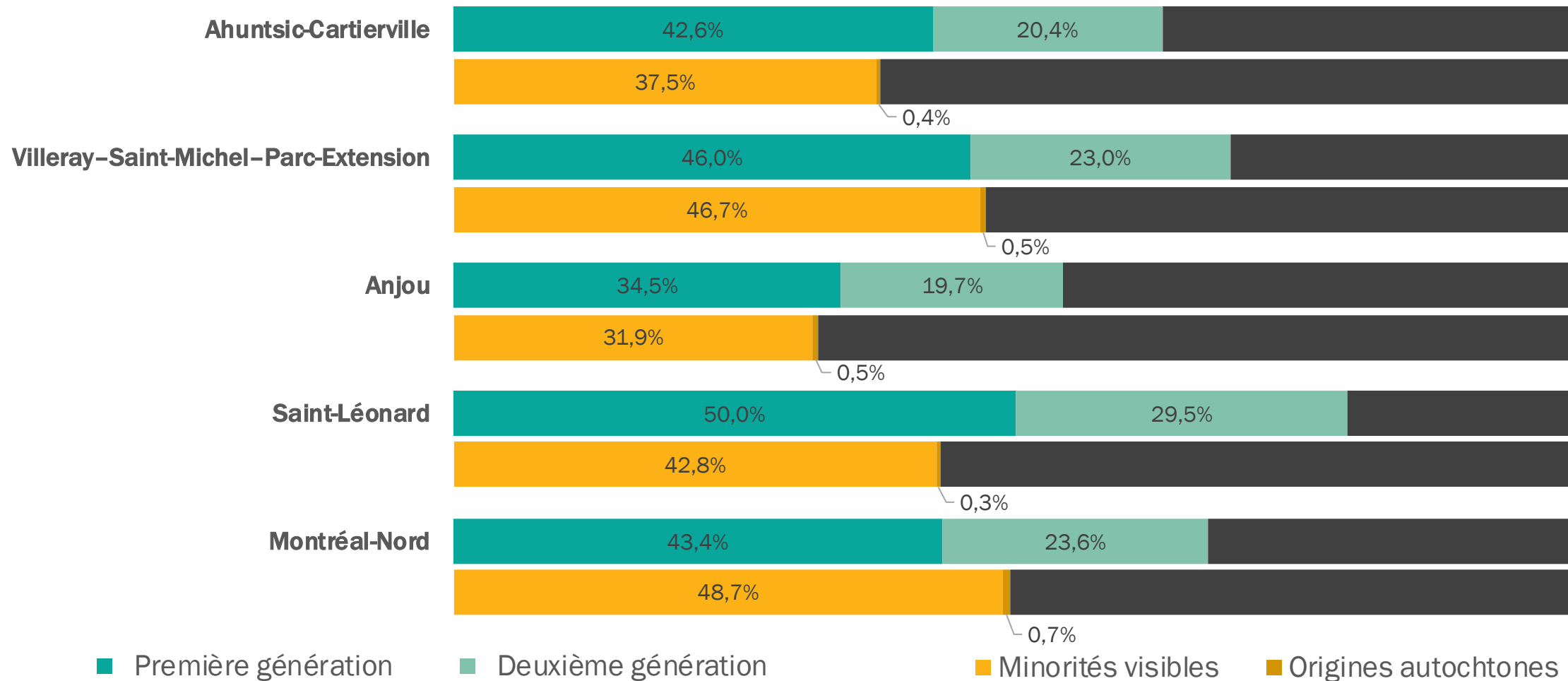
De plus, d'autres groupes comme les femmes, les personnes en situation de handicap, les membres des communautés LGBTQ+, les minorités ethniques, sont aussi susceptibles de vivre des situations de discrimination systémique.

# Répartition des personnes touchées par arrondissements (1)

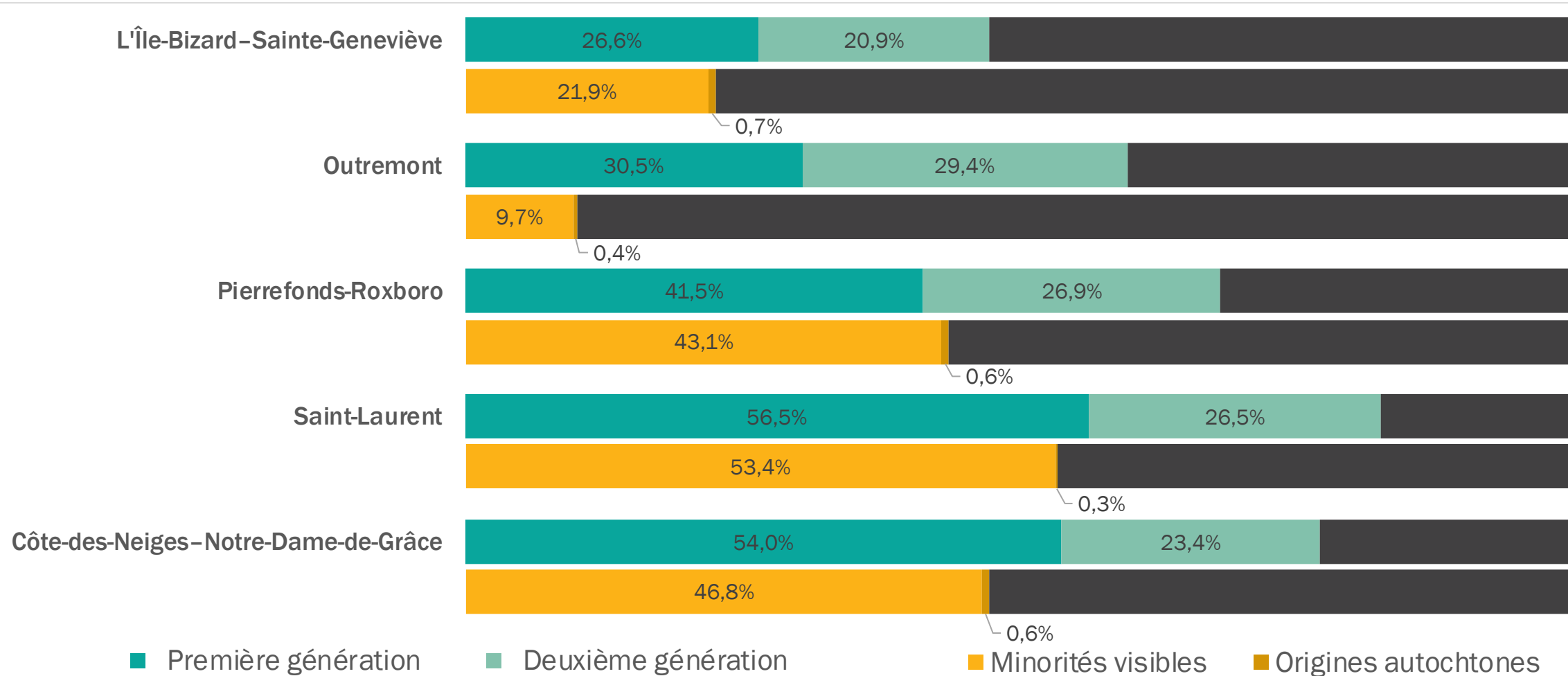




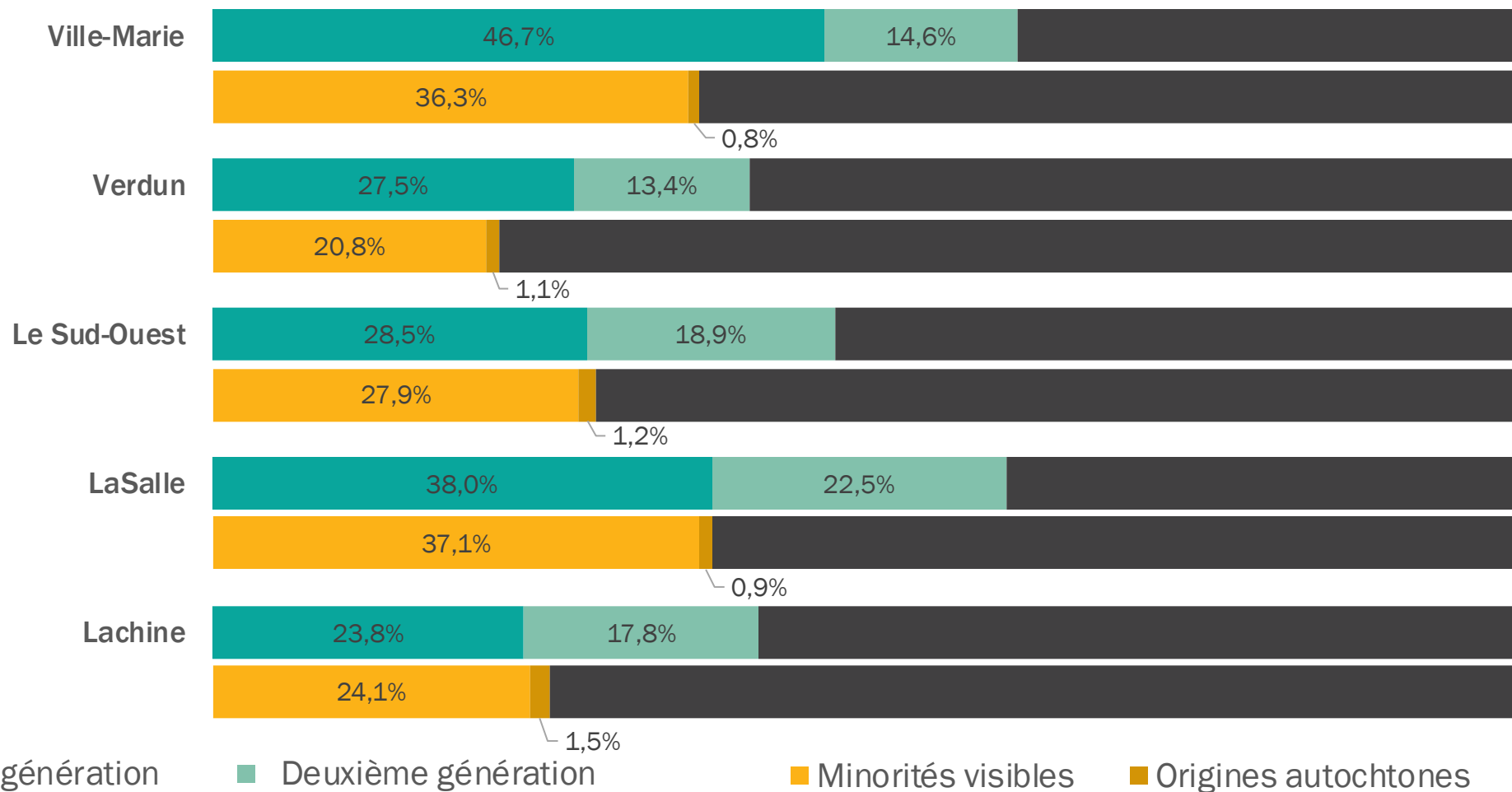
# Répartition des personnes touchées par arrondissements (2)



# Répartition des personnes touchées par arrondissements (3)



# Répartition des personnes touchées par arrondissements (4)



# Les champs d'intervention de la Ville de Montréal



# Le cadre légal qui définit les champs de compétences de la Ville, délimite les actions potentielles aux deux axes suivants :

## 1. Contre le racisme et la discrimination

Au niveau de l'embauche et de la formation du personnel

L'octroi de contrats à des fournisseurs externes

Le comportement éthique de ses effectifs

Le traitement des crimes haineux

Le zonage des lieux de cultes

## 2. L'intégration et l'inclusion

L'engagement politique et administratif

Le logement social et communautaire

Le développement social

Le développement économique

L'accès aux activités culturelles, sportives et de loisir

Le soutien aux artistes et aux événements culturels

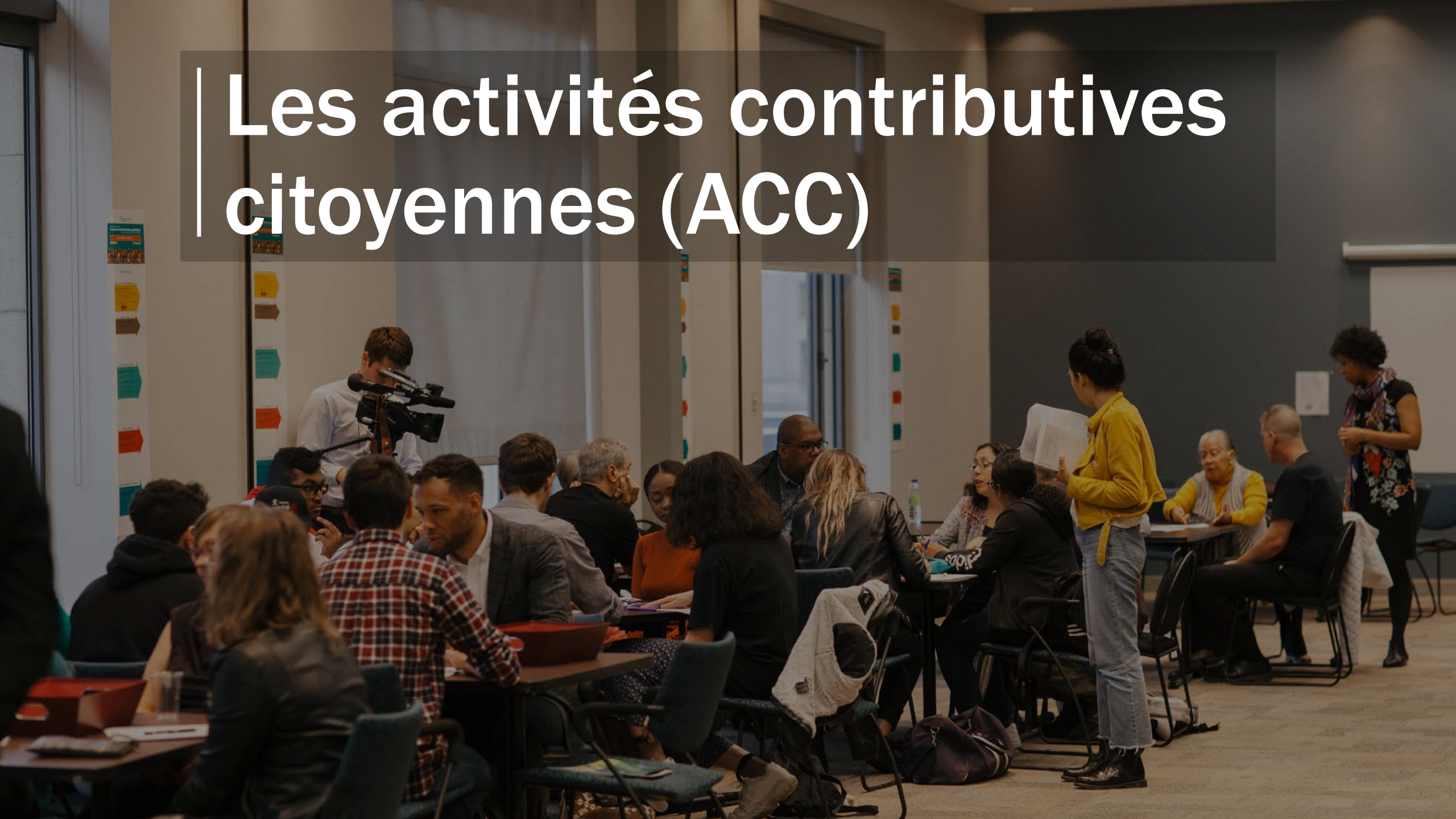
# La Ville de Montréal agit aussi pour :

Favoriser l'intégration sociale et économique des personnes issues de l'immigration, la lutte contre le racisme et la discrimination, et le développement des relations interculturelles **dans le cadre d'ententes avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec.**

Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes issues de l'immigration au niveau des arrondissements, **dans le cadre d'ententes avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.**

Favoriser l'inclusion, la diversité et l'équité au niveau des organismes qui travaillent en culture **dans le cadre d'une entente avec le ministère de la Culture et des Communications du Québec.**

# Les activités contributives citoyennes (ACC)



# La participation aux activités contributives citoyennes

**34** activités tenues en août et septembre 2019

**60** équipes constituées

**700** participantes et participants

**297** pistes de solutions dégagées\*

Activités auto-organisées par :

- Des individus 9 %
- Des personnes en situation de handicap 3 %
- Des organismes communautaires 57 %
- Des organisations pan-montréalaises 24 %
- Des organismes autochtones 3 %
- Des associations étudiantes collégiales et universitaires 6 %

\* rapports compilés en date du 10 octobre







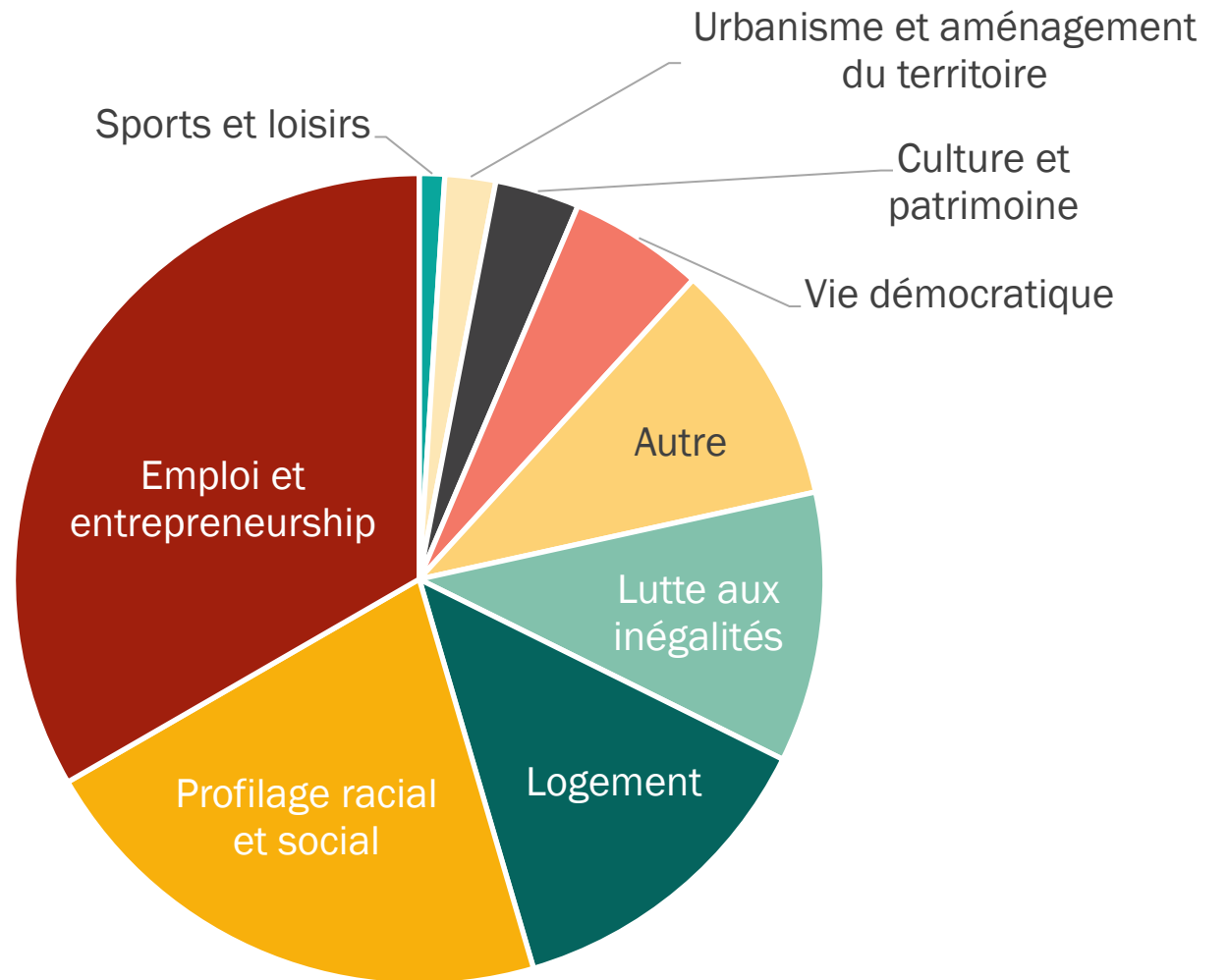
## Les thèmes les plus abordés

**Emploi (33 %)**

**Profilage racial et social (21 %)**

**Logement (13 %)**

**Lutte aux inégalités (11 %)**



# Les causes transversales évoquées



La mécompréhension  
ou le déni du  
phénomène  
de discrimination  
systémique



Les biais dans les  
politiques et les  
processus



L'inadéquation des  
formations  
interculturelles /  
antiracistes



Les différences de  
codes culturels  
(pour les nouveaux  
arrivants)



Le manque de données  
pour évaluer l'ampleur du  
phénomène dans  
plusieurs champs de  
compétence de la Ville



Les stéréotypes  
persistants



Les disparités  
territoriales

# Les actions prioritaires

Les participants pensent qu'on doit s'attaquer d'abord aux problèmes dans les champs suivants :

- ▶ **Emploi 28 %**
- ▶ **Profilage racial et social 21 %**
- ▶ **Logement 16 %**
- ▶ **Lutte aux inégalités 12 %**

Parmi les actions identifiées comme prioritaires tous champs confondus

- 21 % visent l'adoption ou la révision de politiques et règlements
- 17 % une meilleure diffusion de l'information
- 14 % l'accompagnement des personnes vulnérables
- 12 % l'élimination des biais et la révision des processus institutionnels

# Résumé de la contribution citoyenne par thématique

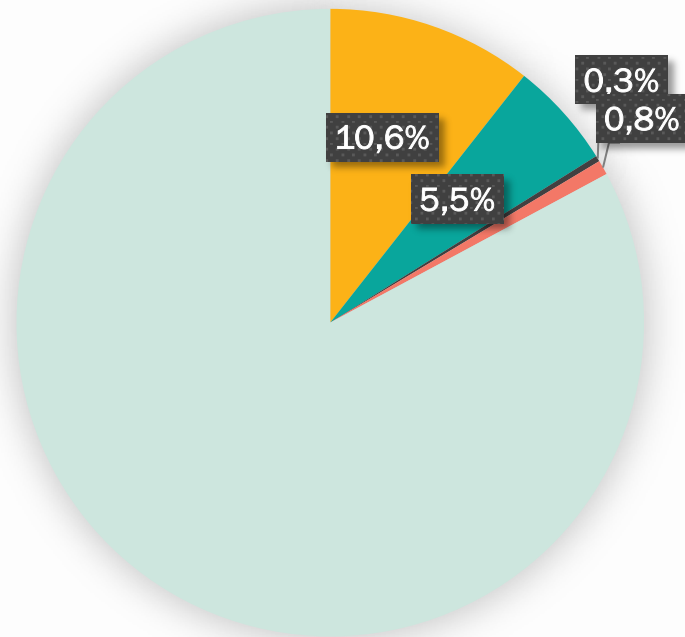
Cette synthèse a été compilée à partir des rapports des ACC et ne remplace en aucun cas le rapport et l'analyse qui seront produits par la commission à la fin du processus de consultation.

# En matière d'emploi et d'entrepreneurship, la Ville intervient :

- dans les programmes d'embauche et de mobilité en emploi de sa fonction publique
- par le biais de l'octroi de contrats à ses fournisseurs (2,9 milliards en 2018) et de subventions (110 millions en 2019)\*
- par des campagnes de promotion de la diversité en emploi

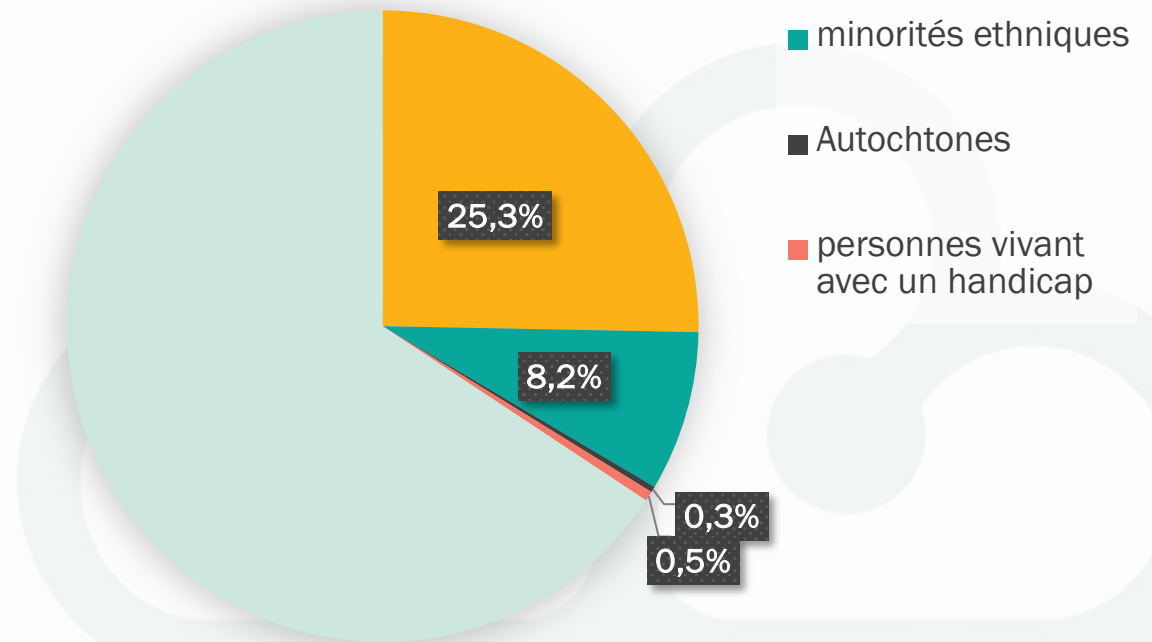
En 2019, la Ville de Montréal s'est donné un objectif d'embauche de 33 % de personnes des groupes ciblés par les Programmes d'accès à l'égalité en emploi

Des 20 062 employés permanents, se sont identifiés comme



- minorités visibles
- minorités ethniques
- Autochtones
- personnes vivant avec un handicap

Des 5 625 employés temporaires, se sont identifiés comme



# Emploi et entrepreneurship

Les participants ont identifié 109 enjeux qui expliqueraient la sous-représentation des autochtones, des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles dans les emplois et les programmes de la Ville.

Il s'agit d'enjeux qui touchent notamment

## **l'accessibilité aux emplois et programmes (35 %)** dont :

- La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise ailleurs qu'au Québec
- Le faible accès des minorités aux réseaux et aux contrats
- La problématique du référencement (réseautage)

## **les processus institutionnels (17 %)**

- La sous-représentation des minorités dans les comités de recrutement et d'attribution des contrats
- L'opacité et l'absence de rétroaction dans le processus de traitement des candidatures
- Les micro-agressions et le harcèlement psychologique en milieu de travail
- L'absence de structure/mécanisme indépendant et adéquat de traitement des plaintes

# Emploi et entrepreneurship

99 solutions proposées



## Pistes de solutions évoquées

- Faire que les cibles d'embauche pour la diversité à la Ville soient des objectifs contraignants.
- Bonifier les programmes de parrainage professionnel pour les membres de la diversité et inciter les employeurs privés fournisseurs de la Ville à en adopter.
- Garantir la transparence des processus d'embauche (rétroaction) et mettre en place des mécanismes de surveillance des pratiques discriminatoires en RH.
- Assurer une meilleure diffusion des affichages pour les emplois et des contrats à la Ville de Montréal.
- Prévoir des comités de sélection en embauche représentatifs de la diversité.
- Accompagner les individus en situation de vulnérabilité (handicap, langue, etc.) pour qu'ils puissent postuler des emplois à la Ville de Montréal.

Les participants ont également souhaité que la Ville utilise son pouvoir d'influence auprès d'employeurs privés et du gouvernement provincial pour promouvoir la diversité en emploi et la mise en place de mécanismes pour faciliter la reconnaissance des compétences, l'octroi d'équivalence et la reconnaissance des diplômes.



# En matière de profilage racial et social

La Ville de Montréal s'est lancée dans un processus pour combattre tout profilage racial et social au sein de ses unités et de ses effectifs.

La consultation publique menée en 2017 conjointement par deux commissions du conseil municipal (Commission sur le développement social et diversité montréalaise; Commission de la sécurité publique) a formulé [31 recommandations](#) que l'administration municipale s'est engagée à suivre.

Au registre des actions phares entreprises, il y a l'élaboration d'indicateurs d'évaluation de comportements de profilage dans certaines unités d'affaires de la Ville comme la cour municipale, le Service des ressources humaines, la Société de transport de Montréal (STM) et l'Office municipal d'habitation de Montréal.

# Profilage racial et social

Près du tiers des problèmes identifiés par les participants portaient sur les processus institutionnels, sur la sous-représentation de certains groupes dans les corps policiers et la surreprésentation d'autres groupes dans les interpellations.

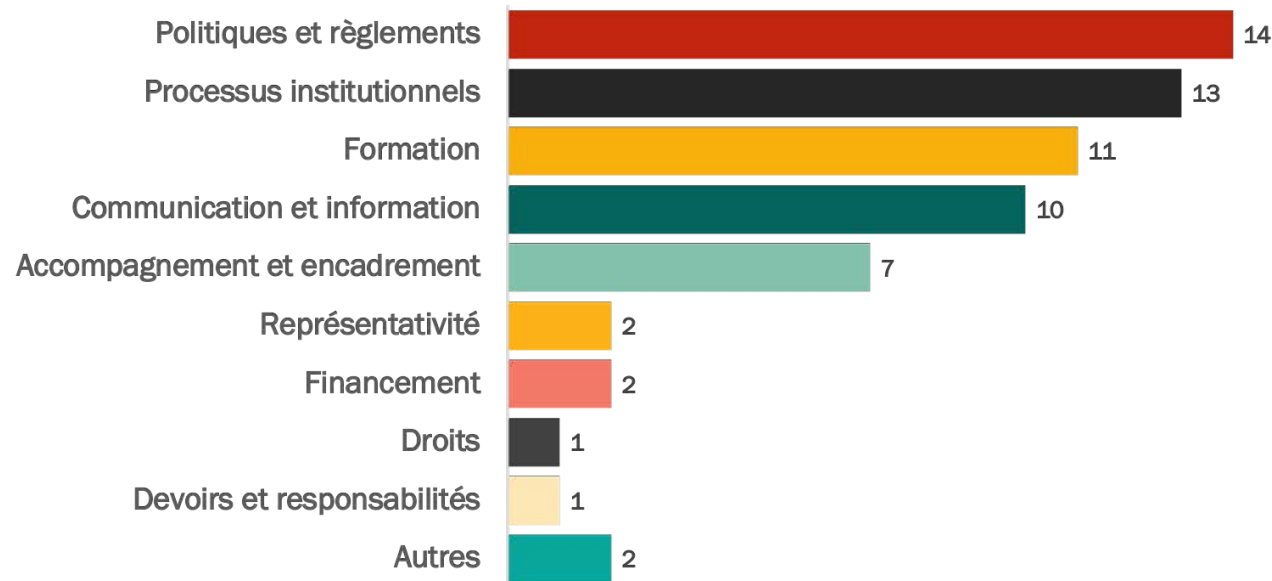
## Il s'agit entre autres :

- D'arrestations et de méthodes d'intervention jugées disproportionnées, inappropriées ou abusives.
- Du traitement différencié des jeunes de certaines communautés (Noires, Arabes et Autochtones) et dans certains territoires à forte concentration ethnique, par la police et autres figures d'autorité dans les parcs, le métro et les lieux publics comme les bibliothèques, les musées, les festivals.
- Du bris de confiance envers les institutions et la police qui fait que plusieurs citoyens n'osent plus se plaindre.

**De plus, on dénonce une certaine culture de l'impunité dans les corps policiers et des situations de harcèlement au travail vécues par des policiers issus des minorités visibles.**

# Profilage racial et social

## 63 solutions proposées



## Pistes de solutions évoquées

- La création d'un poste de responsable à la lutte au profilage racial et social, et/ou d'un bureau indépendant chargé d'enquêter sur les plaintes reçues envers les policiers.
- La réforme et la bonification de l'ensemble des formations qui sont suivies par les policiers en lien avec la diversité et le profilage policier.
- L'éducation populaire afin d'informer les individus de leurs droits en relation avec les autorités et offrir du soutien (psychologique, financier, juridique) aux personnes victimes de profilage, de brutalité policière.
- La reconnaissance formelle du racisme et de la discrimination systémiques, et la sensibilisation de la population aux réalités de la diversité et du profilage.
- La publication des statistiques et des données précises relativement au profilage.

# En matière de logement

La Ville de Montréal assume trois rôles en matière de logement :

Elle a le pouvoir d'agir pour que les immeubles résidentiels soient entretenus et salubres.

Elle finance un service de référence qui guide les ménages victimes d'un sinistre ou sans logis, en collaboration avec l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM).

Elle crée et maintient une offre de logements équilibrée et diversifiée, notamment par des programmes de subventions à frais partagés avec le gouvernement du Québec pour :

- appuyer l'acquisition résidentielle,
- aider à la rénovation,
- développer des logements sociaux et communautaires.

# Logement

Des 43 problèmes identifiés, plus de la moitié portent essentiellement sur l'accessibilité. La méconnaissance des droits des locataires, la complexité des processus, ainsi que la nécessité d'assurer un accompagnement et un encadrement adéquats représentent le quart des interventions.

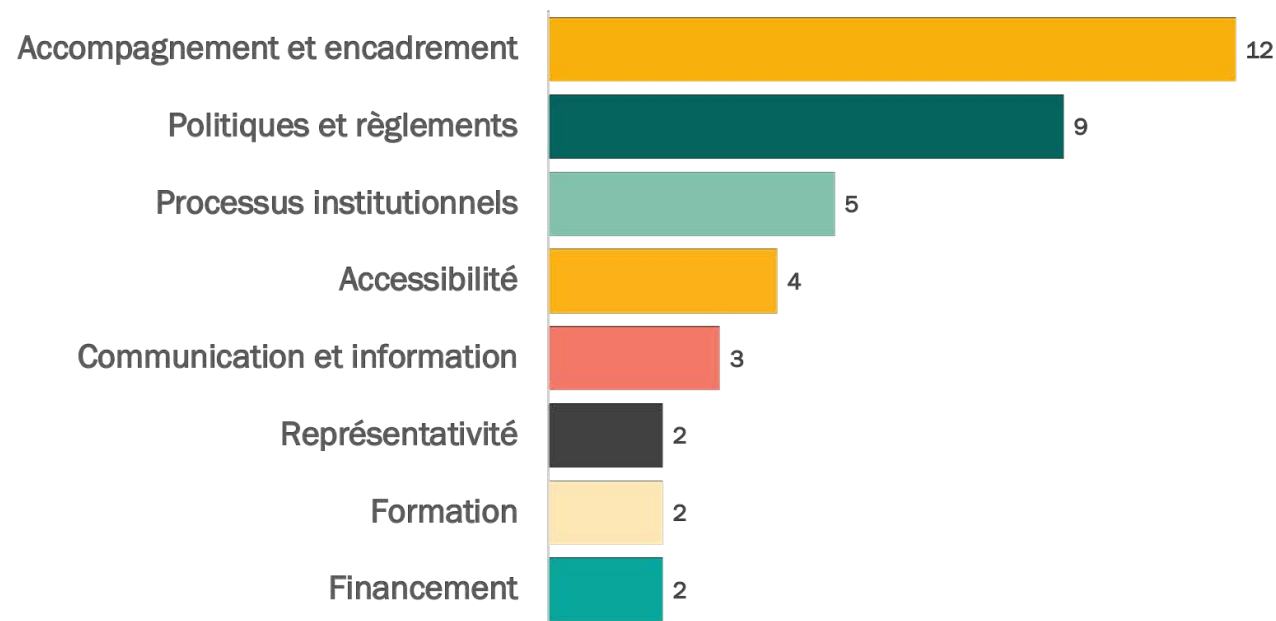
## Les principales questions touchent :

- Insuffisance de logements sociaux, abordables et familiaux.
- Insalubrité et absence d'entretien de logements disponibles.
- Discrimination dans l'accès au logement : langue, taille de la famille, origine ethnique, statut légal, enquête de crédit, accent, nom.
- Lenteurs administratives et délais de traitement des plaintes et dossiers,
- Méconnaissance des droits en matière de logement et abus des propriétaires.

Pour ce qui est des coopératives d'habitation, plusieurs participants ont relevé, entre autres, l'inadaptation des critères de sélection des membres à la situation de nombreux demandeurs, la sous-représentation des minorités et l'absence d'expertise en démarrage.

# Logement

## 39 solutions proposées



Les 39 pistes de solutions en logement sont générales et pourraient s'appliquer à tout segment de population vulnérable.

Il s'agit de :

- Augmenter l'offre de logement social, familial et abordable par de nouvelles constructions, et bonifier les programmes d'accès au logement.
- Garantir un financement et apporter de l'expertise aux comités logement et aux coopératives.

**Parce qu'on retrouve de nombreuses personnes susceptibles d'appartenir aux groupes touchés par le racisme et la discrimination dans les ménages mal logés, il est suggéré de :**

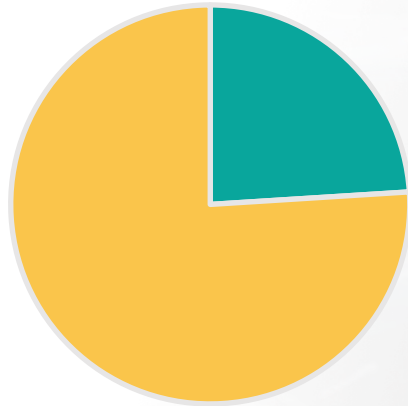
- Sensibiliser les citoyens vulnérables à leurs droits et les accompagner dans leurs recours contre les propriétaires indécents.

Les citoyens ont également souhaité que la Ville use de son pouvoir d'influence auprès d'autres paliers gouvernementaux pour solliciter plus de pouvoirs pour les services d'inspection en arrondissement.

# En matière de lutte aux inégalités

D'après les données de Statistique Canada de 2016, 19 % des Montréalais et Montréalaises vivent avec un faible revenu, alors que :

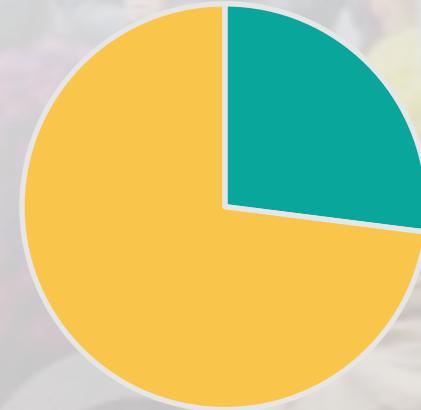
24 % des personnes immigrantes



34 % des nouveaux arrivants



27 % des personnes autochtones



On note également chez les personnes en situation d'itinérance, une surreprésentation des personnes d'origine autochtone, 12 %, alors qu'environ 1 % de la population montréalaise partage cette origine.

En tant que gouvernement de proximité, la Ville de Montréal soutient et stimule le développement social en luttant contre l'exclusion et la pauvreté. Elle intervient, entre autres, au moyen de divers programmes (Montréal interculturel, Montréal inclusive, Intervention de milieu jeunesse), des projets (Intégration-travail-formation; Territoires d'inclusion prioritaires; Les Habitations partagées) et la revitalisation urbaine intégrée (RUI).

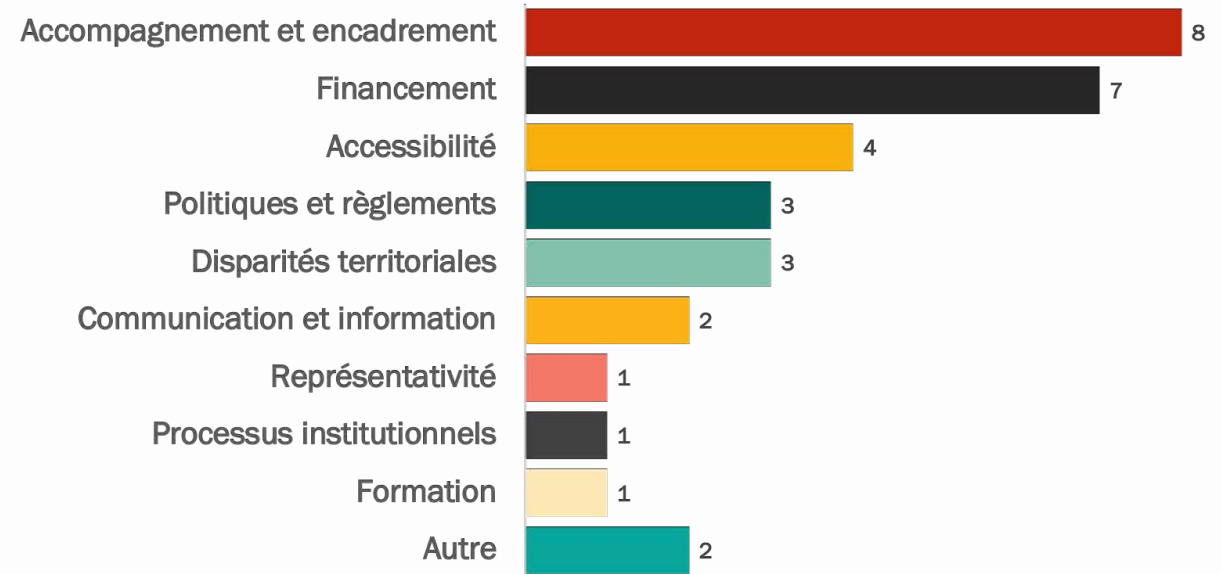
# Lutte aux inégalités

L'accessibilité et les disparités territoriales représentent la moitié des 22 enjeux identifiés sous ce thème.

## On note :

- Des difficultés d'accès aux services pour certains groupes, dues essentiellement au statut légal, aux barrières linguistiques et à la santé mentale.
- Le manque d'information sur les services et l'inégale répartition des ressources à travers les territoires.
- La persistance des poches de pauvreté dans les arrondissements où on retrouve de larges proportions de personnes issues de l'immigration.
- L'embourgeoisement de nombreux quartiers qui entraîne l'exclusion des populations vulnérables.
- Le sous-financement des organismes communautaires et la sous-valorisation de leur travail.

## 32 solutions proposées



## Pistes de solutions évoquées

- Mettre des personnes ressources à la disposition des populations vulnérables et des nouveaux arrivants.
- Favoriser la concertation entre les divers acteurs socio-économiques et la Ville de Montréal.
- Augmenter le financement aux organismes communautaires, s'assurer qu'il soit continu et qu'il comprenne des spécificités à l'égard des populations plus vulnérables.



# Particularités des groupes autochtones

**Les problèmes évoqués lors de l'activité tenue par le Native Montreal Youth Council touchent :**

- Le Cycle de la pauvreté et la mobilité sociale.
- Le logement social et l'itinérance.
- L'exclusion sociale et les intimidations dans les écoles.
- Le profilage racial par la police et la surveillance accrue dans les commerces.
- Des expériences de discrimination dans le système de santé et en emploi.
- L'absence de l'histoire et des réalités autochtones dans le patrimoine commun.

**Exemples de solutions proposées :**

- Augmenter les cibles d'embauche visant les peuples autochtones à la Ville de Montréal.
- Augmenter le nombre de logements sociaux et en garantir un nombre minimal pour les peuples autochtones.
- Améliorer la qualité de la formation des forces de police et des forces de l'ordre en intégrant les éléments spécifiques aux peuples autochtones.
- Mieux collaborer avec les groupes communautaires pour mieux comprendre les besoins et les réalités de la communauté.
- Mettre en place des patrouilles alternatives à la police avec la collaboration des membres de la communauté.
- Éduquer davantage le public sur les peuples autochtones et leurs réalités au moyen de campagnes de sensibilisation (affiches, art, peintures murales, etc.).

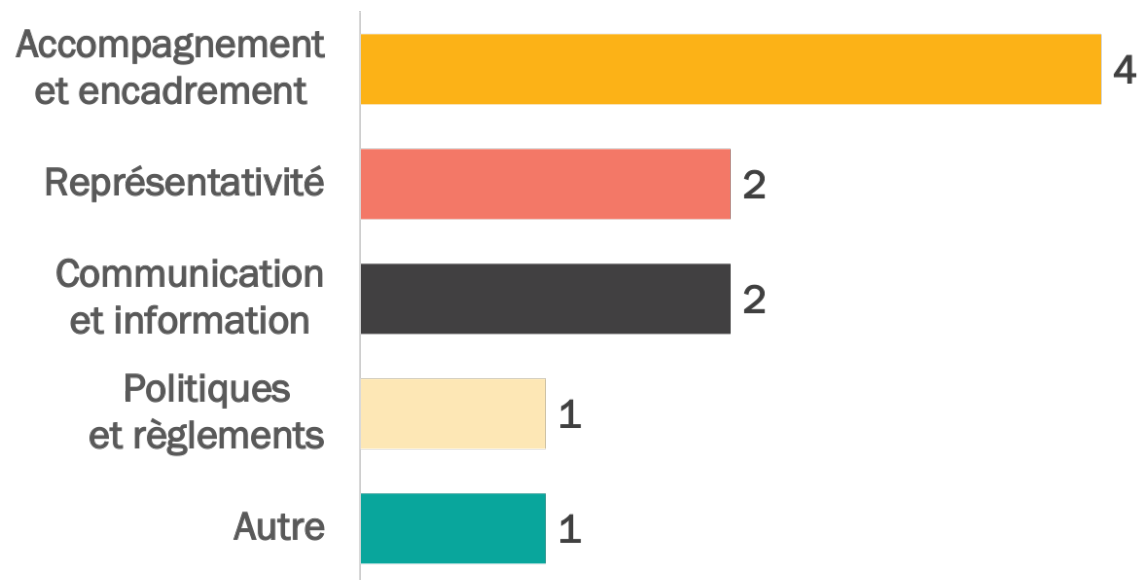


# Culture

La culture a surtout été abordée sous l'angle des ressources disponibles pour soutenir la représentativité. On note :

- Le manque de transparence dans les processus de sélection des projets artistiques.
- Le manque de diversité dans les jurys.
- Le sous-financement de certaines disciplines artistiques et de certains artistes dits de la diversité.

## 10 solutions proposées



Les principales solutions proposées portent sur l'accompagnement et l'encadrement ainsi que sur la représentativité. Parmi celles-ci :

- La répartition plus équitable des ressources pour les créateurs dans tous les arrondissements (sortir des centres pour aller vers la périphérie).
- La promotion de la diversité au moyen de communications représentatives de la Ville de Montréal.
- La médiation culturelle par l'organisation de forums d'échanges, de visites de lieux, d'événements culturels et la promotion d'une histoire représentative de sa diversité.

# Autres thèmes

Les thèmes de l'aménagement du territoire, des sports et loisirs, et de la participation à la vie démocratique ont suscité peu de participation.

## Les problèmes évoqués touchent

- La répartition inégale des équipements collectifs (parcs, pistes cyclables, etc.) et des services, notamment le transport collectif (bus, métro) dans les territoires.
- La persistance de déserts alimentaires dans certains arrondissements.
- L'inaccessibilité financière à certaines disciplines sportives pour les familles démunies.
- La crise de confiance des personnes issues de la diversité envers les institutions municipales et les partis politiques municipaux.

## Les solutions ayant émergé touchent

- L'augmentation de l'offre de services dans les territoires en périphérie, notamment en transport en commun.
- L'adaptation des infrastructures aux particularités de tous (personnes vivant avec un handicap, les aînés, les familles nombreuses, etc.).
- L'accompagnement des populations marginalisées.
- La représentativité au niveau des preneurs de décisions.
- Le renforcement de la concertation avec les différentes communautés.

# Comment continuer à participer?



**Continuer à  
participer**

**Donnez votre opinion  
en ligne jusqu'au  
17 novembre sur le  
site web de l'OCPM.**



 OFFICE  
DE CONSULTATION PUBLIQUE  
DE MONTRÉAL

**Continuer à  
participer**



**Présenter votre opinion orale ou écrite à la commission.**

Séances publiques d'audition des opinions à partir du **4 novembre 2019** sur inscription (plusieurs plages horaires disponibles).

**Pour vous inscrire, contactez le 514-872-8510.**

**La date limite est le 31 octobre à 16 h.**



[ocpm.qc.ca/r&ds](https://ocpm.qc.ca/r&ds)

